



UNCUYO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

TESIS DE DOCTORADO

**“Lidiar con la precariedad: experiencias, estrategias y alternativas.
El caso de jóvenes trabajadores del comercio minorista del Gran San Juan”.**

Tesista: Francisco Nicolás Favieri

Directora: Alicia Beatriz Naveda

Mendoza, 2018

Esta tesis fue posible gracias al financiamiento del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) mediante una beca interna doctoral otorgada en Abril de 2014.

Índice de contenidos

Introducción	12
---------------------------	-----------

Capítulo 1

Estrategias metodológicas	21
1.- Procesos generales	23
1.1.- Fase de investigación: de lo Concreto Real al Abstracto Simple.....	24
1.2.- Fase Expositiva: del Abstracto Simple al Concreto Pensado.....	25
2.- Desarrollo de estrategias metodológicas.....	26
2.1.- Cuantitativas	26
2.2.- Cualitativas	27
2.3.- Pruebas experimentales co-investigación	34
3.- Casos relevados.....	36

Capítulo 2

La subsunción del trabajo en el capital	37
1.- Subsunción.....	39
2.- Subsunción formal del trabajo en el capital	40
3.- Subsunción real del trabajo en el capital.....	42
4.- Fijaciones y dinámicas subsuntivas: Supremacía/supraordinación y subordinación	44
5.- Trabajo y subsunción: trabajo productivo y trabajo abstracto	47
6.- El Ciclo general del capital y la globalidad del proceso subsuntivo.....	50
7.- Aspectos constituyentes de la subsunción	53
8.- Reflexiones	54

Capítulo 3

De los procesos de acumulación	56
1.- Dispositivos disciplinarios	60
2.- Control	64
3.- Fabricación de individualidad.....	65
4.- Vigilancia.....	66
5.- Nacimiento de la población “como conducir”	66

6.- Ilegalismo Popular	68
7.- Fijación-subsunción	69
8.- Poder, gobierno y gubernamentalidad	71
9.- Reflexiones: puntos de resistencia, formas de ataque y contraataque	73

Capítulo 4

Diseño y control del trabajo:	76
1.- 1era etapa: Braverman, aportes centrales.....	77
2.- 2da Etapa: debates y continuación.....	79
3.- 3era Etapa: Subjetividad, identidad, negociación y resistencia.	81
3.1.- Volver a la subjetividad	82
3.2.- Identidades y resistencias en contextos de incertidumbre.....	84
3.3.- Formas de resistencia.....	88
4.- Reflexiones y nuevas resistencias	96

Capítulo 5

Acumulación y dinámica de participación sectorial en San Juan.....	99
1.- Acumulación sustentada en la valorización financiera (1976-2001)	101
2.- Expansión de la economía real (abandono de la valorización financiera) (2003-2015) ..	104
3.- “Retorno” a la valorización financiera (2015-).....	107
4.- Aproximaciones a la dinámica de los patrones de acumulación del capital en clave provincial.....	108
5. Dinámica de los sectores de actividad económica (2003-2017)	111
5.1.- Participación sectorial.....	111
5.2.- Empleo privado registrado.....	114
5.3.- Remuneraciones por sector	118
5.4.- Empresas por sector	119
5.5.- Movilidad empresarial	121
6.- Reflexiones	125

Capítulo 6

Juventud(es) y mercado de trabajo en Gran San Juan.....	126
1.- Juventud(es) como sujetos en transición.....	127
2.- Juventud(es) como sujeto(s) socio-históricos y situados	129

3.- Juventud(es) como sujeto(s) de una generación	130
4.- Precariedad.....	132
5.- Participación juvenil en el mercado de trabajo	136
5.1.- Actividad.....	136
5.2.- Desocupación.....	138
5.3.- Educación y mercado de trabajo	139
5.4.- Inserción laboral.....	140
6.- Reflexiones	145

Capítulo 7

Revitalización sindical. Debates e indicadores.....	147
1.- Aportes del debate internacional sobre la medición de procesos de revitalización sindical	149
1.2.- Aportes del debate nacional sobre la medición de procesos de revitalización sindical	152
2.- Variables, indicadores y descriptores	153
3.- Análisis de la revitalización sindical en Argentina	154
3.1- Afiliaciones	156
3.2.- Negociación colectiva.....	166
3.3- Conflictividad	171
4.- Reflexiones	179

Capítulo 8

El Sindicato de Empleados de Comercio en contexto	183
1.- El sindicato “en la calle” y “la familia mercantil”	185
2.- El cuerpo delegado, procedimientos y formas de decisión.	187
3.- La ejecución, el trabajo de las secretarías.	190
4.- Alianzas	192
5.- Proyecciones: la juventud mercantil	193
6.- Reflexiones	194

Capítulo 9

Juventud(es) trabajadora(s) del comercio.....	199
1.- Características y sentidos del trabajo: situación de registro, salarios y actividades en la jornada de trabajo.....	202

2.- Control y gestión de los cuerpos en el trabajo.	215
3.- Conflictividades y resistencia(s).....	218
4.- Instituciones en el marco del conflicto	227
5.- Reflexiones	232

Capítulo 10

Conclusiones.....	235
--------------------------	------------

Referencias	241
--------------------------	------------

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Jóvenes trabajadores/as precarizados del sector comercio según nombre ficticio, edad, departamento, antigüedad en el trabajo actual, características del establecimiento y nivel de instrucción. Gran San Juan. Tercer trimestre de 2017. (pp. 36)

Tabla N° 2: Principales aportes conceptuales a la definición de “nuevas resistencias” (pp. 95)

Tabla N° 3: Aporte al Producto Geográfico Bruto (PGB) en millones de pesos a precios constantes según sector productivo. Valores relativos. Años 2003-2015. San Juan. (pp. 111)

Tabla N° 4: Empleo asalariado registrado del sector privado por rama de actividad. San Juan. 3eros trimestres 2003-2017. Valores relativos. (pp. 114)

Tabla N°5: Diferencias interanuales de empleo asalariado registrado del sector privado por rama de actividad. San Juan. 3eros trimestres 2003-2017. Valores relativos. (pp. 116)

Tabla N°6: Evolución de la remuneración de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad. San Juan. Valores corrientes en pesos (en pesos e índices base 2008=100) (pp. 117)

Tabla N°7: Empresas del sector privado por rama de actividad - Activas al cierre de cada año. 3er trimestre- San Juan. Años 2003-2016. Valores relativos. (pp. 119)

Tabla N°8: Movilidad empresarial - Tasas de entrada, salida y cambio neto por sector. Años 2003-2016. Empresas radicadas en San Juan. Valores relativos. (pp. 121)

Tabla N°9: Características de inserción laboral. Gran San Juan. 3eros trimestres. Años 2003 y 2016. Valores relativos. (pp. 141)

Tabla N°10: Variable, indicadores de situación y descriptores de revitalización sobre una organización sindical. (pp. 153)

Tabla N°11: Asalariados privados registrados según afiliación sindical por rama de actividad. Total aglomerados. Años 2005, 2006 y 2008. Valores relativos. (pp. 157)

Tabla N°12: Proporción de personas bajo convenio colectivo de trabajo según presencia de delegados sindicales en empresas y tamaño. Años 2005, 2006 y 2008. Valores relativos. (pp. 158)

Tabla N°13: Tasa de sindicalización según categoría ocupacional. Región Cuyo. Años 2014-2015. Valores relativos. (pp. 159)

Tabla N°14: Tasas de sindicalización de empleados registrados según tamaño del establecimiento, género, edad y actividad del sector privado y tasa de sindicalización de empleados registrados del sector público según actividad. Región Cuyo. Años 2014-2015. Valores relativos. (pp. 160)

Tabla N°15: Promedio de afiliados por entidad sindical. Argentina. Años 2012 y 2016. Valores absolutos. (pp. 163)

Tabla N°16: Convenios y acuerdos homologados según rama de actividad. Media de años 2004-2017. Valores relativos. (pp. 168)

Tabla N°17: Clausulas pactadas en los convenios y acuerdos colectivos. Media de años 2004-2017. Valores relativos. (pp. 169)

Tabla N°18: Promedio de conflictos laborales con paro según reclamo. Media en años 2006-2017. Valores relativos. (pp. 172)

Tabla N°19: Evolución anual de los conflictos laborales sin paro según tipo de acción en el ámbito privado. Enero 2014 a Agosto 2016. (pp. 173)

Tabla N°20: Evolución anual de conflictos laborales con y sin paro según perfil de situación conflictiva en ámbito público y privado. Años 2014-2017. Valores relativos. San Juan. (pp. 174)

Tabla N°21: Promedio de motivos de conflicto con y sin paro según perfil de situación conflictiva en ámbito público y privado. Años 2014-2017. Valores relativos. San Juan. (pp. 175)

Tabla N°22: Promedio de acciones directas con y sin paro según sector movilizado y forma de organización. Años 2014-2017. Valores relativos. San Juan. (pp. 176)

Tabla N°23: Lista ganadora. Elecciones 2016. Valores absolutos y relativos. (pp. 195)

Índice de gráficos

Gráfico N°1: Empresas por sector y tamaño- al cierre del año 2016. San Juan. Valores relativos. (pp. 118)

Gráfico N°2: Movilidad empresarial - Cambio neto por sector y total - Empresas locales. Años 2003-2016. San Juan. Valores relativos. (pp. 122)

Gráfico N° 3: Evolución de la tasa de actividad general y juvenil. Aglomerado Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos. (pp. 135)

Gráfico N°4: Evolución de la tasa de actividad juvenil por sexo. Aglomerado Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos. (pp. 136)

Gráfico N°5: Evolución de la tasa de desocupación juvenil por sexo. Aglomerado Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos. (pp. 137)

Gráfico N°6: Máximo nivel educativo alcanzado por jóvenes. Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos. (pp. 139)

Gráfico N°7: Ocupados asalariados con secundario completo según calificación. Gran San Juan. 3er trimestre de 2016. Valores relativos. (pp. 142)

Gráfico N°8: Ocupados asalariados sin descuento jubilatorio. Gran San Juan. 3eros trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos. (pp. 143)

Gráfico N°9: Tasa de sindicalización de asalariados ocupados registrados del sector privado por empresas, por aglomerado. Años 2005, 2006 y 2008. Valores relativos. (pp. 156)

Gráfico N°10: Ritmo de negociación colectiva. Años 2004-2017. Valores relativos. (pp. 166)

Gráfico N°11: Convenios y acuerdos colectivos homologados según nivel/ámbito de negociación. Años 2004-2015. Valores relativos. (pp. 167)

Gráfico N°12: Conflictos con paro en ámbito público y privado. Total país. Años 2006-2015. Valores relativos. (pp. 171)

Gráfico N°13: Ventas del comercio local en San Juan. Enero 2017 – Septiembre de 2018. Valores relativos. (pp. 199)

Introducción

Durante los años noventa en Argentina, se da inicio a un nuevo proceso de reforma estructural (1989-2001), donde prevaleció la apertura económica y la adhesión estricta a los lineamientos esbozados en el “Consenso de Washington” (Salvia, Tuñón, y Poy, 2015). Liberación de flujo de bienes y capitales, privatización de servicios públicos, régimen de paridad cambiaria (convertibilidad) y una modificación en la legislación laboral (flexibilización), fueron alguna de las medidas para lograr “competitividad” e “incrementar la tasas de ganancia” (Neffa, Battistuzzi, Biaffore, y Suarez Maestre, 2008)

Como resultado, se asistió a una gran segmentación y heterogeneización de la economía teniendo impacto directo sobre la configuración de las relaciones entre capital y trabajo. El otrora empleo formal y típico (asalariado, estable y protegido) fue reemplazado por situaciones de trabajo con mayores niveles de incertidumbre e inseguridad laboral (Henry, 2013; Neffa et al 2010). A su vez, el impacto de las reformas neoliberales sobre los sindicatos en este periodo a nivel nacional (Bisio, 1999; De la Garza Toledo y Neffa, 2010; Marshall, 2004; Montes Cató, 2006; Novick, 2016; Palomino, 1995) e incluso, a nivel internacional (Bensusán, 2000; De la Garza Toledo, 2004; Hyman, 1999; Katz y Darbishire, 2002) muestran un relativo consenso para el caso argentino, en señalar el papel decreciente de los sindicatos en su rol tradicional de protección y representación de la clase trabajadora, reconociendo tendencias comunes hacia la individualización, la descentralización de la negociación, la comunicación directa entre empleados y gerentes y la erosión de la base de afiliación sindical (Senén González y Medwid, 2007).

En este contexto, el empleo se redujo, la tasa de desempleo aumentó -con picos del 20% entre 1995 y 2002- (Damill y Frenkel, 2012; OIT, 2013). Encontrando a la(s) juventud(es) como el grupo más desfavorecido en el mercado de trabajo empleándose con frecuencia en trabajos precarios (Berasueta, Biafore, Neffa, y Wahlberg, 2010; Longo, 2003; Neffa, Battistuzzi, Biaffore, y Suarez Maestre, 2008)

Durante el gobierno de la Alianza (1999-2002) el desempleo siguió en aumento al igual que la pobreza, acompañado de una política de gasto público reducida y el sostenimiento del régimen de convertibilidad, estos y otros aspectos, derivaron a una

crisis histórica en 2001. La administración siguiente (2002-2003) modificará la política cambiaria (devalúa la moneda) y dando inicio a un nuevo periodo (posconvertibilidad).

Un nuevo período inicia en 2003, luego de las elecciones que deja a Néstor Kirchner como presidente y se extiende hasta 2015 incluyendo las dos presidencias de Cristina Fernández (2007-2011, 2011-2015). Varios autores/as coinciden en que se desplegaron modificaciones relevantes en el contexto económico-productivo y en el marco político-institucional teniendo impacto directo en las relaciones de trabajo (Berasueta et al., 2010; Del Bono y Bulloni, 2013; Fernández Milmanda, 2013; Novick, 2010; Palomino, 2007). Se recuperaron niveles de empleo (Schorr y Wainer, 2015), aunque persistieron situaciones de precariedad e informalidad sobre una porción importante de la población (fundamentalmente joven) y se observó una disminución de los indicadores de desigualdad por ingresos conjuntamente con la pobreza (Salvia et al., 2015).

Al mismo tiempo, el Estado asumirá un rol “pro-sindical” (Fernández Milmanda, 2013) con apuestas políticas que posicionaban a los sindicatos como interlocutores válidos en la discusión en torno a la distribución del ingreso. Vuelven las paritarias, el consejo del salario, se posiciona como coordinador de las negociaciones colectivas y refuerza su lugar como controlador e inspector de las condiciones de trabajo (Del Bono y Bulloni, 2013), revirtiendo algunas políticas en materia de legislación laboral a favor de los/as trabajadores/as (Berasueta et al., 2010; Palomino, 2007; Tratjemberg y Borroni, 2013). El estudio sobre la realidad sindical en Argentina se encauzará dentro del debate internacional (con sus particularidades nacionales) en torno al fenómeno conocido como “revitalización sindical¹” (Maurizio Atzeni y Ghigliani, 2007; Collier y Etchemendy, 2008; Haidar, 2009)

Sin embargo, a partir de 2007 el gobierno muestra cierto agotamiento. Esta nueva “etapa de crisis” (Schorr y Wainer, 2015) tiene relación directa con la caída del tipo de cambio real, el aumento de inflación y la desaceleración del crecimiento económico. Aspectos que pondrán límites al crecimiento del empleo y a una recuperación del trabajo no registrado (Damill y Frenkel, 2012 en Salvia et al., 2015)

¹ Esta noción, surge para aludir a las acciones y estrategias llevadas a delante por los sindicatos para revertir la situación de crisis de los 90’ y fortalecer sus estructuras (Del Bono y Bulloni, 2013; Fernández Milmanda, 2013)

En relación al mercado de trabajo en esos años (2003-2015), el grupo representado por los jóvenes fueron quienes más dificultades tuvieron para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo. Sobre las fases de auge y crisis, (Bertranou, Jiménez y Jiménez, 2017), destacan que entre los años de desaceleración/contracción económica (2012, 2014 y 2016) los avances logrados en la calidad del empleo posible de obtener por los jóvenes tuvo un retroceso. Señalan además, que durante 2003-2008 en Argentina, la informalidad bajó notablemente para la juventud (73% al 53%) pero posteriormente la tendencia a la baja se detuvo. Tal es así que entre 2013 a 2017 aumentó un 6% y concluyen, al igual que otras investigaciones de la temática (Lépure y Álvarez, 2014; Vezza y Bertranou, 2011), en que, “(...) los jóvenes son los primeros en ser despedidos en la desaceleración –económica- y los últimos en ser contratados en la recuperación”² (OIT, 2016, p. 14)

En este contexto, resultó interesante estudiar las relaciones que establecía el sindicato con la juventud en un mercado de trabajo precarizado. Si el sindicato “revitalizado” tenía una política, una estrategia especializada para representar y combatir junto a los/as jóvenes el fenómeno de la precariedad en los lugares de trabajo o bien, ¿cómo los/as jóvenes se enfrentaban (lidiaban) esas situaciones de precariedad?

En San Juan, estudios sobre la relación juventud-sindicato son inexistentes. Se eligió como contexto de estudio al sector de servicios, en particular el sector comercio, por tratarse del sector de actividad económica que más empleos generaba para la juventud y por ende a la organización que representa a los/as trabajadores/as del mismo sector.

Comercio y servicios, son considerados como los sectores que más se expandieron durante la década del noventa, ocupando un lugar relevante en la economía nacional, provincial y en el mercado de trabajo actual (Radiciotti y D’Urso, 2013). La Cámara Argentina de Comercio (CAC) indica en un informe sobre la situación del comercio en Argentina que, entre 2004 y 2014 el valor agregado por el sector a la economía implicó una tasa de crecimiento promedio anual del 5,8%, incrementándose en un 75,1% durante el periodo, y para 2014 era partícipe del 63% del Producto Interno Bruto (PIB)

² Es importante destacar que la brecha entre varones y mujeres jóvenes en los indicadores de ocupación, desocupación e informalidad presenta valores dispares en perjuicio de las mujeres, es decir, los procesos de crisis y crecimiento impactan con mayor fuerza negativa en las jóvenes trabajadoras.

del país, liderando el mercado de trabajo en la generación de nuevos puestos laborales (De León, Karsnopol, y Mattiazzi, 2015).

En el caso de San Juan, el sector representa el 51% del PIB generando el 52,8% del empleo privado en la provincia (De León et al., 2015), que en promedio, para el año del informe implicaron 84.306 puestos de trabajo (MTEySS-SEyEL-DGIyEL, 2017). Dentro del sector, el rubro “comercio, reparación de vehículos automotores y otros” representa el 11,5% posicionándose como el segundo en participación (PIB), generando un total de 115.6837 empleos privados registrados (De León et al., 2015). Incluso, del total de jóvenes trabajadores ocupados, el 29% lo hace en el rubro, constituyéndose este espacio como el que más empleo ofrece a la juventud entre 16 y 24 años (Lépure y Álvarez, 2014).

Se destaca también consenso en cuanto a la determinación de que el sector mercantil es heterogéneo y amplio, con múltiples subsectores y actores (Radiciotti y D’Urso, 2013) Donde confluyen empresas de distintos tamaños con diversos perfiles de gestión de mano de obra, contratación, disciplinamiento, ritmo y polivalencia laboral (Martuccelli y Svampa, 1997; Radiciotti y D’Urso, 2013)

La literatura científica que aborda temáticas de este rubro, lo hace prolíficamente sobre los sectores super e hipermercadas y shopping centers (Abal Medina, 2005; Apella et al., 2008; Fernández Milmanda, 2010; OIT, 1999; Radiciotti y D’Urso, 2013). Sin embargo, estudios específicos sobre lo que sucede en la pequeña y mediana empresa, son escasos y se coloca además como un espacio propicio de indagación, ya que: a) el 49% de los jóvenes trabajadores lo hace en establecimientos de hasta 5 personas y otro tanto (21%) en empresas de mediano tamaño –hasta 40 personas- (Lépure y Álvarez, 2014); b) la mayoría de los trabajos no registrados se encuentran en estas empresas (OIT, 2011; Pastrana, Toledo, y Villafañe, 2012).

Frente a estos fenómenos, donde la juventud a pesar de asistir a diferentes procesos de crecimiento o crisis económica, sobrevive de trabajos mayormente precarios, en un escenario particularmente complejo –sector comercio- signado por la multiplicidad de situaciones laborales heterogéneas, en el contexto donde los sindicatos vuelven a tener mayor capacidad de movilización, lucha y negociación, fue legítimo preguntarse:

¿Qué características presenta el trabajo al que accede la juventud en el rubro de comercio minorista de la pequeña y mediana empresa? ¿Qué hacen frente al conflicto en el lugar de trabajo? ¿Cómo lidian ante situaciones de precariedad en el trabajo? ¿Es posible la resistencia o disenso en el trabajo actual? ¿Qué formas toma? ¿Qué tan exitosas son? ¿Conocen los jóvenes la existencia del sindicato? ¿Está presente el sindicato en esos espacios? ¿Qué características asume el fenómeno de *revitalización sindical* en el Sindicato de Empleados de Comercio? ¿Qué tipo de respuestas ofrece el sindicato ante las inquietudes y dificultades que enfrentan los jóvenes en sus trabajos? ¿Cuáles son los obstáculos que encuentra el sindicato para la realización de sus estrategias y acciones dirigidas al trabajo juvenil?

Estas preguntas invitaron a reflexionar sobre las posibilidades y estrategias que los/as jóvenes empleados de comercio llevan a cabo para lidiar con sus situaciones de precariedad en el trabajo y en particular, si encuentran en el sindicato un interlocutor posible para la resolución de dichas problemáticas, es así que sobre las preguntas generales, se desarrollaron los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar las relaciones de trabajo en situación de precariedad de jóvenes empleados de comercio minorista del Gran San Juan en el contexto de la revitalización sindical (2003-2017)

Objetivos Específicos:

(N°1) Describir el comportamiento de los principales indicadores del mercado de trabajo en el Gran San Juan, para el periodo 2003-2017.

(N°2) Caracterizar el sector comercio en el Gran San Juan para el periodo 2003-2017.

(N°3) Caracterizar el empleo privado registrado por sector de actividad económica en el Gran San Juan en relación al fenómeno de la precariedad laboral, para el 3er trimestre de 2017.

(N°4) Caracterizar la naturaleza legal del contrato, el régimen horario, de actividades y remuneraciones que asumen los jóvenes empleados del comercio minorista del Gran San Juan.

(N°5) Caracterizar el/los trabajo/s anteriores de los jóvenes empleados del comercio minorista del Gran San Juan.

(N°6) Identificar sentidos que los jóvenes empleados del comercio minorista del Gran San Juan otorgan al trabajo en el comercio

(N°7) Caracterizar las acciones y estrategias que los jóvenes empleados del comercio minorista del Gran San Juan utilizan frente a situaciones de precariedad en el trabajo

(N°8) Caracterizar las acciones y estrategias del Sindicato de Empleados de Comercio dirigidas al empleo juvenil del comercio minorista del Gran San Juan, en particular respecto de situaciones precariedad

Relevancia

Este trabajo de tesis es relevante para los estudios del trabajo en relación a las juventud(es) y los sindicatos, ya que toma como punto de partida, una de las principales problemáticas del mercado laboral actual -que los afecta a ambos-: la precariedad. Conocer las formas, estrategias, acciones, posicionamientos y reflexiones de la(s) juventud(es) para lidiar con situaciones de precariedad, permite repensar la praxis sindical y las posibilidades de acción y organización colectiva de los/as jóvenes en esos espacios.

Por otro lado, enfocarse en el estudio sobre el trabajo de la(s) juventud(es) en las micro, pequeñas y medianas empresas, contribuye, de forma exploratoria, al conocimiento de una parte del sector comercio poco estudiada, en relación a las preguntas y temas

generales propuestos en esta investigación. Estos establecimientos son los principales generadores de empleo juvenil y expresan también la heterogeneidad característica del sector bajo estudio.

Supuestos y avance de hallazgos

Los supuestos de trabajo que guiaron esta investigación fueron dos, a fin de expresar la direccionalidad global de cada objetivo propuesto, se presentan a continuación:

El primer supuesto planteó que ***los/as jóvenes no superaban las situaciones de precariedad laboral por fuera de la organización gremial***. Los casos entrevistados se refirieron al sindicato como una figura inexistente en sus lugares de trabajo, aunque las visitas eventuales de inspectores del gremio y de organismos del Estado, lograron mejorar la calidad del trabajo de algunos casos entrevistados, gran parte de los esfuerzos dirigidos a superar las situaciones de precariedad era resultado de la lucha continua que los/as jóvenes trabajadores/as sostenían –frecuentemente- de forma individual ante sus empleadores/as, aunque sin conseguir mejores resultados. Como hallazgos se destacan aquí las razones de no ocurrencia de acciones colectivas, la presencia de formas de resistencia “no tradicionales”, entre otras.

El segundo supuesto, rescataba que en ***similares situaciones de precariedad (en el lugar de trabajo) se constituyen también similares intereses entre los protagonistas***. De aquí se sostuvo que, a pesar de encontrarse en espacios de trabajo diferentes, por su ubicación espacial, tamaño del establecimiento, particularidades en tanto sector de actividad y la presencia de precariedad en el lugar de trabajo, dichos elementos se constituyeron como puntos de encuentro que permitieron la emergencia de reflexiones, pensamientos, acciones, prácticas también similares entre los/as jóvenes trabajadores. Esto se observará en la similitudes de los relatos de entrevista durante los momentos de reflexión sobre los días libre, las acciones a emprender frente a un conflicto en el trabajo y los sentidos atribuidos al trabajo en el comercio, aspectos que muestran una potencialidad, una subjetividad política plausible de ser organizada sindicalmente.

Resumen por capítulos

Frente a la complejidad de los temas planteados, sirve a esta introducción, mostrar el ordenamiento de contenidos propuestos para esta obra que cuenta con 10 capítulos. En el primer capítulo “Estrategias metodológicas”, se despliega en detalle la perspectiva onto-epistemológica y metodológica general de esta investigación, se desarrolla y fundamenta la elección de cada estrategia metodológica (cuantitativas y cualitativas) en relación a los objetivos de investigación, se describen las estrategias de análisis y mencionan las principales fuentes de información y de datos utilizadas.

En el capítulo 2 “La subsunción del trabajo en el capital” se reconstruye la definición de trabajo y se lo analiza desde la perspectiva del materialismo histórico. Los elementos desplegados en este capítulo pretenden brindar recursos suficientes para dar cuenta de las expresiones en la contradicción capital/trabajo. Se despliegan las nociones de subsunción, proceso y aspectos constituyentes. El capítulo 3 “De los procesos de acumulación” continúa con el análisis general de los procesos subsuntivos desde la “economía política del cuerpo”. Se trabaja sobre los conceptos de dispositivo disciplinario, control, individualidad, vigilancia, fijación, ilegalismo, resistencia, contraconduta, entre otros; aspectos que se retoman en el capítulo 4 “Diseño y control del trabajo: lineamientos generales de la Teoría del Proceso de Trabajo” recuperando el debate en torno a las subjetividades, identidades y resistencias en contextos de trabajo inciertos e inseguros, aquí se identifican formas de expresión y tipos de resistencias.

En el capítulo 5 “Acumulación y dinámica de participación sectorial en San Juan”, se señalan algunos aspectos generales sobre la conformación de los patrones de acumulación del capital en Argentina y su correlato en San Juan. Se caracterizan a los sectores de actividad en relación a su aporte al producto geográfico bruto, generación de empleo, salario promedio, empresas, entre otras.

El capítulo 6 “Juventud(es) y mercado de trabajo en Gran San Juan” define de forma ampliada los conceptos de juventud(es) y situación de precariedad, ambos, elementos que permitirán el desarrollo integral del mencionado capítulo, en el que se analizan los principales indicadores del mercado de trabajo durante 2003 a 2017, haciendo énfasis en las características de inversión de las juventudes en el mercado de trabajo.

El capítulo 7 “Revitalización sindical. Debates e indicadores” recupera las discusiones a nivel nacional e internacional sobre los procesos de revitalización sindical, enfocándose en los criterios y formas de medición de estos procesos. Luego, se desarrolla un análisis general a partir de los indicadores sobre conflictividad, negociación colectiva y afiliaciones, para señalar rupturas y continuidades con el debate nacional e internacional y fundamentalmente, contextualizar el análisis posterior sobre el Sindicato de Empleados de Comercio de San Juan, desarrollado en el capítulo siguiente.

En el capítulo 8 “El Sindicato de Empleados de Comercio en contexto” se realiza un estudio sobre la organización gremial durante el periodo 2004-2017, señalando las principales características de la dinámica política interna, el papel de la dirigencia y los/as delegados/as, las mujeres, las juventudes, sus relaciones con otras organizaciones gremiales y partido político. A ello, se acompañan hallazgos sobre sus acciones y estrategias frente a la precariedad en general, y en particular su relación con las juventudes trabajadores precarizadas del sector.

El capítulo 9 “Juventud(es) trabajadora(s) del Comercio” se despliega sobre el análisis de entrevistas realizadas durante el 3er trimestre de 2017. Se presentan las características y sentidos otorgados al trabajo, en base a la situación de registro, de salario y actividades; los efectos y formas de los mecanismos de control y gestión sobre el trabajo cotidiano, las situaciones en las que emerge el conflicto, sus tipos y límites, como así también las acciones y estrategias, expresión de resistencias, emprendidas por ellos/as. Se recupera también, el papel de las organizaciones en relación a sus realidades en el lugar de trabajo. Por último, en el capítulo 10 se presentan las conclusiones generales.

CAPÍTULO 1

Estrategias metodológicas

Introducción

En este capítulo se propone dar cuentas de forma rigurosa y sistemática, los elementos de sentido que sirvieron a las decisiones tomadas a lo largo de la investigación. Por ello, se expone la postura ontológica, epistemológica, metodológica y axiológica que atraviesa la investigación sobre las estrategias que los/as jóvenes trabajadores/as de comercio llevan a cabo para lidiar con sus situaciones de precariedad en el trabajo.

Esta investigación adopta la perspectiva del “*Configuracionismo Latinoamericano*” (CL) (De la Garza Toledo, 2018) en tanto recupera las tradiciones epistemológicas y teóricas críticas en investigación social y las articula metodológicamente de manera coherente a partir de las propuestas desarrolladas por Marx (2009b) con el método concreto-abstracto-concreto, trabajado por De la Garza Toledo (1983); Kosik (1967); Lenin (1970); Luckács (2013) y Luporini y Della Volpe (1977); las reflexiones y contribuciones respecto del Configuracionismo y el Método de la Descripción Articulada desarrollado por Zemelman (1978a, 1978b, 1984).

Se elige esta perspectiva porque ofrece una estructuración teórico-metodológica abierta durante el proceso de conocimiento de la realidad, este principio guía a las preguntas de esta investigación y comparte similar direccionalidad en tanto pretende dar cuenta de las potencialidades para la acción de los sujetos en el tiempo presente o dicho en términos de esta investigación, descubrir las alternativas de jóvenes trabajadores para lidiar con la precariedad, ya en clave reflexiva.

Desde el CL se asume a la realidad como algo en permanente transformación y movimiento, plausible de ser estudiada en diferentes niveles de complejidad -con continuidades y rupturas- definidas también en la relación sujeto-objeto donde los ámbitos de sentido forman parte de esa realidad, en un complejo entramado de estructuras-subjetividades y acciones. La teoría definida desde esta perspectiva, no pretenderá reconstruirse como un “sistema de proposiciones relacionadas entre sí, en forma deductiva” (De la Garza Toledo, 2018, p. 16) sino como un complejo conceptual en relación por niveles de abstracción, donde el cambio en cada nivel estará constituido de operaciones lógicas sin perder ubicación histórica.

Para De la Garza Toledo (2018) no se trata de ver si los argumentos son válidos con respecto a otra realidad, sino si guiaron la acción³ La teoría se reconstruye y esto es posible desde una concepción de realidad en movimiento y por niveles. La necesidad de captar no solo lo general al objeto sino también lo específico al mismo, es la estrategia de construcción-reconstrucción de conocimiento desde la perspectiva configuracionista (De la Garza Toledo, 2018), lo que implica además, la explicación-comprensión de las relaciones concretas en la coyuntura a partir de las estructuras-subjetividades y acciones.

Desde esta perspectiva, el objeto, se define como parcialmente estructurado. Se lo reconstruye guardando un sentido lógico (deductivo, causal, funcional, cotidiano) e histórico (con sus determinaciones) para cada nivel de abstracción, integrando diferentes determinaciones y flujos de concreción y consistencia conceptual y empírica, mientras que, los sujetos, no se encuentran “totalmente sujetos” sino acotados (presionados) por las estructuras. Sus acciones y subjetividades expresan sólo una dimensión de lo real (no “la realidad”) que a la vez transforman y modifican, por ello se refieren al sujeto como la unidad sujeto-objeto⁴.

1.- Procesos generales

En esta investigación, se recuperan algunos aportes del método “Concreto-Abstracto-Concreto” (C-A-C) (Marx, 2009b) y de la descripción desarticulada de Zemelman, (1978a).

El C-A-C se despliega en dos fases. Una de investigación y otra de exposición. En la primera se pretende “asimilar en detalle la materia investigada, a analizar sus diversas formas de desarrollo y a descubrir sus nexos internos -en la segunda se procede a exponer el movimiento real” (Marx, 1974 en De la Garza Toledo, 2018, p. 79) Estas fases atraviesan el paso de lo concreto real a lo concreto pensado. Lo pensado-abstracto permitiría reproducir lo concreto vía pensamiento.

³ Reconstruir razones que llevan a la acción

⁴ Como “(...) creador de empirias en su pensamiento al reconstruirlo y en la propia realidad externa al transformarla” (De la Garza Toledo, 2018, p. 289)

1.1.- Fase de investigación: de lo Concreto Real al Abstracto Simple

Aquí se utilizan metodologías cualitativas y cuantitativas para la recolección y análisis de datos. Se asume la existencia de “incompatibilidades” en un sentido teórico y metodológico particular, ya que cada perspectiva indaga diferentes dimensiones de la realidad, sin embargo, en conjunto, son fundamentales en tanto expresan la complejidad de lo real –en diferentes dimensiones de análisis- ofreciendo la posibilidad de descubrir nuevos elementos asociados al problema de investigación.

Con la aplicación de *estrategias cuantitativas*, se agregan elementos que ayudan a contextualizar con mayor riqueza y profundidad la realidad que atraviesan los/as jóvenes trabajadores/as. Entre ellas se cuenta una descripción general de indicadores de mercado de trabajo (2003-2017) y una caracterización del sector comercio en general y del empleo privado registrado en particular (sobre el trimestre en el que se llevan a cabo las entrevistas).

Mientras que, con las *estrategias cualitativas*, se privilegian los sentidos, prácticas, reflexiones y pensamientos expresados por los/as jóvenes trabajadores/as. Se construyen categorías que buscan captar el significado y sentido interno –subjetivo- del relato de los/as entrevistados/as sobre las características de la situación actual en sus trabajos, los sentidos otorgados al trabajo en el comercio y en especial sus acciones y estrategias (formas) para lidiar ante a situaciones de precariedad. Se acompaña este bloque con entrevistas a dirigentes sindicales para indagar sobre sus actividades en este ámbito y para con la juventud.

En general, se utiliza una estrategia *cuantitativa* a fin de complementar el análisis principal, que es desarrollado mediante el uso de una metodología *cualitativa* de investigación. Por ello, operativamente, se despliega una triangulación intermétodo “*quan+QUAL*” (Denzin, 2010) Se respeta en el desarrollo de cada método, las formas particulares que asumen los momentos de recolección, construcción y validación de sus datos, sin embargo, se agrega a los procedimientos de validación, el privilegio a las funciones “reconstructivas de los datos sobre las verificativas” (De la Garza Toledo, 2018, p. 319) en tanto, conceptos y categorías generados aquí, se constituyen como ordenadores fundamentales para la siguiente fase.

1.2.- Fase Expositiva: del Abstracto Simple al Concreto Pensado

En esta fase, se transita del “abstracto simple” al “concreto pensado” (también abstracto en sentido analítico). Aquí se busca la reconstrucción teórica del objeto y su explicación en tanto síntesis de múltiples determinaciones (De la Garza Toledo, 2018) A tales fines, se utilizan algunos elementos del “Método de la Descripción Articulada” desarrollado por Zemelman (1978a, 1984) donde se buscan áreas de la realidad relacionadas con el problema y conceptos ordenadores para re-jerarquizarlos a posteriori, con la idea de captar su movimiento específico, exponiendo además, sus puntos de integración y contradicción, en el análisis e interpretación final de los datos obtenidos de la triangulación inter-metodológica. Para ello, se recupera desde el método de Zemelman (1984), la etapa de desarticulación/articulación conceptual, con el objetivo de: a) reconstruir el objeto, encontrando nuevas relaciones o reformulando otras, señalando (en potencia)⁵ “(...) las contradicciones y propiedades de otras categorías y de todo el concreto pensado”⁶ (De la Garza Toledo, 2018, p. 85) - y b) delimitar el espacio de posibilidades para los sujetos.

En este sentido, cada concepto “operarían como mosaicos-fragmentos en espera de su argamasa, que siempre sería parcial” (De la Garza Toledo, 2018, p. 356) por constituirse en distintos niveles de complejidad (abstracciones), teniendo en cuenta además, que el dato es mediado, debe ser interpretado y se encuentra subjetivamente, estructuralmente y en las interacciones.

⁵ Es similar al sentido propuesto por la denominada “triangulación de datos” (Denzin, 1970)

⁶ Dichas asociaciones pueden concretarse a partir de un razonamiento deductivo o también a partir de formas cotidianas de razonamiento –sentido común–: “(...) el uso de analogías, de esquematizaciones (simplificaciones abusivas), de recetas (basadas en la experiencia práctica inmediata), del principio etcétera (implicación por inducción) o bien la indexalidad (el significado depende del contexto), la reflexividad (interactiva), el método documental de interpretación (basado en ideas nuevas), la utilización del principio de la razón mundana (supuesto de que todos tenemos acceso a la misma información), el uso de relatos, la intertextualidad (uso de pastiche de realidades anteriores), y los recursos teóricos como la acreditación de categorías, el discurso empirista, el uso de la metáfora, de la metonimia y del antropomorfismo” (De la Garza Toledo, 2018, p. 234)

De esta forma, se determinan configuraciones relacionadas al problema de investigación, definidas como un conjunto/red de relaciones de diferente intensidad que se dan con y desde el objeto, logrando al fin, dar respuestas a los objetivos de investigación planteados inicialmente y dar lugar a nuevos interrogantes

2.- Desarrollo de estrategias metodológicas

2.1.- Cuantitativas

El desarrollo de esta estrategia permite el cumplimiento de los objetivos 1, 2, 3 (ver introducción)

2.1.1.- Análisis exploratorio de datos

Para el objetivo N°1, se realiza un análisis exploratorio de datos, sobre los principales indicadores del mercado de trabajo (tasa de actividad, desocupación, ocupación) para varones y mujeres de 16 a 29 años y 30 años y más; inserción laboral según categoría ocupacional, rama de actividad, y estado de registro para varones y mujeres de 16 a 29 años. En el segundo objetivo, se caracteriza al sector comercio según su participación en el valor agregado, crecimiento interanual, cantidad de establecimientos, tamaño y empleos generados. Y para el tercer objetivo se caracteriza el empleo privado registrado durante 2003-2107

El objetivo de comparar distintos grupos etarios permite poner de relieve la situación-relación compleja de la juventud con respecto a su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo, como así también lo relativo a la realidad empresarial del sector comercio y el empleo registrado privado, tal como se indica en la introducción. De esta forma se busca contextualizar (de manera aproximada) el relato de los/as entrevistados/as.

2.1.2.- Fuentes de datos

Para el primer caso, se trabaja con la base de micro-datos individual de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) (2003-2017) aglomerado Gran San. Para la caracterización del sector comercio, se utilizan informes de EPH, del instituto de

Investigaciones Estadísticas y Económicas de la Provincia de San Juan (IIEE) e informes del ex Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación.

2.1.3.- Herramientas de tratamiento y análisis de datos

Para el tratamiento de las bases de microdatos, se utilizan programas de análisis cuantitativo de datos: InfoStat y FoxPro.

2.2.- Cualitativas

El desarrollo de esta estrategia permite el cumplimiento de los objetivos 4, 5, 6, 7 y 8 (ver introducción)

2.2.1.- Estudio de caso

Se elige al *estudio de caso* como método cualitativo investigación empírica ya que contribuye a realizar un análisis profundo y contextualizado del proceso de significación que atraviesan los sujetos en sus lugares de trabajo. Esta estrategia es recomendada por (Yin, 1994) cuando los límites entre contexto y fenómeno de estudio no son del todo claros. Esta propuesta es versátil, para incluir ordenadamente elementos de diversas fuentes, desde distintas estrategias de análisis de datos y técnicas de recolección, para dar cuenta de las relaciones que establecen los protagonistas con el contexto en diversas situaciones (aspecto fundamental para acompañar el relato de entrevistas con elementos documentales-históricos, datos secundarios provenientes del análisis cuantitativo, entre otras).

Yin (1994) destaca que la utilización de esta estrategia admite apelar a formulaciones teóricas como punto de partida para el desarrollo de la investigación, en este caso, conceptos como *juventud(es)* o *situación de precariedad* son fundamentales para articular supuestos y ser re-utilizados como elementos guía (para el análisis final en la fase de exposición)

Un estudio de caso puede variar según el número de casos y la complejidad de la unidad de análisis. En esta investigación, el perfil de esta estrategia se aproxima en parte a un *estudio de caso simple, instrumental* (Stake, 1995) o *crítico* para (Yin, 1994) ya que busca contribuir, refinar, extender, profundizar las contribuciones y reflexiones teóricas a los estudios sobre conflictividad laboral y juventudes mediante “generalización analítica”⁷ (Yin, 1994). Al mismo tiempo, es holístico (Yin, 1994) porque involucra más de una unidad de análisis (jóvenes y dirigentes sindicales) y examina una trama global (situada en los contextos particulares) (Yin, 1994).

2.2.2.- Criterios de selección de casos

Las entrevistas fueron realizadas a jóvenes trabajadores (hombres y mujeres) de 16 a 29 años, que se encontraban empleados en comercios de venta al por menor de artículos para el hogar, electrónica, alimentos y bebidas, ropa, calzado y marroquinería situados en el Gran San Juan (departamentos Capital, Santa Lucía, Rawson, Rivadavia y Chimbab), cuyos establecimientos comerciales contaban hasta 20 personas empleadas y transitaban por situaciones precarias de trabajo. Los establecimientos, fueron ubicados alrededor del núcleo histórico-tradicional de cada centro urbano, (la plaza), ya que es allí, donde se observa la mayor cantidad de establecimientos emplazados (Capital, Rawson y Santa Lucía), excepto en los departamentos de Chimbab y Rivadavia que lo hacen sobre una avenida principal, próxima a la plaza. A continuación se amplían dos criterios centrales sobre selección de casos: juventud(es) y situación(es) de precariedad

2.2.2.1.- Definiciones de juventud(es)

En esta investigación los casos (jóvenes) entrevistados debieron cumplir en principio con un criterio “cronológico”, tener entre 16 a 29 años de edad⁸. Se fundamenta ese rango etario a razón estadística ya que las personas que integran ese segmento de edad tienen mayores dificultades para ingresar y establecerse de forma permanente en el mercado de trabajo que aquellos de 30 años y más (INDEC, 2015). Este grupo, por su

⁷No se busca “generalidad numérica”. Las expectativas están centradas en el análisis profundo de las relaciones situadas de los sujetos. Los hallazgos de este estudio puede ser relevante como “contribución” a nuevas perspectivas e interrogantes de investigación.

⁸ Se admitieron 5 casos donde los/as entrevistados/as tenían 30 años. La diferencia, en términos cualitativos no son significativas con los casos de 29 años.

extensión, comparte situaciones similares en relación al trabajo. Por tanto, la edad cronológica se fundamenta sobre este campo de posibilidades comunes, donde la propensión de a) no conseguir empleos; b) conseguir empleos en situación de precariedad; son mayores que en el resto de la población en edad de trabajar. Por otro lado, la edad mínima de admisión al empleo conforme ley N°26390 indica que sólo pueden celebrar contrato personas mayores de 16 años.

Paralelamente, se asume a la juventud como categoría sociológica. No se pretende homogeneizar ni reducir “la juventud” en una generalidad estadística sino que se hará énfasis en su constitución socio-histórica, relacional y situada. Dicha heterogeneidad al interior admite la existencia de varias configuraciones de “juventud(es)” sobre el mismo espacio en similares contextos y situaciones donde pueden existir elementos comunes/similares que los/as permita reconocerse como tales. En este sentido, los/as jóvenes son ante todo, jóvenes trabajadores/as, aspecto que los/as distingue del resto. Pero a la vez los/as jóvenes a entrevistar en sus “trabajos actuales” son una síntesis compleja, dinámica, relacional y contradictoria producto de sus trayectorias laborales, educativas y familiares. Por ello resulta fundamental indagar sobre algunos elementos resguardados en esos espacios para llegar a responder (y comprender) sus posiciones en las relaciones de trabajo.

2.2.2.2.- Situaciones de precariedad

El trabajo precario no es un término cerrado, integra múltiples dimensiones conforme se complejiza la realidad que intenta explicar. No existe una definición común y compartida de forma concluyente, más aun cuando una “situación de precariedad”, en su configuración, se nutre de las particularidades territoriales, políticas, sociales y económicas de un país.

Esta variedad y riqueza conceptual y analítica hace que no exista una “única” definición de “precariedad”, sino una serie de variables que ayudan a determinar situaciones más cercanas o lejanas a una relación laboral precaria. Inspirado en los aportes de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puede decirse, en general, que un trabajo precario, es una forma de abaratamiento de costos que los/as empleadores/as aplican al trasladar responsabilidades

y riesgos a sus trabajadores/as. Es un trabajo que se encuentra en el sector formal e informal de la economía y que se caracteriza “por niveles variables y grados de particularidades *objetivas* (situación legal) y *subjetivas* (sensación) de incertidumbre e inseguridad” (ACTRAV-OIT, 2012, p.33) que hacen a la adopción de una perspectiva gradual y no dual en su expresión real. De esta forma un trabajo precario implica situaciones de:

- bajos salarios
- inestabilidad, incertidumbre e inseguridad (por contratos a término, eventuales, subcontratación, falso autónomo, tercerización, registro parcial),
- empleadores/as difusos (no se define con exactitud responsable de derechos y beneficios a los/as trabajadores/as en la relación de trabajo),
- no goce de protección social ni de beneficios relacionados al empleo (empleo no registrado) y
- con dificultades para negociar colectivamente y sindicalizarse.

En esta investigación, todo empleo que tenga alguna de las características mencionadas en lista anterior, será un empleo precario, aquel que no cumpla con la totalidad de los atributos de lista no será definido como un empleo precario. Esto no quiere decir que, al cumplir con un solo atributo, todos los empleos precarios sean iguales, sino que al interior de los empleos precarios, existen diferentes intensidades (grados y umbrales) de expresión de situaciones de precariedad. Este criterio no busca generalizar ni homogeneizar una situación de precariedad, sino que pretende reconocer sus variaciones al interior, dejando abierta la expresión de un margen de posibilidades mayor, por ejemplo, los/as trabajadores con un empleo registrado, bien podrían considerarse como empleos no-precarios, pero entre sus atributos pueden ser empleos con un contrato a término (inestabilidad e incertidumbre) y sus trabajadores/as tener dificultades para sindicalizarse, elementos que lo hacen precario, pero en un grado menor que aquel que no está registrado.

Los casos elegidos para la realización de las entrevistas, deben ser trabajadores/as que cumplan con al menos uno de los atributos señalados en la lista anterior, ya que son esas

situaciones precarias con las que deben lidiar en su trabajo y el objetivo de esta investigación es comprender y explicar que sucede frente a este tipo de dificultades.

2.2.3.- Técnicas de recolección

La técnica de recolección fue la entrevista (para jóvenes y dirigentes sindicales), en gran parte semi-estructurada ya que fue necesario dar cuenta de características específicas del trabajo. En otras partes, “más reflexivas” como aquellas dirigidas a indagar respecto de las nociones de trabajo en el comercio, perspectivas y estrategias para lidiar con la precariedad, relación juventud-sindicato, por ejemplo, se acompañó la línea argumentativa del protagonista, en profundidad, dando cuenta de los alcances de las reflexiones expresadas.

Los relatos de entrevista fueron complementados con los recursos obtenidos mediante observación-participante, en el ámbito laboral (lugares de trabajo de jóvenes) y sindical (en reuniones y eventos especiales).

2.2.4.- Esquema de ingreso, tratamiento y análisis

Dentro del espacio-territorio elegido, se buscaron personas jóvenes dispuestas a ser entrevistadas, siguiendo los criterios antes previstos. Los nuevos casos a entrevistar, fueron hallados mediante la “técnica de bola de nieve” (por contacto, sugerencia y recomendación de los primeros casos entrevistados).

Al inicio de cada entrevista, se realizó la presentación pertinente y objetivos del estudio en curso. Se acordaron (en la medida de lo posible) que las entrevistas fueran fuera del lugar de trabajo. En esta parte, se corría el riesgo de que esa persona “no se encuentre trabajando en situaciones próximas a la precariedad”, sin embargo, todos los casos, en mayor o menor medida, expresaban situaciones del estilo.

Se aplicó la entrevista con guion semi-estructurado de preguntas. Las preguntas si bien siguieron una “linealidad” en forma de diálogo entre preguntas y respuestas (en su faceta más semiestructurada), se llevó a cabo una estrategia de “búsqueda de proximidades” entre el relato del protagonista y el eje central de la investigación (eje de sentido) “las formas de lidiar con la precariedad”.

Posteriormente las entrevistas fueron desgrabadas personalmente. Durante ese momento, se escribieron las primeras impresiones sobre elementos y temas que resultaron de interés directo con el eje de sentido principal de la investigación. Este tipo de anotación se asemejaría al “memo teórico” empleado por (Strauss y Corbin, 1998) En esta parte se recuperan elementos de la “descripción desarticulada/articulada” propuesta por Zemelman, (1978a, 1984)

El relevamiento y análisis corrieron simultáneamente. Aquí el objetivo de recolección fue brindar (desde las expresiones de los/as entrevistados/as) elementos que permitan reconstruir las relaciones que establecen los/as jóvenes trabajadores/as precarizados/as con su trabajo, las situaciones de precariedad y las alternativas (si las hay, según consideren) a esos contextos y situaciones. Es sobre esa “reconstrucción de relaciones” que se persigue la ilustración, representación y “posibilidad de comparación” dentro de los aportes teóricos y estudios relacionados con la conflictividad laboral, la juventud, el trabajo y los sindicatos. Esta “relación de ajuste” para el estudio de caso es central en (Yin, 1994), ya que se busca no la enumeración de frecuencias de una muestra, sino una “generalización analítica”, elementos que permitan, sobre los hallazgos encontrados en contextos y situaciones específicas, cierta transferibilidad a otros espacios (Maxwell, 1996).

Las entrevistas fueron analizadas a partir de (re)lecturas en tres momentos. El primer momento “vertical o sobre sí mismo”, fue una lectura total de la entrevista. Buscó contextualizar el caso sobre “sí mismo” Se etiquetaron a las temáticas como dimensiones generales y sobre ellas se expandieron (y subetiquetaron) los detalles emergentes, esto es, expresiones que dieron sentido y argumento a la respuesta sobre un tema particular. Esta lectura intentó ordenar y reducir la información cuidando que el sentido de cada expresión se conserve.

En el segundo momento, la lectura fue “Horizontal o sobre todos”. Esta lectura buscó, por una parte, comprobar, para cada entrevista, que existan respuestas sobre las dimensiones generales temáticas. Desde allí se buscaron similitudes y diferencias entre las subetiquetas (detalles emergentes de sentido) por cada entrevista. Sobre las expresiones similares en subetiquetas también similares se “re-crearon” nuevas

etiquetas, para integrar a dos o más expresiones de sentido en más de una entrevista. Las expresiones que conservaron su incompatibilidad total, mantuvieron las subetiquetas brindadas en la primera lectura.

El tercer momento de lectura, el “transversal”, implicó encontrar las relaciones entre esas expresiones de similitud en contextos homólogos, haciendo énfasis también en las expresiones disonantes. Aquí pudieron utilizarse recursos teórico-conceptuales de teorías generales para facilitar la nueva etapa de “reducción” de información, ya que se buscó crear nuevas etiquetas que visibilicen las relaciones subyacentes entre las personas, sus sentidos y prácticas. Estas etiquetas en la medida que expresaron con precisión y fluidez el movimiento de sentido en cada entrevista, y tuvieron igual o similar potencia explicativa en diferentes entrevistas, se convirtieron en categorías (dependiendo el nivel de abstracción) al que se refieren.

Los tres tipos de lectura se replicaron hasta aproximar a la “generalización analítica” o “transferibilidad analítica” del corpus general de hallazgos resultantes tras el análisis de los relatos de entrevistas. Esto será posible cuando pueda ser comparado en sus resultados con situaciones similares.

Sobre cada entrevista se utilizó el software cualitativo de análisis (*atlas.ti*). El tratamiento pormenorizado de cada entrevista se viabilizó mediante la fragmentación en dimensiones generales de cada relato. Posterior a ello, se revisaron detenidamente los fragmentos desde una visión de red (*network-view*) y se dió entidad a nuevas etiquetas (expansión). Hasta aquí se aplicó una lectura de tipo “vertical y horizontal” y el procedimiento fue extensivo a todos los relatos de cada entrevistado/a.

Sobre las etiquetas (códigos en *atlas.ti*) se unificaron (redujeron) en base a la lectura de tipo transversal. Se hizo énfasis en las relaciones entre las etiquetas, en destacar si ese agrupamiento podía constituirse en conceptos o categorías o si estas, pueden ser importadas externamente. En todos los casos, las relaciones al interior del caso, con el resto y hacia el exterior, debieron ser lo suficientemente claras en tanto explicación y exposición de esos aspectos, ya que son muy importantes en la exposición del *continuum* de los fragmentos de cada relato.

2.3.- Pruebas experimentales co-investigación

Las entrevistas, tal como se desarrolla al principio, indagan al respecto de las acciones y estrategias empleadas (eventualmente) para sortear las dificultades de la precariedad en el trabajo. Durante el recorrido, se enfatiza la indagación sobre las SC. Allí es cuando se visibilizan acciones y estrategias que moldean y definen las relaciones que -desde el momento “quiebre”, momento-problema (hito, antes y después)- terminarán por configurar, en diferentes niveles de abstracción, rupturas y continuidades en las alternativas que definen el espacio de lo posible.

Finalizada la “primera etapa de entrevista”⁹, quien investiga “comparte todo lo que piensa”: se comentan los supuestos de la investigación, algunas reflexiones sobre el tema general, impresiones respecto de la entrevista realizada, se recuperan fragmentos y relatos de otras personas entrevistadas respecto de temas que se observan similares, y es en este diálogo “algo más horizontal que el anterior” que las reflexiones se complejizan sustancialmente¹⁰.

Las personas entrevistadas brindan mayores detalles en sus relatos, aportan nuevos registros en relación a sí mismos y con el resto de las personas, redescubren y recuperan experiencias, que de alguna forma u otra, fueron y son importantes en “el espacio de lo posible”, enriqueciendo la entrevista general.

En consonancia con la propuesta configuracionista, lejos sostener la imagen de que las personas entrevistadas se constituyen como objetos pasivos y puros (en reflexiones y pensamientos), a riesgo de exposición de influencias externas (en particular, el investigador en sus observaciones y supuestos), se propone, construir espacios comunes de reflexión sobre problemas prácticos y concretos (repensar las situaciones de precariedad en el trabajo y las posibilidades para superarlas) durante las entrevistas, donde la voz de los/as protagonistas, jóvenes trabajadores/as que lo viven en mente y

⁹ Es en esa oportunidad y no antes para no “**influir**” -si es el caso- en las opiniones de los/as entrevistados/as

¹⁰ En ese momento, las preguntas ya no son unidireccionales “investigador>>>investigado” sino lo contrario. Aquí se expresan impresiones sobre la propuesta de investigación, interés por el estado actual de la cuestión, observaciones respecto de cómo encarar algunos temas de precariedad en el trabajo e incluso necesidad participar.

cuerpo no quede restringida a la reinterpretación arbitraria de quien investiga, sino que, para disminuir la asimetría entre las partes, las reflexiones y supuestos de quien investiga son puestos a consideración de cada entrevistado/a, pero no asignándolo – también arbitrariamente- como juez sino como parte de la solución y del problema.

El acceso al campo, la generación de información es brindada por los propios sujetos que participan en el conocimiento de sus potencialidades de transformación y acción. Es además “(...) una relación política, aprendizaje mutuo entre sujetos-objetos y equipo de investigación, así como en planteamiento de tareas prácticas, formas de organización, de lucha, de expresión” (De la Garza Toledo, 2018, p. 333)

3.- Casos relevados

Tabla N° 2: Jóvenes trabajadores/as precarizados del sector comercio según nombre ficticio, edad, departamento, antigüedad en el trabajo actual, características del establecimiento y nivel de instrucción. Gran San Juan. Tercer trimestre de 2017.

Jóvenes Asalariados/as						
N°	NF	Edad	Departamento	Antigüedad en el trabajo actual	Características del establecimiento	Nivel de instrucción
1	Clara	23	Capital	6 meses	Librería	Universitario incompleto
2	Mabel	29	Capital	1 año	Ropa y calzado	Universitario incompleto
3	Carmen	25	Capital	8 meses	Librería	Universitario incompleto
4	Pablo	30	Santa Lucía	2 años	Distribuidora	Universitario incompleto
5	Andrés	26	Rawson	1 año y 2 meses	Distribuidora	Universitario incompleto
6	Melisa	29	Capital	8 años	Ropa y calzado	Terciario incompleto
7	Perla	28	Rivadavia	5 meses	Ropa y calzado	Universitario incompleto
8	Rosa	22	Rivadavia	2 años y 6 meses	Ropa y calzado	Terciario incompleto
9	Alicia	24	Rivadavia	1 mes	Ropa y calzado	Universitario incompleto
10	Verónica	26	Rivadavia	6 meses	Heladería	Universitario incompleto
11	Daniel	25	Capital	4 años	Ropa y calzado	Universitario incompleto
12	Pamela	20	Santa Lucía	4 años	Ramos generales	Universitario incompleto
13	Amanda	30	Rivadavia	6 años	Ropa y calzado	Universitario incompleto
14	Ramona	21	Capital	1 año y 3 meses	Ropa y calzado	Secundario incompleto
15	Diego	30	Capital	3 años	Electrodomésticos	Universitario incompleto
16	Magdalena	30	Capital	2 años	Ropa y calzado	Secundario completo
17	Ricardo	27	Chimbas	1 año	Alimentos y bebidas	Universitario incompleto
18	Silvia	23	Capital	1 año y 8 meses	Ropa y calzado	Universitario incompleto
19	Martina	30	Rivadavia	8 meses	Ropa y calzado	Secundario completo

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 2

La subsunción del trabajo en el capital

Introducción

La subsunción hace referencia –en el ámbito productivo- a las relaciones que se despliegan en el proceso de valorización entre capital y trabajo. Explica, en principio, cómo el trabajo bajo la dirección del capital genera plusvalor y cómo todo proceso de trabajo se encuadra en un proceso de valorización general. Interesa a la explicación de la subsunción del trabajo en el capital, el proceso de valorización en tanto manifiesta las formas o tipos de plusvalía (absoluta y relativa) que se despliegan en el modo capitalista de producción,

“Sea como fuere, las dos formas de plusvalía, la absoluta y la relativa –si se les quiere considerar a cada una para sí, como existencias separadas (y la plusvalía absoluta precede siempre a la relativa-) corresponden a dos formas separadas de la subsunción del trabajo en el capital, o dos formas de la producción capitalista separadas, de las cuales la primera es siempre precursora de la segunda, aunque la más desarrollada, la segunda, puede constituir a su vez la base para la introducción de la primera en nuevas ramas de la producción” (Marx, 2015, p. 60)

La subsunción como proceso y categoría analítica aborda los avances desarrollados en el proceso productivo en sus variantes particulares (desde la noción de plusvalía absoluta y relativa) y describe cómo bajo la dirección y vigilancia hegemónica y coercitiva del capital, el trabajo se convierte en fuerza de trabajo y cómo se despliegan diferentes estrategias para lograr reducir al mínimo posible cualquier obstáculo que impida la valorización del capital.

Lo que interesa a esta investigación, al referirse sobre los procesos de subsunción del trabajo en el capital, está en las formas que describe Marx (2015) para incrementar la productividad del trabajo, esa nueva “dimensión” sobre la que no solo importa al ámbito productivo sino que tiene expresión directa en la formación de la sociedad capitalista, de cómo el capital fija productivamente a los/as trabajadores/as en el modo de producción, aspectos que brindarán el andamiaje teórico para identificar formas y lógicas de explotación y resistencia.

A continuación se despliegan las nociones de subsunción general, subsunción formal y real, supremacía (supraordinación) y subordinación, el ciclo general del capital, la globalidad del proceso subsuntivo y aspectos constituyentes de la subsunción. Por último, las reflexiones.

1.- Subsunción

En principio, al hablar de subsunción, Marx (2009) se refiere a los procesos en los que el trabajo se incorpora al capital y cómo este se vuelve proceso de producción:

“(…) habiendo intercambiado el capital una parte de su ser objetivo por trabajo, su propia existencia objetiva se divide en objeto y trabajo; la relación entre ambos constituye el proceso de producción o más exactamente, el proceso de trabajo. Con lo cual el proceso de trabajo –que debido a su carácter abstracto, a su sustancialidad pura, es inherente a todas las formas de producción por igual- como punto de partida puesto antes del valor se presenta nuevamente dentro del capital, como un proceso que ocurre dentro de su sustancia, que constituye su contenido (...) el capital se presenta como el contenido en automovimiento del capital” (Marx, 2009b, pp. 244-245)

En este sentido,

“(…) el proceso de trabajo (fuerza de trabajo + medios de producción) se encuentra sobre-determinado como ‘proceso de valorización’, como proceso de transformación de valores (D: capital constante + capital variable) en valores transferidos, reproducidos e incrementados (D’: capital constante + capital variable + plusvalor) en virtud de la consecución de un ‘trabajo excedente’ por encima del trabajo ‘necesario’” (Castillo Mendoza, 2016, p. 195)

Sin embargo este proceso no se limita sólo al ámbito productivo, como se señaló en la introducción, sino que, además, se intenta develar cómo es el despliegue de la fuerza de trabajo y las formas que permiten la formación de valor a nivel de la técnica, de la organización y de la actividad, esto es, cómo se relacionan los medios de producción

(capital constante), la fuerza de trabajo que logre trabajo productivo (capital variable) y los resultantes del proceso (mercancía + plusvalor) (Castillo Mendoza, 2016).

En este proceso productivo los/las trabajadores/as enajenan el trabajo como fuerza productiva de riqueza porque esta es apropiada por el capital. Ellos/as, no tienen derecho ni propiedad sobre su trabajo, su producto o sus instrumentos:

“Los medios de producción se transforman de inmediato en medios para la absorción de trabajo ajeno. Ya no es el obrero quien emplea los medios de producción, sino los medios de producción los que emplean al obrero (...) y el proceso vital del capital consiste únicamente en su movimiento como valor que se valoriza a sí mismo” (Marx, 2012, p. 376)

De esta forma, se intentará explicar cómo en el modo capitalista de producción se transforma el proceso de trabajo en un proceso social “(...) forma social del proceso de trabajo aparece como método aplicado por el capital para explotar más lucrativamente ese proceso, aumentando su fuerza productiva”. (Marx, 2013, p. 408). Esa “socialidad” que condiciona que da forma social al proceso de trabajo (Castillo Mendoza, 2016) tiene expresiones particulares en la forma de subsunción formal y real.

2.- Subsunción formal del trabajo en el capital

La subsunción formal del trabajo en el capital se funda en el plusvalor absoluto. Marx (2015) señala que el proceso laboral se desarrolla bajo las mismas condiciones técnicas de producción que en el periodo artesanal, sólo que ahora se encuentra subordinado al capital. El capital (personificado en el capitalista) vigila y dirige, existe por tanto una relación de hegemonía y subordinación encuadrada a lograr mayor trabajo excedente, mayor extensión del proceso de trabajo:

“La relación puramente monetaria entre el que se apropia del plustrabajo y el que lo suministra (...) sus condiciones objetivas de trabajo (medios de producción) y condiciones subjetivas de trabajo (medios de subsistencia) se le enfrentan como capital, como monopolizadas por el adquiriente de su capacidad de trabajo. Cuanto más plenamente se le enfrentan esas condiciones de trabajo

como propiedad ajena, tanto más plena y formalmente se establece la relación entre capital y el trabajo asalariado, vale decir la subsunción formal del trabajo en el capital, condición y premisa de la subsunción real” (Marx, 2015, pp. 60-61)

En esta subsunción formal, la coerción que apunta a la producción de plusvalor (por medio de formación de necesidades, medios para satisfacer esas necesidades, producción en masa sobre esas necesidades) implica el aumento de la intensidad del trabajo, aumenta la producción y es lugar para la aparición de variaciones en el modo de producción (capacidad de trabajo). Esta relación implica la enajenación paulatina de los/las trabajadores/as de lo que producen, (y de su capacidad autónoma de reproducción), expresa cómo el capital tiene el control exclusivo del proceso de trabajo (subordinando y hegemonizando la relación)¹¹

En este proceso, se eliminan varias limitaciones que dificultan la valorización del capital. Marx (2015) da ejemplos de cómo la empresa artesanal se vio en la necesidad de constituirse como empresa capitalista, la diferencia entre trabajo “libre” que vende fuerza de trabajo y el trabajo esclavo en cuanto a productividad, entre otras.

De todas formas, como señala Castillo Mendoza (2016) “(...) el trabajador aún conserva cierto control técnico sobre el proceso –conocimientos y habilidades- que supone un importante obstáculo para el desarrollo capitalista, en la medida en que le permite limitar la producción del plusvalor” (Castillo Mendoza, 2016, p. 197)

La superación de esos límites (los restantes y no menos importantes) se dirigirán a enajenar todo tipo de control que aun tengan los/as trabajadores/as sobre el proceso de producción. Ese despojo necesitará de ciertas condiciones políticas y económicas diferentes a las planteadas en esta parte “(...) aquellas que sostienen la historicidad de un modo de producción capitalista específica y plenamente determinado sobre el

¹¹ Respecto de la relación de supremacía o supraordinación y subordinación. En este proceso se asiste a un camino en el cual labores, por ejemplo, rurales o domésticas “limitadas a satisfacer necesidades familiares, se transforman en ramas de trabajo autónomamente capitalistas” (Marx, 2015, p.62) Castillo Mendoza (2016) indica que en esta parte la supremacía o supraordinación es débil (se mantiene en exterioridad) no así la subordinación, esto es, la hegemonía, vigilancia y control del capital sobre el proceso de trabajo.

supuesto de la subsunción real del trabajo en el capital” (Castillo Mendoza, 2016, p. 197)

De esta forma la subsunción formal del trabajo al capital indica el proceso por el cual el trabajo se convierte en fuerza de trabajo y este en trabajo productivo (extinguendo formas que impiden o dificultan la generación de plusvalor)

3.- Subsunción real del trabajo en el capital

La subsunción formal es la subordinación del proceso laboral (cualquiera sea su nivel de avance tecnológico) al capital. Esta será la base del modo capitalista de producción “tan sólo cuando éste –el modo capitalista- entra en escena se opera la subsunción real del trabajo en el capital” (Marx, 2015, p. 72).

Esta subsunción se realiza en las formas que producen plusvalor relativo, en palabras de Marx (2015) sería el efecto de la revolución total del capital de forma continua sobre los instrumentos de la producción y las relaciones de producción (y sus relaciones sociales inclusive) efectos que dejarán una marca en sentido histórico y social que distinguen a la “época burguesa de las anteriores” (Marx, 2015, p. 72). En este sentido, “se desarrollan las fuerzas productivas sociales del trabajo y merced al trabajo en gran escala, se llega a la aplicación de la ciencia la maquinaria a la producción inmediata (Marx, 2015, p. 73).

Este proceso expresa la autonomización creciente del modo capitalista de producción de las anteriores formas de producir. La presencia de un capitalista propietario de los medios de producción, que usufructúa de ellos a escala social y que ya no tiene relación con las formas familiares o individuales (formas anteriores), con una productividad social creciente que amplifica la magnitud del capital y que permite expandirse a otras ramas de actividad que se explotan a escala social-global, por ello, esta subsunción real del trabajo al capital se expresa en: a) aumento de la masa de producción. Superación constante de las “barreras de producción” y b) aumento y diversificación de las esferas productivas (ramas de actividad)

Aspectos que expresan el logro de una plusvalía mayor y su realización, dirá Marx (2015), consiste en lograr mayor productividad del trabajo (mínimo trabajo posible máximo de productos) que supone la necesidad de lograr el abaratamiento de las mercancías de forma continua, mayor control del capital sobre los/las trabajadores/as, sobre el proceso productivo. Sobre esto, Marx (2015) señala que la actividad laboral es condicionada por la técnica y la fábrica “(...) la estructura más idónea para imponer vigilancia, disciplina y arrebatarse a los trabajadores todo control sobre el proceso de trabajo. En ella, los trabajadores tienen ahora una ‘relación social de producción’ entre ellos y con el capitalista, en el interior orgánico del capital” (Dussel, 1985 en Castillo Mendoza, 2016, p. 198)

La subsunción a este nivel se inicia con la enajenación (apropiación) de la capacidad productiva y reproductiva de los/as trabajadores/as, que conjuntamente con el control, vigilancia y dirección del capital, impone condicionantes a esa relación y situación. En este sentido la supremacía o supraordinación “se hace predominante, absorbiendo los contenidos de la subordinación al interiorizarse en la estructura difuminando la exterioridad evidente de lo coercitivo” (Castillo Mendoza, 2016, p. 197). Esto permite, bajo esas relaciones de producción, en la que el/la trabajador/as vende su fuerza de trabajo y recibe un salario como “contraprestación” de su actividad, la interiorización del disciplinamiento (fabril en este caso) pero que se amplía hacia la formación y transformación de la fuerza de trabajo en trabajo productivo, es decir, el capital disciplina a los/as trabajadores/as, en relación y principio, por el acto de venta de fuerza de trabajo, luego esas relaciones implican fuera del ámbito estrictamente productivo, un disciplinamiento indirecto (en tanto reproductividad) en el ámbito social, político y económico.

Que el capital se articule como relación social hegemónica de las relaciones sociales capitalistas, hace que los procesos de subsunción se articulen con la ley general de acumulación del capital, en tanto se indica la necesidad de la reproducción de la fuerza de trabajo como factor de la reproducción del capital mismo, es decir, se necesita un incremento continuo de la fuerza de trabajo y su reproducción para asegurar el proceso de valorización (Marx, 2015)

La integración al proceso productivo de forma continua de trabajadores/as como fuerza de trabajo explica la subsunción del trabajo al capital como proceso de su incorporación a la composición orgánica del capital. Las relaciones que se establecen en ese ámbito definen la forma hegemónica de estructuración social (explotación de trabajo ajeno, apropiación de excedente laboral y propiedad de los medios de producción).

4.- Fijaciones y dinámicas subsuntivas: Supremacía/supraordinación y subordinación

Castillo Mendoza (2016) señala que las relaciones de supremacía (supraordinación) y subordinación son aquellas que intentan ligar y fijar a los/as trabajadores/as al proceso de producción, términos y análisis que también confluyen con los de Foucault (2009, 2014, 2016) y que serán revisados en el capítulo 2 de esta investigación. Ahora bien, ¿en qué fundamentos se basa cada uno de estos procesos?:

1.- Como fundamento de emergencia y expansión del modo de producción capitalista, donde el entramado relacional de supra/subordinación, implica relaciones políticas, económicas y materiales que posibilitan la dominación del capital sobre el trabajo, extendiéndose además a otras dimensiones sociales, incluyendo la subjetividad de las personas.

2.- Como espacio de lo político donde la subsunción se configura como una estrategia de poder dirigida a producir un orden productivo específico:

- a. Supraordinación: se entiende al proceso por el cual “un individuo o grupo es ubicado o tratado como de mayor rango en relación a otro individuo o grupo adquiriendo superioridad de influencia o posición dentro de un orden social específico (...).” (Castillo Mendoza, 2016, p.174)
- b. Subordinación: supone la relación inversa, donde un individuo o grupo es ubicado en un rango inferior en relación a otro individuo o grupo que ejerce “mayor autoridad, poder e influencia dentro de un orden social” (Castillo Mendoza, 2016, p.174).

- c. Las relaciones (resultado) hacen a posiciones diferentes de poder, autoridad e influencia, configurando un orden específico, donde el campo de posibilidad individual es acotado. Ambas (supraordinación y subordinación), remiten a una posición relativa y sus relaciones se implican en una actividad integrada a un orden social determinado.

3.- Supra y subordinación no necesariamente implican confrontación. Castillo Mendoza (2016) señala el principio de subordinación asociado al concepto de coerción –interna al proceso pero condicionada externamente-, “(...) como medio para obtener la incorporación de la fuerza de trabajo en la relación social determinada de producción que es el capital” (Marx, 1974 en Castillo Mendoza, 2015, p.174). Mientras que el proceso de supraordenación refiere al consentimiento y a la legitimación¹². De esta forma, se construyen en base a “(...) la interiorización de condiciones objetivas y subjetivas de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo como poderes sociales capitalizados.” (2016, p. 175)

Con la existencia de un predominio relativo de las partes, entre legitimación/consentimiento y coerción, se asumen como un conjunto de relaciones asimétricas, donde la interacción permitirá la incorporación de las “(...) virtualidades productivas en la composición orgánica del capital” (Castillo Mendoza, 2015, p. 175)

De las relaciones entre coerción y legitimación/consentimiento, pueden configurarse sentidos positivos o negativos, en tanto favorecen o entorpecen las relaciones hegemónicas. Será positivo, destaca Castillo Mendoza (2016), cuando se estructuran determinaciones que aporten al exitoso funcionamiento del proceso de valorización. En este caso particular, los trabajadores confluyen oportunamente con las dinámicas de poder, las productivas y las socializadoras al interior del ámbito de trabajo, con aquellas que se integran (encuentran sentido en el proceso de valorización) desde el contexto de reproducción social global.

¹² Para una efectiva supraordinación subyace el supuesto de lograr una conciencia, más bien, la ilusión de una determinación personal libre (Castillo Mendoza, 2016)

Por otra parte, el sentido negativo, refiere al límite de la dinámica productiva con las dinámicas socializadoras y de poder. No implica necesariamente un “paro” al funcionamiento productivo, pero su éxito depende de la creación de suficiente autonomía (límites) para evitar dichas “interferencias” en la generación de plusvalor cuando se autonomizan de la lógica de valorización, es decir la dinámica productiva debe establecer límites a las lógicas culturales y políticas que pueden interferir en la lógica económica (Castillo Mendoza, 2016).

De esta forma pueden explicarse los problemas en la dirección “(...) en orden a integrar eficazmente las exigencias y condicionantes de la valorización que coadyuvan a consolidar la estrategia subsuntiva, pero también las dificultades y posibilidades de los poseedores de fuerza de trabajo para enfrentarse a ello” (Castillo Mendoza, 2015, p. 177)

El despliegue del orden sobre las relaciones de supra y subordinación, permite también identificar quienes se encuentran en condiciones de ordenar la realidad, generando legitimidad al mismo tiempo, y en base a ello, el logro del reconocimiento de esa “realidad ordenada”. Castillo Mendoza (2016), inspirado en Lechner (1986) y Schmitt (1975) destaca que:

“(...) el orden surge del poder, pero de un poder autorizado y, por ende, un poder limitado por normas, justificativas y restrictivas, que han de favorecer la calculabilidad y homogeneidad de un orden regulado (...) el orden no es otra cosa que el resultado de la acción de un determinado agente que, por el control de los fundamentos de su predominio (propiedad, legitimidad y superioridad organizativa), es capaz de “ordenar” la realidad en función de sus intereses específicos” (Lechner, 1986, p.21 y 47-52 en Castillo Mendoza, 2016, p.177-178)

Un poder que se legitima en el orden creado por sí mismo hace necesario el recupero de la noción de *hegemonía*, como “capacidad de articular denominación y dirección para producir consenso sobre la supremacía de un individuo o grupo del mantenimiento del orden” (Castillo Fernández, 2016, p. 177) La fuerza no es suficiente para lograr una configuración efectiva de un orden productivo dirigido a la valorización continua, es

necesario cierto “consenso activo” desde los/as trabajadores/as lo que implica también cierta capacidad de gestión y organización de la dirección del capital.

El logro de consenso indica: a) que individuo(s) o grupo(s) tiene capacidad de articular dominación y dirección; b) que tiene supremacía sobre otro(s) individuo(s) o grupo(s) y c) que puede lograr el mantenimiento del “orden”. Ahora bien, ¿Cómo puede se puede lograr/generar hegemonía? Castillo Mendoza (2016) señala que hay dos tipos significativos de dispositivos: a) los que logran “coordinación” (organización) de componentes, donde su objetivo es desarrollar cooperación y control y b) los que buscan consolidar y reproducir “estructuras de sentido y representación” (p. 179). En general buscan continuidad y subsistencia del programa productivo (disminución de interferencias) en el proceso de valorización.

5.- Trabajo y subsunción: trabajo productivo y trabajo abstracto

El objetivo “inmediato” del proceso de subsunción es crear las condiciones que permitan la extracción de plusvalor y con esto lograr la creación de valor y la reproducción del capital. El hecho subsuntivo es la capacidad de “integrar/fijar” a los/as trabajadores/as en una relación de producción determinada, donde la dominación (condiciones objetivas de control) tendrán injerencia (dominará también) sobre los aspectos subjetivos de los/as trabajadores/as. Es en definitiva lograr transformar la fuerza de trabajo en trabajo productivo.

Es en este proceso de transición donde la fuerza de trabajo se convierte en “trabajo productivo”, y se asume “(...) en la trama relacional del capital para que este pueda determinarse como valor que se autovaloriza” (Castillo Mendoza, 2016, p. 180). Es aquello que hace que la fuerza de trabajo (trabajo como mercancía) sea parte orgánica del capital, que logre tasa de plusvalor elevada y consecuentemente el aumento de las ganancias del capitalista.

En la constitución dual del trabajo (concreto/abstracto - fuerza de trabajo/trabajo), el capital debe propiciar la mistificación y mediación de sus implicaciones (Castillo

Mendoza, 2016), la transición¹³ trabajo en trabajo productivo, implica entonces la generación de pautas de comportamiento “positivas” que logren la valoración efectiva y reproductiva del capital. Esa generación no solo opera al interior del ámbito de trabajo sino se sirve de elementos externos (culturales, políticas, entre otras.)

Una de las partes del trabajo que produce mercancías, es el trabajo concreto en el modo de producción capitalista. Se puede definir como la actividad productiva cuyo fin es ser fuente de riqueza material, para ello, como actividad específica, diferenciada y útil, que se expresa de diferentes valores de uso. Lo que subyace a todo valor de uso, destaca Marx, es el trabajo útil y su utilidad puede ser variable, en un sentido cualitativo. Esto expresa también la existencia de una división social del trabajo donde es fundamental para la producción de mercancías siendo interdependientes los trabajos que ejecutan los/as trabajadores/as (Castillo Mendoza, 2016).

Ahora bien, el trabajo abstracto, en esta dualidad, viene a explicar, por una parte, la contradicción antropológica del trabajo entre “ser social que al transformar la naturaleza se transforma a sí mismo constituyéndose como sujeto” (Marx, 1975^a, p.215-216 en Castillo Mendoza, 2015, p. 181) y el “proceso de socialización capitalista”, donde, el trabajo humano es configurado como mercancía fuerza de trabajo y hace que su actividad específica se transforme en trabajo productivo “(...) que ha de constituir al valor en sujeto automático/dominante y sustancia en proceso” (Marx, 1975^a, p.188-189 en Castillo Mendoza, 2015, p.181)

El concepto trabajo abstracto, como parte integrante de proceso de producción y del de intercambio, sirve además para explicar la reducción, en tanto generalización, del trabajo concreto en uno de carácter general-global-indiferenciado y móvil. Además es también una abstracción de tipo histórica:

“(...) esta abstracción del trabajo en general no es solamente el resultado intelectual de una totalidad concreta de trabajos. La indiferencia por un trabajo particular corresponde a una forma de sociedad en la cual los individuos pueden pasar fácilmente de un trabajo a otro y en la que el género determinado de

¹³ Esta transición es histórica.

trabajo es para ellos fortuito y, por lo tanto, indiferente. El trabajo se ha convertido entonces, no sólo en cuanto categoría, sino también en realidad, en el medio para crear la riqueza general y, como determinación, ha dejado de adherirse al individuo como una particularidad suya (...) expresa una relación antiquísima y válida para todas las formas de sociedad, se presenta no obstante como prácticamente cierta en este (grado de) abstracción sólo como categoría de la sociedad moderna” (Marx, 2009a, pp. 25-26)

Astarita (2006) indica que no puede ser una propiedad física, cualitativa y cuantitativamente definitorias para un valor de uso, sino lo que se acerca más al resultante de gasto de trabajo humano (energía), que no se adhiere a las características cualitativas de una mercancía particular (definiendo su valor de uso) sino hace referencia al trabajo general sobre la mercancía (más allá de sus características).

La definición general de “trabajo abstracto” se asocia a la de trabajo humano general o al recurso conceptual que permite la equivalencia de diferentes trabajos, esto es, el valor expresado en dinero, que antes de tomar esa forma se determina como el tiempo de trabajo socialmente necesario, esto es, el requerido para producir un valor de uso cualquiera en condiciones normales de producción (dependiendo la sociedad) y con el grado social medio de destreza e intensidad de trabajo (Marx, 2009b)

La subsunción, dirá Castillo Mendoza (2016), será un proceso necesario para la constitución del trabajo abstracto. El paso de la subsunción formal a la real sostiene que las condiciones materiales de existencia real del trabajo como abstracto estaban dadas. La noción de trabajo abstracto implica la extinción de las particularidades asignadas al individuo y da lugar a la existencia de un trabajo que cualquiera puede ejecutar en tanto cuente con las habilidades técnicas y capacidades apropiadas al proceso capitalista de producción y reproducción

6.- El Ciclo general del capital y la globalidad del proceso subsuntivo

En la circulación (movimiento) del capital (D-M- (P) – M'-D') se observan diferentes momentos que hacen al ciclo general donde se incluyen diversas temporalidades y juegos de poder. La subsunción del trabajo en el capital muestra esa articulación entre producción y reproducción y sus condicionamientos por estos términos.

Cualitativamente el proceso de intercambio supone que:

Primer acto: El/la trabajador/a cambia su mercancía (trabajo/valor de uso) —que tiene precio como cualquier mercancía— por cierta cantidad de dinero (valores de cambio) —cesión del capital—

Segundo acto: La contraparte (capitalista) recibe en el intercambio, el trabajo “(...) como actividad creadora de valores, es decir, recibe en cambio la fuerza productiva que mantiene y reproduce al capital y que, con ello, se transforma en fuerza productora y reproductora del capital, en una fuerza perteneciente al propio capital.” (Marx, 2009a, p. 215)

En ambos procesos, el primero se reinicia o recorre su ciclo más veces que el segundo, esto es, la paga por actividad diaria será constante hasta la consumación del “producto” y en el segundo acto, dependerá de la materia a transformar. Sobre esto, Marx (2009a) señala la importancia del salario como una relación esencial durante la elaboración del producto, lo que determina una clara diferencia con respecto del intercambio y circulación simple. En esta “nueva relación” el valor de uso a cambio por dinero, constituye una nueva relación económica donde el fin del proceso es el dinero en sí mismo. Y es en el segundo acto, donde el capital se apropia del trabajo y el dinero figura como intermediario “entre mercancías”, por ello, si en el primer acto, el intercambio parece habitual, el segundo es “cualitativamente diferente” (Marx, 2009a, p. 216)

Por lo tanto, la parte capitalista consigue mediante el dinero, la disposición de trabajo y su “pericia” por un tiempo determinado. La paga, constituiría un equivalente por la actividad desplegada, sobre la que se retribuye (en dinero –forma universal de riqueza-) al trabajador/a. Este sistema “(...) introduce la apariencia de que el obrero recibe cierta

parte en el producto. Pero se trata tan solo de otra forma de medir el tiempo. Esto nada tiene que ver con el tratamiento de la relación general” (Marx, 2009b, pp. 224-225)

Siguiendo con el desarrollo general, la determinación del valor de cambio de la “disposición de trabajo” no puede definirse en base a “como usa” el capitalista esa mercancía, sino por “la cantidad de trabajo objetivado que existe en ella, o sea, por la cantidad de trabajo que cuesta producir al propio obrero” (Marx, 2009b, pp. 225), por ello, el valor de uso, del que dispone el/la trabajador/a existe como capacidad corporal (física y mental), fuera de ella, no existe, no es posible. Es así que el trabajo objetivado, necesario para la conservación del cuerpo y que se constituye como “sustancia universal” existe en la facultad de trabajo del obrero, en el/la trabajador/a mismo y como trabajo objetivado en la sustancia es en vistas del desarrollo de una facultad particular.

Dichas relaciones constituyen la medida (cantidad) de valor-dinero necesario para ser retribuido al trabajador/a en el intercambio, sin embargo, no es tan simple como parece. En la circulación el cambio de una mercancía por dinero y con éste la opción de conseguir otra mercancía para satisfacer una necesidad es diferente al acto donde el trabajador tiene la posibilidad de renovar ese acto en reiteradas oportunidades, ya que “su constitución corporal es la fuente de su valor de uso” (Marx, 2009b, p. 226) que la cambia por dinero y que luego es utilizada para conseguir otras mercancías “(...) como objetos de consumo directo, como medios de satisfacción de sus necesidades (...) donde lo que intercambia, por ende, no es el valor de cambio, no es la riqueza, sino medios de subsistencia, objetos para mantener su condición vital” (Marx, 2009b, p. 226)

Por otra parte, si el dinero, como representante de la riqueza en su forma universal, coloca al obrero y al capitalista en una situación de igualdad, entonces sólo los distancia un límite cuantitativo (monto de dinero). Sin embargo, Marx (2009) discute la simpleza aparente de ese intercambio, señalando la existencia de una relación determinada económicamente y que es exterior a ese intercambio, donde la retribución al obrero se constituye como un equivalente a medios de subsistencia “de trabajo objetivado, medido por los costos de producción de su trabajo” (Marx, 2009a, p. 227) concluyendo que la disposición de trabajar es lo único que puede ofrecer el trabajador en esas condiciones.

De esta forma, el/la trabajador/a se constituye en puro valor de uso, en base a la disposición sobre su trabajo, por tal motivo, en el intercambio se opera con ese mismo valor contraponiéndose al capital.

El movimiento del capital (su circulación) muestra (metamorfosis, ciclos, rotación reproducción) en su fusión social y hace a la importancia de la fuerza de trabajo en cada momento del ciclo, particularmente lo que refiere a la relación entre capital fijo y capital circulante. Esto, dirá Castillo Fernández (2016) “(...) es la expresión de la cosa subsumida en el capital (en una determinada ‘relación social’)” (p. 165). En el capital circulante (salarios y materias primas), el primero aparece como efectivo dispositivo de ocultamiento de la relación/subordinación de la fuerza de trabajo, enmascarando la forma capitalista de apropiación de trabajo excedente (fetichismo) y “(...) por medio de ella se fuerza el aislamiento de su potencialidad valorizadora y con ello, la individualización de la complejidad y especificidad de su tiempo de movimiento (De Giovanni, 1984, p. 63 en Castillo Mendoza, 2016, p. 166) De esta forma, el capital circula vía capital variable subsume al trabajador en la circulación global del capital,

“(...) el análisis de la reproducción ampliada permite dar cuenta de cómo el movimiento del capital social se completa y cómo su acumulación constituye el conjunto, problemáticamente articulado, de las acumulaciones de los capitales individuales, los cuales, en este proceso, no sólo completan su movimiento en el contexto del capital social sino que se subordinan a sus modalidades de regulación (Castillo Mendoza, 2016, p.165)

Se destaca entonces que la organicidad del capital desborda el espacio productivo y se enmarca (o podría hacerlo) en una escala global. El ciclo que discurre en distintas fases (inversión, producción y realización) y formas (dineraria, productiva y mercantil) se articula en un movimiento reproductivo constante y ampliado, por ello la subsunción del trabajo no se da (exclusivamente) en la producción de forma única sino que se articula en la producción/reproducción determinada por los ciclos de las distintas formas del capital, con los entrecruzamientos de temporalidades y juegos de poder que ello implica, lo cual potencia la socialización del capital con su capacidad para colonizar el mundo de la vida. (Castillo Mendoza, 2016)

De esta forma, la subsunción ayuda y favorece sobre la globalidad del ciclo de circulación del capital a que se incorporen en su organicidad todo un conjunto de determinaciones que afectan a la configuración del orden social que lo sostiene y a la regulación capitalista de sus diferentes dimensiones.

7.- Aspectos constituyentes de la subsunción

La relación que expresa el capital en el proceso de escisión entre los trabajadores y la propiedad sobre las condiciones de realización del trabajo no solo se expresa en un sentido relacional-histórico (acumulación originaria) sino también en su reproducción. La subsunción explicará las formas de reproducción de esa escisión en su ampliación. Castillo Mendoza (2016) señala 3 dispositivos¹⁴ que se precisan para su operatividad: la mediación, la inversión y la abstracción.

Mediación: Posibilitan que los antagonismos sociales se desplieguen en espacios de neutralización que favorecen a quienes ejercen el poder. Se trata de regular los riesgos de desborde de lo político.

Inversión: La mediación es facilitada por la inversión, en virtud de la cual se expresa como fetichismo, como “tergiversación de lo subjetivo en objetivo y lo objetivo en subjetivo” (Castillo Mendoza, p. 171)

Abstracción: “Para Marx, en el mundo moderno, el capital, el trabajo, el Estado, las personas, la vida de los hombres, son abstractos y están regulados por la abstracción (Marx, 1978 en Castillo Mendoza, 2016, p. 171) y en cuanto abstractos, se trata de realidades finitas e inmediatas imposibilitadas de activar el vínculo dialéctico que las une al todo y las hace ser; esto sólo será posible mediante la abstracción que las insertará en el devenir del Absoluto (Abbagnano, 1974) sea este el capital o el Estado, reforzando así la escisión constitutiva de la lógica social capitalista (Castillo Mendoza, 2016, p. 171)

¹⁴ Aquí el autor refiere al concepto de dispositivos en relación a la definición general de Foucault (2009) expresados en técnicas, estrategias y formas de sujeción.

Estos aspectos (o dispositivos) se encuentran dirigidos a solidificar un orden económico que favorezca la producción y reproducción de plusvalor y a la construcción de un orden social, de forma tal que:

“(…) ha de producir los sujetos idóneos para todo ello, lo cual supone la adquisición de formas de ser, actuar, pensar y percibir acordes con las exigencias sistémicas incluyendo obviamente una determinada organización de su psiquismo” (Castillo Mendoza, 2016, p. 171)

8.- Reflexiones

La relación que constituye a las sociedades capitalistas modernas proviene de un extendido proceso histórico de apropiación, donde esa relación es el *capital* y para encontrarse en posición de desplegarse como tal, necesita “capitalizarse” en múltiples espacios y dimensiones, entre las que se destaca el trabajo (Castillo Mendoza, 2016). Lo que hará entonces el capital, es asumir la multiplicidad en su “propia constitución para poder auto-determinarse y hegemonizar la configuración de la nueva sociedad y sus componentes” (Castillo Mendoza, 2016, p.172), revolucionando, por ejemplo, procesos técnicos del trabajo y agrupamientos sociales.

Mediante una incorporación creciente y progresiva al capital, se integrarán varios elementos que, “de acuerdo con su concepto, no parecen estar dentro de él, pero que sólo por esa vía podrán adquirir significación social” (Castillo Mendoza, 2016, p.172) De esta forma, la subsunción expresa un proceso más amplio. No se reduce “a incorporar trabajo, ciencia, tecnología (...) sino que otras dimensiones culturales, políticas, etc., van siendo establecidas como condiciones para la reproducción de la sociedad capitalista o pasan a formar parte activa de la composición misma del capital” (p.172)

De forma tal que los individuos quedan subsumidos en la división social del trabajo, en clases sociales y en diversas ideas, con efectos sobre la subjetividad. Las formas que el modo de producción tendrá (y tiene) para subsumir a los individuos en la producción y

en una organización social regulada por el capital, será el tema principal de desarrollo en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO 3

De los procesos de acumulación

Introducción

Pueden encontrarse algunos puntos de acuerdo entre las propuestas de Foucault al respecto de la formación de las sociedades disciplinarias y el planteo general de subsunción del trabajo en el capital. Foucault (2009) encuentra una fuerte correspondencia entre el proceso de acumulación del capital y el de “acumulación de las personas”:

“(…) no habría sido posible resolver el problema de la acumulación de los hombres sin el crecimiento de un aparato de producción capaz de mantenerlos y utilizarlos; inversamente, las técnicas que hacen útil la multiplicidad acumulativa de los hombres aceleran el movimiento de acumulación del capital.”
(Foucault, 2009, p. 154)

Y continúa;

“(…) A un nivel menos general, las mutaciones tecnológicas del aparato de producción, la división del trabajo y la elaboración de los procedimientos disciplinarios han mantenido un conjunto de relaciones muy estrechas.”
(Foucault, 2009, p. 154)

Esto se acerca a la propuesta general sostenida aquí con respecto a la definición y características del proceso de subsunción, podría decirse incluso que la relación entre estos procesos (acumulación de capital y “hombres”) constituye la expresión del proceso de subsunción de la vida al capital, donde cada uno es imposible sin el otro y de alguna forma este proceso de acumulación de hombres busca extinguir los obstáculos que perturben la acumulación de capital/formación de valor¹⁵, etc.:

“(…) la pirámide disciplinaria ha constituido la pequeña célula de poder en el interior de la cual la separación, la coordinación y el control de las tareas han sido impuestos y hechos eficaces; y el reticulado analítico del tiempo, de los gestos, de fuerzas de los cuerpos ha constituido un esquema operatorio que se ha

¹⁵ Como la noción de “secuestro” que sujeta la vida de las personas al tiempo de producción (incluso el tiempo libre)

podido transferir fácilmente de los grupos que someter a los mecanismos de producción; la proyección masiva de los métodos militares sobre la organización industrial ha sido un ejemplo de este modelado de la división del trabajo a partir de esquemas de poder.” (Foucault, 2009, p. 154)

Este proceso crea sentido de lo normal, entendiendo que en el trabajo no solo se vende la fuerza de trabajo o “no solo se trabaja” sino que la gerencia (o institución trabajo) ejerce un control indirecto sobre la existencia (sobre el cuerpo, la sexualidad, las relaciones interpersonales).¹⁶ Sobre este punto de partida, Foucault (2009) brinda una importante cantidad de recursos conceptuales para analizar este proceso de acumulación que tiene como resultado la configuración de una sociedad disciplinaria.

Para lograr el nexo capital/hombre, comienza con la tesis de “economía política del cuerpo” (p. 34) Donde insiste en que el cuerpo no es consolidado solamente desde un punto de vista biológico sino también político, y sobre este espacio, las relaciones de poder: “(...) lo cercan, lo marcan, lo doman, lo someten, lo fuerzan al trabajo (...) exigen de él signos” (Foucault, 2009, p. 35) Ese “cerco político” hace también a la posibilidad de su utilización económica, y es aquí donde establece entre los “procesos” de acumulación:

“(...) el cuerpo, en una buena parte, está imbuido de relaciones de poder y de dominación, como fuerza de producción, pero, en cambio, su constitución como fuerza de trabajo sólo es posible si se halla inmerso en un sistema de sujeción (en el que la necesidad es también un instrumento político cuidadosamente dispuesto, calculado y utilizado). El cuerpo sólo se convierte en fuerza útil cuando es a la vez cuerpo productivo y cuerpo sometido” (Foucault, 2009, p. 35)

La constitución en fuerza de trabajo el tiempo individual, entonces,

“(...) si es cierto que la estructura económica, que se caracteriza por la acumulación del capital, tiene la propiedad de transformar la fuerza de trabajo de

¹⁶ “Si la acumulación del capital ha sido uno de los rasgos fundamentales de nuestra sociedad, no sucede de otra manera con la acumulación del saber. Ahora bien, el ejercicio, la producción, la acumulación del saber no pueden dissociarse de los mecanismos del poder, con los cuales mantienen relaciones complejas” (Foucault, 2014, p. 91)

los individuos en fuerza productiva, la estructura de poder que adopta la forma de secuestro tiene por meta transformar, antes de esa etapa, el tiempo de la vida en fuerza de trabajo” (Foucault, 2016, pp. 267-268)¹⁷

El cuerpo puede someterse no solo por la violencia, la(s) forma(s) puede(n) ser sutil(es), calculado(as) y/o reflexivo(as), destaca Foucault (2009) e incluso permanecer en el “orden” físico, aquí lo que se constituye es un saber sobre el cuerpo que no usa la fuerza propiamente dicha, ni tiene fundamentos biológicos, es una “tecnología política del cuerpo”, que como “aparatos o dispositivos” son multiformes en su aplicación y son lo suficientemente flexibles para situarse entre “los grandes funcionamientos y los propios cuerpos” (Foucault, 2009, p. 36)

De allí las definirá (a las tecnologías) no como propiedades sino como estrategias “(...) que sus efectos de dominación no sean atribuidos a una “apropiación”, sino a disposiciones, a maniobras, a tácticas, a técnicas, a funcionamientos” (Foucault, 2009, p. 36) De aquí que el poder no se tiene sino que se ejerce, y que su expresión no es unilineal ni producto de un privilegio adquirido sino “(...) el efecto de posiciones estratégicas, efecto que manifiesta, y a veces acompaña, la posición de aquellos que son dominados” (Foucault, 2009, p. 36)

Este ejercicio produce “saber” y a la inversa. Las relaciones de “poder/saber” implicarán para Foucault (2009) renunciar a la oposición violencia/ideología; interés/desinterés; “a la metáfora de la propiedad, del contrato” (Foucault, 2009, p. 36), incluso a la primacía del sujeto, porque se parte de que el sujeto conoce, las formas de conocer, que conocer; pero por su actividad, como sujeto de conocimiento, no se produce “saber” (útil o no al poder), sino que “el poder-saber, los procesos y las luchas que lo atraviesan y que lo constituyen, son los que determinan las formas y los dominios posibles del conocimiento” (Foucault, 2009, p. 36)

¹⁷ Desde aquí, Foucault (2016) se opone a la visión Marx respecto del trabajo como “existencia” del hombre. Indica que el tiempo y la vida del hombre “no son por naturaleza el trabajo, son placer, discontinuidad, fiesta, descanso, necesidad, instantes al azar, violencia, etc.” (p.268)

Dicho ejercicio de poder en la transformación tiempo de la vida en fuerza de trabajo, hace también a un “lugar de formación”, saberes de gestión, de investigación, “de inquisición policial”

Desde la economía política del cuerpo, Foucault ayudará a determinar con mayor precisión algunos elementos intervinientes en el proceso de subsunción del trabajo al capital, preguntándose sobre los aspectos que debieron modificarse para lograr cuerpos dóciles y disciplinados ajustados a los intereses del capital y cómo, en ese proceso continuo existen resistencias.

1.- Dispositivos disciplinarios

La disciplina “(...) procede ante todo a la distribución de los individuos en el espacio” (Foucault, 2009, p. 164). Exige: a) la clausura (definición de lugar heterogéneos a lo demás y cerrado sobre sí); b) la división de zonas; c) emplazamiento funcional e d) intercambiabilidad.

En la primera, Foucault (2009) insiste en que al concentrarse las fuerzas de producción, se busca obtener mayor ventaja y neutralización de inconvenientes, sean “interrupciones de trabajo”, agitaciones, robos; “(...) de proteger los materiales y herramientas y de dominar la fuerza de trabajo” (Foucault, 2009, p. 164); sin embargo, esto no es suficiente para el aparato disciplinario. Con la división de zonas, por ejemplo, se logra anular efectos de “distribuciones indecisas, la desaparición incontrolada de los individuos, su circulación difusa, su coagulación inutilizable y peligrosa, táctica de antideserción, de antivagabundeo; de antiaglomeración” (Foucault, 2009, p. 166)

Con ello, se establecen presencias/ausencias que definen con exactitud celular movimientos, procesos, de forma tal que sea plausible de ser medido, vigilado, juzgado y sancionado, “(...) la disciplina organiza un espacio analítico” (Foucault, 2009, p. 166) Sobre el “emplazamiento funcional”, se consolida la idea de crear un espacio útil, acordes a los fines anteriores, otra forma de lograr reducir obstáculos al mínimo en el proceso de “valorización del capital” y “disciplinamiento de los cuerpos y espacios”:

“En la producción se divide y el proceso de trabajo se articula, por una parte, según sus fases, sus estadios o sus operaciones elementales, y por otra, según los individuos que lo efectúan, los cuerpos singulares que se aplican a él. Cada variable de esta fuerza –vigor, rapidez, habilidad, constancia- puede ser observada, y por lo tanto, caracterizada, apreciada, contabilizada y referida a aquél que es su agente particular” (Foucault, 2009, p. 168)

Por último, la intercambiabilidad es una característica que hace a la unidad de la disciplina, no el territorio o lugar, sino el rango, esto es, el lugar que ocupa en una clasificación. La disciplina, combina cuerpos, los hace circular y los distribuye. De aquí la idea de “célula” que menciona Foucault (2009), la disciplina como “organizadora” de lugares;

“(…) Son espacios que establecen la fijación y permiten la circulación: recortan segmentos individuales e instauran relaciones operatorias; marcan lugares e indican valores; garantizan la obediencia de los individuos y también una mejor economía del tiempo y de los gestos” (Foucault, 2009, p. 171)

De esta forma, como cuadro final se obtienen de la multiplicidad de los cuerpos su ordenamiento y de aquí la noción de hábito como “ligazón” al aparato productivo, al orden de cosas, del tiempo, de la política. La fijación individuo-fuerza de trabajo-aparato productivo, forja “hábitos mediante un juego de coerciones y castigos, aprendizajes y sanciones. Fabrica un tejido de hábitos por el cual se define la pertenencia social de los individuos a una sociedad” (Foucault, 2016, p. 274)

Foucault acepta dicho movimiento con los conceptos de norma y ley. Una norma es la adaptación de la ley en la práctica, su aplicación estricta no existe, se adecua, se adapta, busca “normalizar”, “homogeneizar” a partir de saberes. Mientras que la “ley” es estricta y expresa códigos de conducta entre lo que es posible/permitido y lo que no lo está. Una disciplina, podría decirse, adapta “los acontecimientos” a la norma operando sobre los cuerpos.

Por ello, la disciplina normaliza. Si la ley codifica la norma, la “normalización disciplinaria” propone un modelo que intenta que los sujetos se adhieran a él, se ajusten

a él, es así que lo normal, dirá Foucault (2011) es lo que se adecua a la norma, lo anormal lo incapaz de hacerlo, sin embargo, insiste en que lo que ocurre con las técnicas disciplinarias “(...) se trata más de una normación que de una normalización” (Foucault, 2011, p. 76, 86)

En el juego de “arreglárselas” de Burawoy (1979), por ejemplo, dichas situaciones podrían dar cuentas (en parte) de un proceso de “normalización” empresarial, o bien, la expresión de la norma en el establecimiento productivo, ya que la actitud de la gerencia no era estricta (conforme a la ley de “las formas” sobre el cumplimiento de objetivos productivos, por ejemplo), daba espacio a un proceso (dinámico) de adaptación/homogeneización (el juego de arreglárselas).

Una de las características más exitosas es la introyección del control, el control sobre sí, la “autovigilancia”, lo que permite una exitosa y continuada normalización adaptable, enfocada a la configuración de individualidades productivas¹⁸. A través de las disciplinas aparece el poder de “la norma”. La normalización logra y busca homogeneidad “(...) pero individualiza al permitir las desviaciones, determinar los niveles, fijar las especialidades y hacer útiles las diferencias ajustándolas unas a otras” (Foucault, 2009, p.215)

Con la figura del panóptico de Bentham, Foucault (2009) muestra con exactitud algunos elementos que a nivel “arquitectónico” buscaban la de obtener mayor control/vigilancia de los sujetos, e incluso, las ventajas para construir sujetos útiles y dóciles, para los talleres, por ejemplo, tal es así que dirá que el panóptico tiene, entre otras cosas, la función de expandir/ampliar el poder en sí (más eficaz, más económico), “(...) difundir la instrucción, elevar el nivel de la moral pública; hacerlas crecer y multiplicar” (Foucault, 2009, p. 240)

El panóptico plantea la necesidad de una vigilancia permanente del proceso, de un ejercicio del poder permanente hasta en los detalles y este será el principio de “anatomía política” que Foucault (2009) desarrollara con el objeto de explicar las relaciones de

¹⁸ Knights y Willmott (1989) muestran cómo la individualización (efecto de poder) en los regímenes modernos empuja a los individuos hacia sí mismos, logrando –como resultado– que la “conciencia de sí mismo” se convierta en una fuerza constructora que fuerza a los sujetos a su propia identidad.

disciplinas. Las disciplinas, entonces, son técnicas para garantizar el “ordenamiento” de las multiplicidades humanas, que definen, respecto de ella tres criterios:

“(…) hacer el ejercicio del poder lo menos costoso posible (…) hacer que los efectos de este poder social alcancen su máximo de intensidad y hacer que se extiendan lo más lejos posible (…) ligar (…) crecimiento económico del poder y el rendimiento de los aparatos dentro de los cuales se ejerce” (Foucault, 2009, p. 250)

Entre algunos de los motivos de surgimiento más importantes de estos dispositivos disciplinarios modernos, Foucault (2009) destaca dos, el crecimiento del aparato de producción (complejización) y el crecimiento demográfico. Todo el aparato disciplinario no tendrá como objetivo la exclusión sino la inclusión al sistema, esto es, producción de sujetos/individuos que se acomoden a los intereses del aparato productivo (lograr mayores niveles de excedente)¹⁹, dicho de otra forma, se buscará lograr utilidad y docilidad en los cuerpos de los sujetos.

Se cambia tiempo por el poder “(…) detrás de la forma-salario, la forma poder puesta en juego por la sociedad capitalista tiene, en esencia, el objeto de ejercerse sobre el tiempo de los hombres la organización del tiempo obrero en el taller, la distribución y el cálculo de ese tiempo en salario, el control del esparcimiento y la vida obrera, el ahorro, las jubilaciones, etc.” (Foucault, 2016, p. 94)

De esta forma, la existencia de la forma-salario permitió que el tiempo comience a regir de esta forma en el aparato productivo, como relación de poder, como medida e intercambio. Demandó además medidas para enseñar la moral²⁰, encuadrar las poblaciones para reformar sus costumbres para reducir riesgos de pérdida. Para ello, no será sólo (estrictamente) detectar el crimen y castigarlo, sino se trata de buscar esos sitios (bares, prostíbulos, loterías) donde existe propensión negativa a los intereses de la

¹⁹ Deben, además, eliminar y neutralizar todo tipo de efectos de contrapoder (revueltas, agitaciones)

²⁰ “(…) lo moral no está en la cabeza de la gente; está inscripta en las relaciones de poder y solo la modificación de estas puede provocar la modificación de la moralidad” (Foucault, 2016, p. 141)

valorización “(...) hábitos, costumbres, comportamientos como la pereza, el juego, el exceso” (Foucault, 2016, p. 132)

2.- Control

El cómo penetraran los mecanismos de poder en el cuerpo, lo explica en parte el “control del tiempo”. El empleo del tiempo, herramienta fundamental del control, se define en tres grandes procedimientos: establecimiento de ritmos, definición de obligaciones/operaciones determinadas y regulación de los ciclos de repetición. El objetivo es lograr “un tiempo útil”, sin obstáculos y coordinado.

En tanto que, la elaboración temporal del acto, brindará “una especie de esquema anatomo-cronológico del comportamiento.” (Foucault, 2009, p. 176) haciendo que el “tiempo” penetre en el “cuerpo” y con él, todos los controles del poder. En el mismo sentido, en la correlación del cuerpo y del gesto, el control disciplinario no consiste sólo en enseñar/imponer gestos definidos previamente, sino que busca imponer “(...) la mejor relación entre un gesto y la actitud global del cuerpo, que es su condición de eficacia y de rapidez” (Foucault, 2009, p. 176) De esta forma se logra un buen uso del tiempo en una respuesta eficaz del cuerpo.

Otra característica es la articulación cuerpo-objeto, que expresa las relaciones que el cuerpo mantiene con el objeto. Foucault (2009) destaca que el poder cubre todas las superficies de “contacto” entre cuerpo y objeto (que manipula) y conserva una función más constitutiva que extorsiva o extractiva.

Otra es la técnica de utilización exhaustiva; se trata de obtener/exprimir del tiempo, más instantes de disponibilidad, “más fuerzas útiles”. Tiene un principio positivo, dice Foucault (2009) de tiempo como fuente constante, ilimitada, donde deben buscarse más instantes utilizables. Mientras que el ejercicio (otra técnica) resulta fundamental para perfilar los cuerpos/individualidades; destaca Foucault (2009)

“(…) es la técnica por la cual se imponen a los cuerpos tareas a la vez repetitivas y diferentes, pero siempre graduadas. Influyendo en el comportamiento en un sentido que disponga hacia un estado terminal, el ejercicio permite una perpetua

caracterización del individuo, ya sea en relación con ese término, con los demás individuos o con un tipo de trayecto. Así garantiza, en la forma de continuidad y de la coerción, un crecimiento, una observación, una calificación” (Foucault, 2009, p. 186)

Las técnicas descritas aquí no necesariamente siguen un camino lineal de menor a mayor complejidad. Foucault (2009) insiste en su aplicación múltiple y gran flexibilidad.

3.- Fabricación de individualidad

Recuperando lo anterior entonces, puede decirse que la disciplina fabrica individualidades a partir de los cuerpos que controla. Foucault (2009) señala cuatro tipos o características de esta individualidad fabricada: que es celular (distribución en el espacio), que es orgánica (cifrado de actividades), es combinatoria (composición de fuerzas) y es genética (acumulación del tiempo).

De ahí, Foucault (2009) deriva cuatro técnicas generalizadas: construcción de cuadros “vivos”, determina maniobras, impone ejercicios y para combinarlos dispone “tácticas”: “(...) la táctica, arte de construir, con los cuerpos localizados, las actividades codificadas y las aptitudes formadas, aparatos donde el producto de las fuerzas diversas se encuentra aumentado por su combinación calculada” (Foucault, 2009, p. 194)

La disciplina “fabrica” individuos, para Foucault “(...) es la técnica específica de un poder que toma a los individuos a la vez como objetos y como instrumentos de su ejercicio” (Foucault, 2009, p. 199) El éxito del poder disciplinario consiste en aplicar/usar instrumentos simples como la vigilancia jerárquica y la sanción normalizadora, ambos combinados con el examen. Estos garantizan “(...) las grandes funciones disciplinarias de distribución y clasificación, de aprovechamiento máximo de las fuerzas del tiempo, de acumulación genética continua, de composición óptima de las aptitudes” (Foucault, 2009, p. 223)

4.- Vigilancia

En la docilización de los cuerpos, a medida que aumenta el número de trabajadores y se profundiza la división del trabajo, fueron necesarias más tareas de control, a la vez que más difíciles (Foucault, 2009) Vigilar, entonces, se convirtió en una parte integrante del proceso de producción, acompañándolo en todo su proceso de duración. Aquí se hicieron necesario personas encargadas de estas tareas –todo el tiempo- de aquí nacen los supervisores, por ejemplo;

“Esta función directiva, vigilante y mediadora se convierte en función del capital cuando el trabajo que está subordinado a él se vuelve cooperativo. En cuanto función específica del capital, la función directiva asume características específicas” (Marx, 2004 en Foucault, 2009, p. 205)

La vigilancia permite una organización y ajuste –integración- permanente del proceso y se configura como un poder múltiple, anónimo y automático (Foucault, 2009) no solo quienes se encuentran en funciones de supervisión, por ejemplo, “vigilan” sino los propios trabajadores, creando así una situación de "vigilancia perpetua”.

5.- Nacimiento de la población “como conducir”²¹

Cuando habla de “poder disciplinario” insiste en la relación poder (general-macro-político) y el cuerpo (capilar-individuo-habito-palabra), en cómo el poder irrumpe, se funde, conforma a los cuerpos. La noción de biopoder, conforme a los objetivos de utilidad y docilidad, se ejerce “(...) de manera positiva sobre la vida, busca administrar y aumentar sus fuerzas, para distribuirlas en un campo de valor y utilidad” (Castro, 2015, p. 100). Biopoder expresa el objetivo del dispositivo disciplinario pero también a nivel de población, su ejercicio es micro, como forma “anatomopolítica” que normaliza

²¹ Malthus, pensó esencialmente el problema de la población como un problema de bio-economía, mientras que Marx intentó soslayarlo y erradicar la noción misma de población, pero para re-encontrarla en una forma ya no bio-económica sino histórico política de clase, enfrentamiento de clases y lucha de clases” (Foucault, 2011, p. 105) Esto es la discusión y problema del excedente (plusvalor) que siguió la lectura pos-ricardiana de la teoría valor-trabajo.

el cuerpo del sujeto y macro “sobre las poblaciones” que ejecuta el control sobre la vida de la población, su reproducción, por ejemplo. Biopoder, es definido como:

“(…) el conjunto de mecanismos por medio de los cuales, aquello que, en la especie humana, constituye sus rasgos biológicos fundamentales podrá ser parte de una política, una estrategia política, una estrategia general de poder; en otras palabras, cómo, a partir del siglo XVIII, la sociedad, las sociedades occidentales modernas, tomaron en cuenta el hecho biológico fundamental de que el hombre constituye una especie humana” (Foucault, 2011, p. 15)

Y para capitalizar la soberanía del territorio, el espacio y la distribución (jerárquica) de los elementos en un marco polivalente y transformable, destaca Foucault (2011) es mediante la constitución de un medio, de un soporte/elemento de una acción, como campo de intervención que;

“(…) en vez de afectar a los individuos como un conjunto de sujetos de derecho capaces de acciones voluntarias (...) en vez de afectarlos como una multiplicidad de organismos, de cuerpos susceptibles de prestaciones, y de prestaciones exigidas como en la disciplina, se tratará de afectar, precisamente, a una población” (Foucault, 2011, p. 41)

La “población” se constituye como sujeto político colectivo, y su “gobierno” se ejercitará sobre “variables indirectas” sobre un conjunto que expresa ciertas regularidades y es factible de cálculo, y que en un sentido global/general hace a la conducción de los individuos (gobierno).

De aquí también con la sociedad disciplinaria, la técnica de poder en ejercicio sobre la población se constituye como una “gubernamentalidad” (Foucault, 2011, p. 136) que se constituye por un conjunto de instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, cálculos y tácticas que permiten ejercer poder sobre la población.

6.- Ilegalismo Popular

Las disidencias, al ejercicio del poder son distinguidas por Foucault (2016) en un sentido “no conformista” que en nombre de la transgresión ignoran la ley o no la consideran real, sin embargo hay diferencias entre los que luchan contra la “coerción” y los que saltan la prohibición, “practicar la transgresión es hacer un instante, en un lugar y para una persona, que la ley sea irreal e impotente; pasar a la disidencia es combatir esa conexión, esa transgresión” (Foucault, 2016, p. 140) Aquí la ley aparece más bien como un instrumento de gestión.

Sobre esa dimensión de conflicto al ejercicio del poder, Foucault (2016) va a proponer la noción “ilegalismo popular” como obstáculo, peligro para el proyecto de la burguesía en ascenso. Si bien corresponde a una formación del siglo XVIII y XIX, sirve aquí a los fines de ver como las disciplinas construyen a los nuevos cuerpos afines a los intereses de la burguesía dominante, de cómo lo penal y moral se funden con lo productivo/económico.²²

Noción que se complejiza y enriquece, porque no solo apunta a suprimir y neutralizar todo aquello que atente contra la propiedad del empleador, por ejemplo, sino con lo que ponga en riesgo a la fuerza de trabajo también, el cuerpo, el deseo, la necesidad, esos espacios serán orden de intervención de una multiplicidad de dispositivos sobre la vida de los sujetos.

Dicho ilegalismo consiste en negarse a aplicar ese cuerpo, esa fuerza (de trabajo), al aparato de producción. Puede adoptar varias formas:

“1) la decisión de la ociosidad: la negativa a ofrecer en el mercado de trabajo esos brazos, ese cuerpo, esa fuerza; “sustraerlos” a la ley de la libre competencia del trabajo y al mercado;

²² La noción de “ilegalismo popular” implica una “guerra civil generalizada contra el “enemigo-criminal-enemigo social” generadora de un poder disciplinario que atraviesa toda la sociedad y transforma el tiempo de la vida en fuerza productiva” (Harcourt, 2015 en Foucault, 2016, p. 323) con esto, la lucha de clases queda en un sitio de menor relevancia, más bien Foucault (2016) preferirá el término “relaciones de clase”.

2) la irregularidad obrera: la negativa a aplicar la fuerza propia donde y cuando hace falta; esto significa dispersar las fuerzas, decidir uno mismo durante cuánto tiempo las aplicará;

3) la fiesta: no conservar esa fuerza en todo lo que pueda hacerla efectivamente utilizable, el derrocharla en el descuido del cuerpo y la caída en el desorden, y;

4) el rechazo de la familia: no utilizar el cuerpo para la reproducción de las fuerzas de trabajo en la forma de una familia que cría a sus hijos y, por los cuidados que les brinda, garantiza la renovación de aquellas; es el rechazo de la familia en el concubinato, el exceso” (Foucault, 2016, p. 222)

Algunos puntos, según corresponda, se actualizan a la coyuntura histórica de intereses del aparato productivo, pero el hecho está en que Foucault (2016) muestra una restricción/integración que incluye la necesidad de combatir la “disipación” Las cuatro características anteriores no hacen más que reducir la efectividad, la fuerza y el rendimiento de los trabajadores.

7.- Fijación-subsumción

Ahora bien, ¿cómo regir sobre esos ámbitos que traspasan el ámbito de trabajo? Foucault (2016) habla de “penalidades existenciales” describe una serie de mecanismos que penetran sobre la totalidad del cuerpo social. El examen, por ejemplo, se constituye como un dispositivo fundamental que permite control/presión sin pausa para determinar si es normal/anormal; ordenado/disipado; etc. “Vemos así nacer, en el punto preciso de la relación cuerpo obrero con la fuerza de producción, una forma de saber que es la del examen.” (Foucault, 2016, p. 231) esto, como prueba ininterrumpida, graduada, acumulada, y destaca;

“El par vigilar-castigar se instaura como relación de poder indispensable para la fijación de los individuos en el aparato de producción y constitución de las fuerzas productivas, y caracteriza a la sociedad que podemos llamar disciplinaria. Tenemos con ello un medio de coerción ética y política necesario

para que el cuerpo, el tiempo, la vida, los hombres, se integren bajo la forma del trabajo al juego de las fuerzas productivas” (Foucault, 2016, p. 231)

Lo que permitiría decir que el proceso de subsunción del trabajo al capital -o bien de la vida- es un proceso de fijación. La fijación no es unidireccional ni se encuentra en un solo espacio. Foucault (2016) insiste en que existen una serie de instituciones, “adyacentes” al aparato productivo que hacen a este objetivo. Esas instituciones pueden ser la escuela, la cárcel, las prisiones, los hospicios, entre otras “instituciones de encierro”, esto hace a la múltiple fijación de los individuos en cada espacio, cada lugar, se ejerza “una cuota de poder concentrado” atravesando a los sujetos y expandiendo, multiplicando y normalizándolos, en definitiva, corrigiéndolos.

Ahora bien, la integración positiva margina a quien(es) opone(n) resistencia, de aquí, que Foucault (2016) hable de “secuestro” por el hecho de que al “marginar al opuesto” se separe, se rectifique e integre nuevamente. El secuestro, como sistema de poder, implica entonces, el control del tiempo. En todas las instituciones de secuestro el control del tiempo es esencial. Como se expone en las disciplinas más arriba, el control de la vida, del tiempo de la vida obrero (esparcimiento, placer, etc.) fue homogeneizado para integrarlo al tiempo de la producción “(...) fue preciso preparar y someter el tiempo de la existencia de los hombres a ese sistema temporal del ciclo de la producción” (Foucault, 2016, p. 245) y paralelamente, un control indirecto sobre la existencia obrera, fuera del ejercicio dentro de esa(s) institución(es).

Esa expansión “lateral” hacia el “ámbito de lo privado” da lugar a la fabricación de una determinada (y adyacente) “existencia social” en relación al aparato productivo, que en conjunto, se constituyen como “instituciones de normalización” dando lugar a una discursividad que en la práctica incluye la vida de los individuos;

“Ese discurso no solo toma a los individuos desde el comienzo hasta el final de su existencia, sino que lo pronuncia, no el individuo, sino una autoridad que está jerárquicamente situada dentro de esos sistemas de secuestro. No puede desvincularse de cierta situación de poder y cierta trabazón de los individuos en los aparatos de producción y transmisión de saber” (Foucault, 2016, p. 251-252)

El objetivo entonces, integrar al individuo al aparato productivo bajo la forma de fuerza de trabajo, y que el “tiempo comprado” no esté vacío, sea útil y eficaz.

8.- Poder, gobierno y gubernamentalidad

Se definen en base a 4 elementos (Castro, 2015) a saber: a) medio (expresión en el espacio, integrado por individuos, cosas, animales y sus relaciones); b) aleatoriedad (previsión de futuro); c) normalización (de la que es intrínseca) y; d) población (existencia material-biológica de las personas).

Se corresponden con periodos de larga duración, a fenómenos masivos. La norma es intrínseca a estos dispositivos, de aquí, dice Castro (2015), Foucault propone dos conceptos de “lo normal”. La “normalización” (que corresponde a los dispositivos de seguridad y la “normación” para los dispositivos disciplinarios).

Respecto de la población, se constituye como sujeto político/público además de biológico-geográfico en la relación cuerpo biológico-materia existencia (Foucault, 2004c, p.23 en Castro, 2015)

El objetivo de este proceso es prever, bajo ciertas condiciones, interpretar, intervenir, hacer probable algo, de lo que se deriva al concepto de “*gobernar*” (...) que consiste en conducir conductas, es decir, poner en marcha un conjunto de acciones sobre acciones posibles: incitándolas, induciéndolas, desviándolas, facilitándolas o dificultándolas, haciéndolas más o menos probables” (Foucault, 1994: t. IV, p.237 en Castro, 2015, p. 108). Sin embargo, por las características atribuidas al sujeto “población”, Foucault definirá que el gobierno sobre la población mediante la utilización de dispositivos de seguridad será entendida como “gubernamentalidad”:

“(…) conjunto de prácticas que funcionan como dispositivos de seguridad (instituciones, leyes, reglamentos, saberes, etc.) a través de los cuales se gobierna a la población en relación con fenómenos de masa que podemos conocer y administrar en términos estadísticos, teniendo en cuenta la aleatoriedad de los acontecimientos futuros y la libertad de los individuos. Desde

esta perspectiva, las relaciones de poder, a diferencia de las relaciones de dominación, suponen el ejercicio de la libertad” (Foucault, 1994: t. 720 en Castro, 2015, p. 118)

¿Cómo se “gobierna”/“gubernamentaliza” la libertad? Con aplicación de mecanismos/dispositivos de veridicción²³, con “producción del discurso verdadero”, sin formas (reglas) para discernir entre lo verdadero y lo falso (juego de verdad)

Las formas de gobierno y la “veridicción” según Castro (2015) definen la ética para Foucault, que puede definirse como la relación entre individuos y valores/reglas (moral) pero en un sentido que posibilita constituirlo como “sujeto moral”; hay una “sustancia ética” (acción, pensamiento, sentimiento) y una sujeción (reconocimiento de vínculo con regla y valor) (Castro, 2015) Esto hace a los diferentes modos de “ser del sujeto a partir de diferentes prácticas para relacionarse consigo mismo” (Foucault, 2008b: 5-7; 20-21 en Castro, 2015, p. 139)

Una práctica es una forma recurrente de hacer algo, que combinado a una táctica y estrategia combina la explicación entre los medios y los fines. Cuando Foucault habla de “prácticas de subjetivación” puede encontrarse a la *parresia* (ser franco), que se caracteriza por ser un enunciado irreverente e identifica también la existencia de “discursos performativos” que intentan persuadir sobre algo y se “omiten u ocultan” detalles.

En esto, aparece el cinismo que para Foucault es la expresión que busca producir verdad y se resiste a los términos de la normalización performativa, y dice: “(...) se le exige al sujeto la producción de verdad acerca de sí mismo como condición para poder ser gobernado en la forma de la obediencia²⁴” (Castro, 2015, p. 145) Decir la verdad, es un desafío al poder político.

²³ Como por ejemplo “la racionalidad de mercado” (Castro, 2015)

²⁴ Entre sus características fundamentales se cuentan: la humildad, la pasividad y la sumisión.

9.- Reflexiones: puntos de resistencia, formas de ataque y contraataque

Existe la emergencia de conductas que escapan a la conducta de los otros “(...) donde hay poder, hay resistencia; esta no está nunca en posición de exterioridad con respecto al poder y constituye en cambio, el otro término en las relaciones de poder, su irreductible conducta” (Foucault, 2011, p.225) También, la resistencia se constituye como fundamental para el análisis de las técnicas de sujeción y prácticas de subjetivación²⁵. En el entorno de la gubernamentalidad, para Foucault (2011) la política se manifiesta como su expresión, como primer enfrentamiento.

¿Cómo son las rebeliones de conducta? Son “distintas de las revueltas políticas contra el poder en cuanto ejerce una soberanía, distintas también (de las revueltas económicas contra el poder) en cuanto asegura, garantiza una explotación” (Foucault, 2011, p.227). Son aquellas que se forman de poder que no ejercen soberanía ni explotan pero conducen. Estas “formas” serán denominadas antes que “rebeliones de conducta” como “disidencias”, son resistencias más difusas y moderadas. Implica una “contraconducta”

“(…) en el sentido de lucha contra los procedimientos puestos en práctica para conducir a los otros; lo cual me lleva a preferir este término a “inconducta”, que sólo remite al sentido pasivo de la palabra, el comportamiento: no conducirse como es debido” (Foucault, 2011, p.238)

Foucault (2016b) distingue a modo de autocrítica²⁶, tres tipos principales de técnicas en las sociedades humanas:

“(…) las técnicas que permiten producir, transformar, manipular las cosas; las técnicas que permiten utilizar sistemas de signos; y las técnicas que permiten determinar la conducta de los individuos, imponerles ciertas voluntades y

²⁵ “(...) quienes están inmersos en esas relaciones de poder, quienes están implicados en ellas, pueden, en sus acciones, su resistencia y su rebelión, escapárseles, transformarlas; en una palabra, dejar de estar sometidos (...) al reconocer las relaciones de poder en las cuales están implicados, han decidido resistirlas o escapar a ellas, tienen mil cosas por hacer, inventar forjar” (Foucault, 2014, p. 95)

²⁶ Retomando los señalamientos de Habermas (Ver: Foucault, M (2016b) El origen de la hermenéutica de sí. Conferencias de Daramouth, 1980. Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.)

someterlos a ciertos fines o ciertos objetivos. Esto equivale a decir que hay técnicas de producción, técnicas de significación y técnicas de dominación” (Foucault, 2016b, p. 44)

Pero también una “tecnología de sí” que incluyen un conjunto de técnicas que logran los individuos efectuar por sí solos., sobre sus propios cuerpos, pensamientos, conductas “(...) y al hacerlo de manera tal de transformarse, modificarse y alcanzar cierto estado de perfección, de felicidad, de pureza, de poder sobrenatural, etc. “(Foucault, 2016b, p. 44-45) y estas se relacionan también con las de dominación, de forma tal que se integran a estructuras de coerción/dominación.

“(...) el punto de contacto, donde (la manera que) los individuos son dirigidos por otros se articula con la manera en que ellos mismos se conducen, es lo que puede llamarse “gobierno”. Gobernar a la gente, en el sentido lato de la palabra, no es una manera de forzarla a hacer lo que quiere quien gobierna; siempre hay un equilibrio inestable, con complementariedad y conflictos, entre las técnicas que se ocupan de la coerción y los procesos mediante los cuales el sí mismo se construye o se modifica por obra propia” (Foucault, 2016)

El poder se ejerce, no es monolítico, implica enfrentamientos permanentes entre los individuos “(...) no están los que tienen el poder y lo aplican con brutalidad a quienes no lo tienen en absoluto. La relación de poder no obedece al esquema monótono y dado de una vez y para siempre de la opresión” (Foucault, 2016, p.264)²⁷. No es que se fija en un aparato de Estado, sino que expresaría, en este caso un ejercicio concentrado de poder (en relación al objetivo específico de esa institución) pero su despliegue consolidado se logra en la configuración/expansión global con el resto de instituciones. Los aparatos serían “puntos de apoyo” de ese ejercicio, por ello “(...) el poder es de hecho uno de los elementos constitutivos del modo de producción y funciona en el núcleo mismo de este” (Foucault, 2016, p.278)

De esta forma, Foucault (2009, 2014, 2016) permite dar cuentas con precisión del proceso de subsunción del trabajo en el capital a partir de los dispositivos disciplinarios,

²⁷ La lucha obrero-patronal se caracteriza por victorias y derrotas permanentes, no son estáticas.

las tecnologías del sí sobre los cuerpos de los/as trabajadores/as. Brinda categorías que enriquecen el análisis para estudiar las fugas y las resistencias, los espacios en los cuales los individuos (en permanente oposición) ponen límites a este proceso y señala aquellos lugares donde dichos dispositivos aun no logran llegar. Ese será tema del capítulo siguiente (cap. 3) donde, retomando a Foucault, se abordan las “nuevas formas de resistencia” en ámbitos precarios de trabajo desde la Teoría del Proceso de Trabajo.

Lo central aquí con Foucault, es que en base a sus análisis, pueden encontrarse puntos de continuidad con el planteo general de Marx (2015) en cuanto al proceso subsuntivo, y a la vez, permite precisar con mayor exactitud cómo la sociedad (capitalista) disciplina a las personas, de forma continua y permanente, para la producción, profundizando el estudio de este proceso fuera del ámbito estrictamente productivo.

A continuación se desarrollan los principales aportes de la Teoría del Proceso del Trabajo, recuperando los aportes realizados durante la tercera etapa y en lo que respecta a las nuevas formas de resistencia.

CAPÍTULO 4

Diseño y control del trabajo:

Lineamientos generales de la Teoría del Proceso de Trabajo

Introducción

Los aportes de la Teoría del Proceso de Trabajo, de aquí en más TPT, potencian a la vez que afinan los recursos conceptuales desplegados para el estudio del proceso de subsunción del trabajo al capital, en particular, lo atinente a las relaciones de gestión y control de la fuerza de trabajo, en sus contribuciones a los estudios sobre la subjetividad e identidad.

En la TPT, se pueden identificar 3 etapas generales según (Thompson y O’Doherty, 2008). La primera, caracterizada por el trabajo pionero de Harry Braverman “Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX” publicado en 1974. La segunda, que incluye las investigaciones encabezadas por Edwards (1977), Friedman (1977), Littler (1978), Burawoy (1979), entre otros, durante los años setenta y ochenta; y una tercera etapa –podría decirse actual- que inicia en los años noventa e integran en sus perspectivas términos analíticos pos-estructuralistas y la idea de “especialización flexible”.

A continuación se desarrollará cada etapa, haciendo énfasis en la última de ellas. Desde allí se despliegan los debates sobre subjetividad, identidades y resistencias en contextos de incertidumbre, las formas de resistencia y en las reflexiones, se incluyen las “nuevas formas de resistencia”, fundamentales para el análisis de entrevistas.

1.- 1era etapa: Braverman, aportes centrales

Braverman (1974) va a recuperar el debate en relación a las estrategias de control de las empresas sobre los trabajadores, la reducción del trabajo cualificado y las formas de resistencia de los trabajadores frente a esos cambios.

El supuesto fundamental propuesto por Braverman (1974) sostenía que el cambio en la cualificación del trabajo y las relaciones en el ámbito de trabajo, estaba determinado por

elementos relacionados con el poder y control de clase y no por la tecnología propiamente dicha²⁸.

En la transición entre trabajo a fuerza de trabajo, el trabajador no se despoja sólo de su “trabajo” sino de su “interés”, más bien su “interés” es alienado también. De esta forma, el proceso de trabajo, se convierte para el capitalista en responsabilidad y problema administrativo (Braverman, 1974)

Para lograr un control efectivo, el capitalista debe lograr extraer al máximo el plustrabajo de la fuerza de trabajo reduciendo la capacidad de control del trabajo a sus ejecutores, acompañado también por una reducción en las remuneraciones. Básicamente, el conflicto en este sentido se configuraba entre el salario y la autonomía de los trabajadores, que eran objetivo de reducción permanente por parte del empresario.

Braverman (1974) observa además, una tendencia en la división del trabajo que se despliega de forma sistemática y expansiva, constituyendo trabajos cada vez menos cualificados, con tareas menos autónomas, más pequeñas, sencillas y por tanto, más maleables –controlables- para el empresario.

Aprovechando los aportes en administración de Taylor, Braverman (1974) señala 3 elementos fundamentales en este proceso: a) la disociación entre proceso de trabajo y pericia de los trabajadores; b) la separación entre concepción y ejecución, y sobre esto; c) la posibilidad del empresario de lograr el “monopolio” del conocimiento sobre el control de cada etapa en el proceso de trabajo y su ejecución. Una de las ideas de Taylor para lograr mayor control y reducir costes sobre la fuerza de trabajo, y por ende, en el proceso productivo, consistía en eliminar (hasta donde sea posible) el conocimiento autónomo del trabajador sobre sus tareas de ejecución. A mayor monopolio empresarial sobre el asunto, más margen de movimiento (control).

²⁸ Discutiendo las tesis “deterministas” y “autonomistas” de Blauner (1964), que estimaba una mayor integración social a medida que las nuevas tecnologías avanzaban en la automatización de los procesos industriales y de Woodward (1958, 1965) quien estimaba que a mayor tecnología más facilidades para resolver el conflicto, dirigir la empresa y estructurar su organización a los fines y necesidades sociales.

Sucede entonces que a partir de la separación entre concepción y ejecución, con la profundización, cada vez más intensa de la división del trabajo en el capital monopolista, Braverman (1974) explicaba la aparición de nuevas actividades profesionales, dejando entrever, no solo un proceso continuado de descualificación (degradación del trabajo) sino la presencia de una estructura jerárquica cuyo objetivo (controlar y explotar) se desplegaba en el conocimiento de las formas del trabajo, de cómo reducirlo (lograr mayor rotación) y de cómo podía ser apropiado (en tanto conocimiento ejecutivo).

2.- 2da Etapa: debates y continuación

Pueden reunirse 4 líneas de debate sobre el proceso de trabajo pos-braverman: 1) la degradación del trabajo; 2) la administración científica como lógica del capitalismo; 3) el papel de la acción y la experiencia subjetiva en el proceso de trabajo y; 4) el género y los cambios en el proceso de trabajo, destaca (García Calavia, 1999). Aquí se retomarán sólo las tres primeras.

Para la primera línea, las críticas se dirigieron a observar que el proceso de degradación no actúa de forma lineal. En relación a ello, los trabajos menos cualificados no necesariamente implican menos técnica o “saber hacer”, incluso, el enfoque inicial de Braverman (1974) es cuestionado por analizar de forma individual el proceso de trabajo y no en un sentido de integración colectiva-global. La cualificación no solo se debe limitarse a lo técnico, sino que puede incluir elementos de tipo social (García Calavia, 1999).

En la segunda, sobre la administración científica como lógica del capital, se cuestionó a Braverman por colocar al taylorismo como eje central y forma de control más efectiva en el proceso de trabajo moderno, de hecho, no es la única y su efectividad tampoco es total. En este eje se destacan los aportes de Friedman (1977) y Edwards (1983).

Friedman (1977) propuso dos estrategias para el análisis de los procesos de control y gestión en el ámbito laboral: a) la de “control directo”, que para minimizar la resistencia en el trabajo es necesaria una supervisión constante y la reducción de responsabilidades a los trabajadores, esto es en consonancia a lo desarrollado por Braverman (1974)- y b)

de “autonomía responsable”, que opera sobre la “capacidad de adaptación y confluencia” entre trabajador y empresa. Consiste en brindar autoridad, responsabilidad, estatus, incluso mayor autonomía en la toma de decisiones. La idea del “margen de elección” sería, en el planteo general de Friedman (1977) parte importante en la explicación del desarrollo del capitalismo industrial.

Littler (1978) en su estudio sobre el taylorismo destaca su expansión, la burocratización de su estructura de control pero señala que no puede ser definido como una relación de empleo, más bien debía ser entendido como la estructura moderna de control de las fábricas que se reinventaba permanentemente.

Sobre estas ideas, Edwards (1983) explicaba sobre la búsqueda permanente de las empresas de modelos más eficaces de control y gestión de la fuerza de trabajo, que aquel descrito por Braverman, ya era “deficitario” y que sería el “control burocrático” y la institucionalización del “poder jerárquico” el reemplazante del modelo de control tradicional.

En ambos casos, si se recuperan los análisis respecto de la subsunción del trabajo en el capital, es importante señalar sobre qué dirección Friedman (1977) y Edwards (1983) dejaban ver el objetivo de la gerencia: lograr condiciones óptimas para la valorización del capital. Además, como aporte, se rescata que la generación de nuevas estrategias implicará la idea de “no-conflicto” en el ámbito de trabajo, más bien, de consentimiento y autodisciplinamiento, dimensiones que serán desarrolladas por otros autores, y que no contradicen la autoridad/jerarquía/directiva del capital ni interfiere en el proceso de valorización negativamente²⁹.

Por otro lado, el papel de la acción y la(s) experiencia(s) subjetiva(s) en el proceso de trabajo, se constituyen como otro de los ejes centrales-críticos al trabajo de Braverman (1974), ya que, no estudiaba las posibilidades ni estrategias de resistencia de los trabajadores “sometidos” a las estrategias de control de la empresa. Es Burawoy (1979) quien avanza sobre ese punto y desarrolla la idea de “manufacturar consentimiento”,

²⁹ Sobre las formas actuales de organización del trabajo (toyotismo, especialización flexible, etc.) se reafirma la idea de “responsabilización a los trabajadores” (García Calavia, 1999)

donde explica cómo los trabajadores contribuyen activamente a los fines de la empresa a pesar de reconocer los mecanismos de control.

Burawoy (1979) expone en su investigación cómo un grupo de trabajadores se organiza en su trabajo cotidiano, dando lugar al “juego de arreglárselas”, siendo resultado de una estrategia de control gerencial que en base a cierta “prescindencia” de sus propias reglas, lograba aunar los intereses de los trabajadores con los objetivos de producción. De esta manera Burawoy (1979) sostendrá que también en el proceso de trabajo se asiste a un proceso de encubrimiento de las relaciones de producción. Como señala García Calavia (1999):

“(…) el debate posterior (...) llevó a la reconsideración de la resistencia y de la cooperación como factores causales que transformaban los procesos de trabajo donde los trabajadores contribuían a la capacidad de la gerencia para intensificar el esfuerzo del trabajo y la productividad” (p. 208)

3.- 3era Etapa: Subjetividad, identidad, negociación y resistencia.

Aquellos autores que tuvieron como objetivo consolidar la propuesta inicial de Braverman (1974) lograron re-insertar la idea de resistencia, de capacidad creadora de la fuerza de trabajo y la importancia del consentimiento como parte de la respuesta de los trabajadores (Burawoy, 1979), pero se dirigieron a fortalecer la dimensión “subjetiva” en el análisis de los procesos de trabajo.

Thompson y O’Doherty (2008) destacan que dichos avances, lograron “complementar” el análisis estructural iniciado por Braverman, al enfocarse sobre las condiciones subjetivas que facilitaban la reproducción del capital, sin embargo, en estos aportes, prevalecía la dificultad de integrar nuevos términos y recursos teóricos como los de Foucault (1979) y los procesos en los que las relaciones de trabajo eran desplazadas a un nivel secundario.

De esta forma Thompson y O’Doherty (2008) señalan que las inquietudes de buena parte de esta línea de estudios, intenta responder las siguientes preguntas:

- 1- ¿Ha habido un cambio en las estrategias de gestión en torno a los controles normativos? ¿en qué consisten los controles? ¿en torno a que (intereses/identidades) son dirigidos? ¿Qué tan exitosos son?
- 2- ¿Conserva el trabajo capacidad de resistencia o disenso? ¿Qué formas de resistencia toma? ¿Qué tan exitosos son?

3.1.- Volver a la subjetividad

“Subjectivity and identity refers to those dimensions of the labor process in which individuals and their collective associations are preoccupied with the interpretation of experience and the mobilization of organizational and “world-making” action based upon these interpretations”³⁰ (Thompson y O’Doherty, 2008, p, 108)

La escuela de Manchester³¹, señalan Thompson y O’Doherty (2008), se propuso mostrar como la resistencia en las diferentes formas de conflicto y lucha en el proceso de trabajo ayudan a conservar el control de la gerencia sobre la organización. En ese sentido, Thompson y O’Doherty (2008) consideran clave el análisis de la identidad para comprender la naturaleza de la resistencia en el lugar de trabajo, re-contextualizando al sujeto fuera del dualismo/antagonismo estructural capital/trabajo e intentado encontrar nuevas relaciones en la revisión del conflicto.

Existen tres líneas generales que hacen referencia a la subjetividad e identidad en el análisis de los procesos de trabajo, destacan Thompson y O’Doherty (2008). La primera es la encabezada por Michel Foucault, cuyas aplicaciones se han desarrollado en las tradiciones etnográficas y de estudios de caso. En general, los resultados de aquellos

³⁰ Subjetividad e identidad refieren a las dimensiones en el proceso de trabajo en la cual los trabajadores y sus organizaciones se ocupan de a) la interpretación de la experiencia, b) la movilización de la organización y c) las acciones “movilizadoras” basadas en esas interpretaciones. (Traducción propia).

³¹ Integrada por: Collinson, Contu, Grey, Kerfoot, Knights, McCabe, O’Doherty, Sturdy, Willmott, Worthington, Wray-Bliss

estudios, muestran la naturaleza precaria de la subjetividad e identidad examinando las formas y caminos en que los sujetos constituyen sus discursos.

Dicha apertura, destaca que la identidad es a menudo “subyugada” por los dispositivos del yo disciplinarios y de auto comprensión. Dado que la disciplina, señala Foucault (2009) no puede ser nunca de forma completa y total, existe impredecibilidad en tanto reflexión y conducta de los sujetos, esto es, la existencia de esfuerzos contradictorios en la confirmación del sentido de uno mismo (Thompson y O’Doherty, 2008).

Thompson y O’Doherty (2008) señalan que estudios como los de Knights y McCabe (2000) y Ezzamel, Willmott y Worthington (2001, 2004, 2008) demuestran que la subjetividad no puede ser discursivamente arreglada en un sentido total y que las luchas por el poder y control son algo difuso, multidireccional y transversal, superando ampliamente las propuestas dualistas de análisis de poder y resistencia.

La segunda línea respecto de los temas de subjetividad e identidad son las propuestas post-lacanianas alternativas a Foucault y encabezadas por Slavoj Zizek. Thompson y O’Doherty (2008) destacan el aporte de Fleming y Spicer (2003) que utilizando algunos elementos de Zizek, muestran cómo los individuos en la racionalización de su comportamiento, se constituyen como sujetos cínicos y autónomos.

Fleming y Spicer (2003) indican que los trabajadores actúan como si creyeran en los valores de la organización, pero describen y explican que su comportamiento en muchos casos es distante, irónico y resistente. La distinción entre acciones y creencias ayuda a extender el entendimiento sobre las paradojas asociadas con la desilusión humana de libertad y autonomía deconstruyendo la noción esencialista de subjetividad e identidad, Zizek ofrece una alternativa al lenguaje de Foucault, enfatizan Thompson y O’Doherty (2008)

La tercera línea es la desarrollada por Laclau y Moufee (1985). Según Thompson y O’Doherty (2008) los mencionados autores destacan a los individuos como “sitios” de múltiples identidades y subjetividades, es decir, visten diferentes identidades/subjetividades, como clase, raza, religión, nacionalidad, edad, entre otras. Esas múltiples asociaciones hacen contingente e inciertos los caminos para

definir/predecir de forma totalizante las formas de control en el análisis de los procesos de trabajo.

La idea propuesta, destacan Thompson y O'Doherty (2008), es que para examinar la subjetividad y la identidad, hay que analizarlas como medios, como construcciones sociales resultantes de las relaciones de poder y desigualdad. De esa forma, muestran como la estructura es “más recursiva” e inmanente al fenómeno, cómo es más frágil, emergente e impredecible y que de alguna forma u otra se encuentran en la reflexión diaria de los trabajadores pero que es inaccesible desde los procedimientos tradicionales de análisis de las relaciones de trabajo.

Este trabajo de tesis, se posiciona en esta “*tercera etapa*”, ya que, los recursos conceptuales utilizados por las investigaciones reunidas en torno a esas problemáticas, resultan muy provechosas a los fines de análisis de las entrevistas, particularmente, en lo que respecta a las acciones desplegadas por la juventud trabajadora para “lidar” con la precariedad, para responder que hacen frente a un conflicto, que estrategias de resistencia emplean y cómo lo hacen.

Estas perspectivas, no sólo pueden reunirse y potenciarse por sus similitudes en tanto interpretación general del proceso de valorización del capital y su expansión-dominación sobre las relaciones de trabajo (y la vida) como principio/eje inicial de interpretación de los problemas en el trabajo en tanto control, gestión y formación de resistencias, expresiones de subsunción; sino que además comparten algunas categorías comunes rescatadas de las contribuciones pos-estructuralistas.

3.2.- Identidades y resistencias en contextos de incertidumbre

Collinson (2003), estudia analíticamente la “inseguridad en el trabajo” para entender los procesos subjetivos de las relaciones de poder y las estrategias de sobrevivencia en una organización. Para ello construye una serie de categorías para explicar la reproducción de la dominación en los establecimientos productivos en base a las “significaciones” alrededor de la inseguridad. Recupera el concepto de poder en Foucault (1977) como algo productivo y creativo. Collinson (2003) basándose en Foucault (1977) señala que las prácticas de poder producen sujetos, de esta forma el poder disciplina el “yo”, la

“normalización” re-construye identidad y saber, ello permite la diferenciación, la homogeneización y la exclusión.

Insiste Collinson (2003) por esa vía, que otras investigaciones como las de Holloway (1984) llegan a síntesis similares, que las prácticas socio-organizacionales pueden producir una “personalidad” un “yo” disciplinado y “normalizado”. La ventaja, en desplegar el análisis foucultiano en este ámbito, es que permite explicar los procesos de trabajo en un sentido no-racional, o bien, ir más allá de la racionalidad asignada y predeterminada de los mecanismos de control, gestión y por qué no “performación disciplinante” de los trabajadores.

Collinson (2003) destaca que la conformación actual de las identidades tiene más independencia del lugar de nacimiento, de la clase o del género (más que en otros periodos históricos) sin embargo, esa sensación de “libertad” de elección es acompañada por un aumento de la inseguridad, la incertidumbre, la vulnerabilidad y la precariedad en la conformación de las nuevas subjetividades. En esto, Collinson (2003) retomando a Palm (1977) quien destaca que la “inseguridad” en el trabajo crea ansiedades materiales y simbólicas y aunado a una serie de valores de época, como la idea de autonomía o respeto a sí mismo, terminan por constituirse como elementos externos plausibles de subordinarse en una estrategia de control gerencial.

Como recurso heurístico, y en relación a la idea de la “solidificación” de la subjetividad en un contexto de precariedad persistente, es interesante cómo en estos procesos existe el deseo de preservar la existencia simbólica y física que reproducen las instituciones que brindan “seguridad” y cómo aquellas pautas disruptivas pueden ser percibidas negativamente en ese “círculo virtuoso de dominación”.

Collinson (2003) menciona, por ejemplo, los procesos de “identificación-diferenciación” en torno a la masculinidad en el lugar de trabajo para resolver inseguridades o fortalecer aspectos inciertos en el trabajo. Así también, como hay una identidad ligada al género, también puede que exista otro tanto (una identidad especial para cada sitio). La identidad coexiste con otros aspectos de la vida y al mismo tiempo se refuerzan entre sí (algunas) mientras que otras pueden entrar en contradicción. La multiplicidad puede generar “ambigüedad e inseguridad” (Collinson, 2003)

“(...) a considerable number of intersecting material and symbolic insecurities can shape the construction and reproduction of selves and subjects. Social change, workplace power relations and their shifting nature and the ambiguities and multiplicities of subjectivity can all exacerbate insecurity and anxiety”
(Collinson, 2003, p. 535)³²

Collinson (2003) insiste en que las relaciones de poder en el trabajo (relaciones asimétricas) pueden reforzar simbólicamente y materialmente las inseguridades de los trabajadores. Una de las características de la organización moderna es el monitoreo y evaluación permanente de las actividades desplegadas en el ámbito laboral. En las organizaciones basadas en este tipo de control/vigilancia, dice Collinson (2003) emergen una serie de “identidades/personalidades/yo” que pueden ser consideradas como “prácticas de supervivencia”³³ y son adaptadas por los trabajadores para transcurrir en esos ambientes.

Refiriéndose a la investigación de Noon y Blyton (1997), Collinson (2003) señala cómo es posible que en este tipo de organizaciones los trabajadores puedan lograr respuestas/formas creativas como chistes, sabotajes, escapes, entre otros. De esta forma, Collinson (2003) propone tres estrategias de “construcción del yo”/identidad: la conformista, la dramaturgica y la resistente.

“El yo” conformista, retoma conceptualmente a Foucault cuando señala que en los lugares de trabajo, la vigilancia produce identidades conformistas y disciplinadas. Se pueden ver estas disposiciones en trabajadores que tienen poca o casi nula posibilidad de crecer en la empresa y como alternativa, dicen Cohen y Taylor (1992) escapan a la

³² “(...) un número considerable de intersecciones materiales e inseguridades simbólicas pueden dar forma a la construcción y reproducción de seres y sujetos. El cambio social, las relaciones de poder en el lugar de trabajo, su naturaleza cambiante y las ambigüedades y multiplicidades de la subjetividad, pueden exacerbar la inseguridad y la ansiedad”.

³³ Con sobrevivencia “(...) is intended to address the complex ways that individuals may try to protect and secure themselves in a physical, economic and/or symbolic sense within disciplinary regimes” (Noon and Blyton, 1997 en Collinson, 2003, p. 536)- “(...) se intenta mostrar los complejos caminos que los individuos toman para protegerse en un sentido físico, económico y/o simbólico frente a esos regímenes disciplinarios” (Traducción propia)

vida privada distanciándose de la organización. Ausentismo, resignación, son ejemplos de estos sucesos.

La generación discursiva de: a) la vida es “fuera del trabajo”; b) el trabajo es indiferente y tomado como algo puramente instrumental y c) yo soy afuera del trabajo, son manifestaciones de esta categoría analítica.

“El yo” dramático, se despliega cuando los trabajadores encuentran alternativas de expresión en su lugar de trabajo. Recuperado de las ideas de Goffman, el “yo dramático” se presenta a sí mismo como favorable, fuerte, convencido de sí mismo, misterioso. Collinson (2003) indica que surgen este tipo de “yoes” en lugares donde los trabajadores se sienten muy expuestos, amenazados, inseguros o subordinados, tal es así que:

“(...) employees can become skilled at choreographing their own practices and managing their reactions to the ways they are monitored. They can learn over time to be more self-consciously skilled and strategic in response to “the gaze”. Similarly, while new technologies may be used to intensify surveillance” (Lyon, 2001 en Collinson, 2003, p.539)³⁴

Este tipo de perfil es la media entre pasividad y resistencia. “El yo” resistente, refiere al trabajador que expresa descontento sobre su lugar de trabajo. En establecimientos con importante monitoreo, vigilancia y control, su expresión es variable, pueden ser de modo “subterráneo” (Knights y McCabe, 2000), e incluir: a) indiferencia/trabajo lento (Scott, 1990); b) denunciando de irregularidades (*whistleblowing*) (Rothschild y Miethel, 1994); c) humor (Ackroyd y Thompson, 1999; Taylor y Bain, 1999, 2003); d) escepticismo (Fleming y Sewell, 2002) y e) cinismo³⁵ (Fleming, 2005; Fleming y

³⁴ “(...) los empleados pueden llegar a ser expertos en coreografiar sus propias prácticas y manejar sus reacciones a las formas en que son monitoreados. Con el tiempo, pueden aprender a ser más hábilmente conscientes y estratégicos en respuesta a "la mirada". Del mismo modo, mientras que las nuevas tecnologías se pueden utilizar para intensificar la vigilancia”

³⁵ Fleming y Spicer (2003) señalan que el cinismo como forma de distanciarse de la empresa, de los controles y monitoreo, puede, potencialmente reproducir las relaciones de poder de las que busca escapar.

Spicer, 2003) En su expresión visible, se incluyen huelgas, paros, por ejemplo (Collinson, 2003)

3.3.- Formas de resistencia

Fleming y Sewell (2002) referencian el trabajo de Thompson y Ackroyd (1995) discuten la idea de que los trabajadores no pueden resistir las estrategias de la gerencia ya que por su “enculturación ideológica” el deseo de oponerse al capital fue “borrado”, sin embargo, este tipo de aseveraciones es a causa de un problema de medición, o “falla en el registro de la presencia de resistencia”. Incluso critican algunos estudios foucaltianos donde sugieren que el poder disciplinario y los procesos de normalización son construidos de una forma sobredeterminada donde no hay posibilidad de resistir “(...) *power is everywhere and nowhere, the impression can be given that it is a forcé from wich there can never be any escape*” (Thompson y Ackroyd, 1995, p.625 en Fleming y Sewell, 2002, p. 858)³⁶

Fleming y Sewell (2002) intentan dar una explicación de por qué falla el registro de situaciones de resistencia. En principio, indican que existe una incompleta noción de lo que es “resistencia”, incluso el término “resistencia” desde la perspectiva fordista (sindicatos, huelgas, piquetes, trabajo a reglamento) no son suficientes.

Ellos proponen el concepto de “svejkism”, como ejemplo representativo de cómo la resistencia puede persistir en contextos y condiciones, donde las “tradicionales formas de resistir” están cerradas (Fleming y Sewell, 2002). El término es recuperado de una novela donde Svejk es un soldado que se resiste la disciplina del imperio Austrohúngaro en formas de subversión “invisibles” ante sus superiores, incluso ante sus compañeros. La resistencia entonces, se asemeja a algunas características desarrolladas por Scott (1985) como “(...) *foot dragging, false copliance, feigned ignorance, disimulation, disengagement*”³⁷ (Scott, 1985 en Flemming y Sewell, 2002, p. 859) Estos

³⁶ “(...) El poder está en todas partes y en ninguna parte, se puede dar la impresión de que es una fuerza de la que nunca puede haber ningún escape”.

³⁷ “(...) tortuguismo, falso consentimiento, ignorancia fingida, disimulación, desenganche” (Traducción propia) El término “Foot Dragging” hace referencia a “trabajar lento o despacio” de forma intencional.

posicionamientos no son comprendidos como resignación sino como una “reconexión” o compromiso con otro tipo de registros.

La resistencia es tomada sólo como una dimensión racional. Los tipos tradicionales de resistencia/conflicto no retienen la legitimidad de clase o principios políticos de irreconciliabilidad de intereses del periodo “fordista”. Casey (1995), en base a los modelos de medición tradicionales manifiesta que la resistencia “está virtualmente desaparecida”; a lo que Flemming y Sewell (2002) no solo enfatizan en la falta de modelos modernos para medir el “disenso” sino que además, muchas investigaciones “caen” en el pesimismo focultiano porque se enfocan en lugares incorrectos. Hay que “desromantizar” el concepto de resistencia.

Flemming y Sewell (2002) se inspiran en un trabajo de Knights y Vurubaki (1994) donde proponen, “(...) *to avoid the reification of resistance by considering the way in which it is constituted in language as well as practice*”³⁸ (p. 861) En este sentido es importante analizar qué es lo que está permitido, que se dice y cuáles son los límites de la legitimidad

La aproximación general de resistencia se expresa en términos de clase, organizada en partidos y sindicatos. Las formas que puede tomar van desde una huelga, pasando por sabotajes hasta el trabajo a reglamento. Sobre este sentido es que se expresan, dicen Flemming y Sewell (2002) los verdaderos intereses de los trabajadores, en lo que es una lucha abierta contra el capital, hasta “trascendental”. El conflicto también se despliega a niveles de menor implicancia, como el ámbito de trabajo. Edwards (1979) insiste en que los objetivos contrapuestos entre capitalista y trabajador hacen que los últimos se dispongan a “resistir” las imposiciones diseñadas por los primeros para lograr extraer el mayor esfuerzo de ellos.

Sin embargo, Flemming y Sewell (2002) insisten en que esa concepción subyacente de resistencia es como la ley de la estática de Newton: dos fuerzas iguales (y opuestas) se encuentran/actúan y se neutralizan, esto es “trabajadores vs capitalistas”, el supuesto acordado a los efectos finales, también es discutible.

³⁸ “(...) evitar la reificación de la resistencia para considerar el camino en que esta es constituida en lenguaje como práctica” (Traducción propia)

Recuperando a Edwards (1995), insiste en la existencia de prácticas subterráneas, menos colectivas y organizadas que las formas tradicionales-racionales y hasta masculinas de resistencia³⁹, tal es así que habla de “huelga mental/indiferencia” y que esto puede ser incluso más problemático para la gerencia que las formas tradicionales de expresión. Edwards (1995) también destaca que la resistencia como práctica de oposición, permite expresar descontento/insatisfacción y logra la creación de un espacio de ejercicio de autonomía.

Volviendo a Flemming y Sewell (2002), en base a los aportes de Kondo (1990), Edwards et al. (1995), (Collinson, 1992, 1994), Knights y McCabe (2000), los autores concluyen en que la resistencia puede ser registrada incluso en los espacios donde las actividades de expresión clásicas son imposibles e inexistentes de desarrollarse. Hacen énfasis en que las estrategias generales de insurrección (de resistencia), pueden encontrarse en estadios de menor desarrollo, en los lugares de trabajo como quiebres y grietas intersubjetivas (subyacentes) a la vida de la organización y que esto puede lograr un impacto más serio que una huelga, por ejemplo.

La noción de “Svejkismo” que proponen Flemming y Sewell (2002) corre en consonancia con la idea de “descpromiso organizacional” o “descompromiso activo” Prasad y Prasad (1998); como la habilidad de cumplir sin conformarse. El comportamiento svejk incluye también cinismo e ironía –humor⁴⁰-, disposiciones señaladas en otras investigaciones como las de Collinson (1994) o la de Ackroyd y Thompson (1999).

Otras características del Svejkismo son el conflicto de moralidades, la ambigüedad e intereses, la indiferencia o descreimiento del deber. Su expresión, insisten Flemming y Sewell (2002) no opera –en general- racionalmente, se relaciona a intereses individuales que pueden coincidir con los del ámbito de trabajo. Destacan además, que por las características asimétricas de las relaciones de poder entre capital y trabajo, el primero logra monopolizar los aspectos “éticos” en la relación de trabajo y que la

³⁹ Sobre esto, puede suponerse que las formas “subterráneas de resistencia” que se intentan mostrar existieron, incluso durante el modelo fordista de valorización.

⁴⁰ Humor de este tipo es conceptualizado como una “forma de resistencia” en Ackroyd y Thompson (1999)

“fuga/resistencia” (*svejkismo*) no se expresa en una protesta abierta o desobediencia directa, sino con el despliegue de ironía.

Ahora bien, ¿es el objetivo transformar las relaciones de trabajo/de dominación? No necesariamente (al menos en el corto plazo dicen Flemming y Sewell, 2002). La idea es preservarse, elegir las “batallas”. Lo que observan es un sentido de realidad aumentado, -quizás un poco pragmático- Encuentran estrategias en lugares donde los límites del control son débiles e inexistentes.

Otra expresión es el “scrimshanking” y el “flannelling”. El primero expresa “elución del deber”, y se aplica cuando se está cerca y sobre los límites del no-control gerencial. El segundo, tiene que ver con usar los valores de la compañía, por ejemplo, de forma extrema para lograr caer en principios contradictorios. Sobre el “flannelling” Flemming y Sewell (2002) despliegan 4 dimensiones:

- 1) “Afirmación equívoca”. Cuando los trabajadores afirman (o parecen hacerlo) en consonancia con los intereses de la compañía o equipo de trabajo, pero en realidad no lo hacen. Esto preservaría un sentido de “diferencia”. La expresión es relativa a las características que el *flanneller* tenga.
- 2) “Práctica como actuación”. Se relaciona a los rituales en el establecimiento: reuniones, formas de atención, expresión de ideales de la empresa, entre otros. Un “*flanneler svejk*” los “sigue” pero no completamente y expresa disconformidad irónica y cínicamente⁴¹.
- 3) “Disposición irónica”. Sobre los rituales anteriores, actuar irónicamente cuestiona además las reglas de la empresa.
- 4) “Escepticismo y cinismo”. Los ideales de la empresa/establecimiento son de una forma u otra impuestos coercitivamente, si se tiene en cuenta la relación asimétrica prevalente entre empleador y trabajador, son expresados cínicamente por los/as trabajadores.

⁴¹ La resistencia por los canales formales y expuestos es depositaria de medidas disciplinarias más intensas.

Flemming y Sewell (2002) insisten en activar un concepto de resistencia que vaya más allá de lo tradicional. Incluso mencionan que existen formas de resistencia que pueden incluir el consentimiento y acuerdo con sus empleadores, es decir, no hay “pureza” en la expresión de resistencia.

Ahora bien ¿y que hay con su efectividad?, dicen Flemming y Sewell (2002), que el cinismo o la ironía, no son más que “un falso sentido de autonomía”, que termina por cimentar las relaciones asimétricas de poder. Otra opción es considerarlo como una acción efectiva de resistencia, como expresión alternativa de la retórica empresarial.

Sobre la efectividad general, debe establecerse en función de los objetivos de cada acto-resistencia en tanto pretenda cambiar/transformar diferentes formas de poder. En un nivel conceptual, destacan Flemming y Sewell (2002) el svejkismo debilita la acción colectiva o sindical, pero también co-existe con otras formas de resistencia.

En sintonía con los aportes de Flemming y Sewell (2002) Ezzamel y Willmott (2008) recuperando a Foucault, observan algunas expresiones de resistencia en un grupo de trabajo en el comercio y las agrupan en dos conjuntos:

- a) Trabajar lento, que corresponde al conjunto de tácticas para disminuir la velocidad del trabajo del grupo. Entre las que se cuentan llegar tarde, hacer visitas frecuentes al baño, tomarse recreos para fumar.
- b) Ser menos cooperativos, los trabajadores no ayudan a otros a realizar su trabajo en tiempo y forma, por ejemplo.

El valor sobre los aportes foucaultianos permite, según Ezzamel y Willmott (2008) analizar como el lenguaje se funde con las diferentes formas de saber/poder en el procesos productivo.

Otras formas de resistencia alternativa son las que señala Lutgen-Sandvik (2006) en un estudio sobre la experiencia de 30 trabajadores testigos de abusos laborales. El autor

describe como actuaron los casos entrevistados frente a esos hechos. Unos se resignaron ante la situación, otros protestaron.

Señala la presencia de una “co-acción desorganizada” concepto utilizado por Martine y Meyerson (1998) para representar la situación en que los trabajadores, de forma individual (atomizada) hacen cosas similares sin ningún tipo de coordinación explícita., donde fue usual encontrar expresiones como:

- El éxodo: Renunciar o amenazar con hacerlo, brinda al resto de los trabajadores cierto coraje para hacerlo. Incluso los que renunciaron, en el marco de su investigación, eran considerados por los entrevistados que permanecían trabajando como “aquellos que escaparon”.
- La “voz colectiva”, es otro término que manifiesta una idea común sobre situaciones en el trabajo que validan percepciones, y brindan apoyo emocional, igual que la “defensa mutua” que explica situaciones de solidaridad de trabajadores.
- El revés discursivo, que muestra cómo para escapar de las “prácticas” represivas del discurso, los trabajadores lo “transforman” en sentidos alternativos.
- La desobediencia, donde se destacan el tradicional trabajo a reglamento (Mulholland, 2004), la resistencia a través de la distancia (Collinson, 1994) o la venganza (Jordan, 2003; Tucker, 1993)

Lutgen-Sandvik (2006) destaca que “resistir” es una empresa peligrosa para los trabajadores, por las potenciales consecuencias, más bien, es posible que los que resistan salgan menos beneficiados y no hayan logrado ningún cambio en el establecimiento.

Sin embargo, existen un “mapa temporal” de resistencia, un patrón, donde la experiencia/trayectoria permite a los trabajadores más experimentados combinar tácticas, esto explica para Lutgen-Sandvik (2006) que los trabajadores que se resisten no se rinden, hasta que renuncian.

Lutgen-Sandvik (2006) concluye en su investigación identificando dos patrones de acción habituales, identifica primero situaciones donde, frente al abuso laboral, aparece una elaboración privada de este conjunto de hechos, esto es, charlar con los compañeros de trabajo sobre esa situación, por ejemplo. De esa forma se constituye un plan que emerge y se expresa “públicamente”. En caso de fallar y no encontrar alternativas, se reagrupa, y el margen de movimiento se acota a las personas de más confianza.

El segundo conjunto de hechos que identifica, sucede cuando al comunicar la situación de abuso al empleador, no se toman medidas para extinguirlo y de esta forma observa dos tipos de respuestas: a) la búsqueda de ayuda externa (sindicatos) o b) resistir utilizando tácticas como “trabajar a reglamento”, etc.

En otra investigación, Cicellin, Pezzillo Iacono, Berni, y Esposito (2015) se proponen interpretar la resistencia ofrecida por empleados temporarios de agencias de enfermería en Italia. Desde una perspectiva pos-estructuralista examinan la relación entre las estrategias de control y gestión de los empleadores y cómo responden los empleados a diferentes situaciones en el trabajo.

Posicionándose sobre los aportes de los estudios críticos de gestión (*Critical Management Studies*) retoman algunos aspectos que contribuyen al análisis de las diferentes situaciones de contrato en la agencia de enfermeros temporarios. Insisten en la existencia de procesos de conformación de las identidades y que son ellas las que viabilizan, en función de su configuración, formas de resistencia a los perfiles de gestión empleados por la gerencia. Citan a Zanoni, Janssens, Benschop, y Nkomo (2010) para atravesar las nociones generales de resistencia no clásica al hablar de “micro-emancipación” entendiendo que los trabajadores no son receptores pasivos frente al control de la gerencia.

Sobre este principio y valiéndose también de los aportes de Stanworth y Druker (2006); Bohle et al, (2001) y Mills et al, (2010) plantean una caracterización laboral signada por múltiples inseguridades, en las dimensiones emocionales y contractuales, reuniéndolas

bajo la categoría de “comunidad de afrontamiento”⁴² Destacan que las emociones como ansiedad o miedo, se convierten en fuentes de constitución de una identidad colectiva y como además, se constituyen activamente como elementos de resistencia “(...) *transforming and re-writing the prevailing discourses of management*” (Bolton, 2001; en Cicellin et al. 2013)⁴³

Como el miedo es una de las emociones dominantes en el caso de estudio de Cicelin, et al (2013) sea por las características del contrato (de carácter temporario) o por la posibilidad de perder independencia económica (pérdida de sensación de autonomía), los/as autores/as indican que dichas situaciones, se convierten en la base de esa “comunidad de afrontamiento” dando lugar a la construcción de una identidad colectiva, en palabras de Collinson (2003)

De esta forma Cicellin et al. (2015) muestran que el miedo emerge como una emoción colectiva, que conjuntamente con la sensación de precariedad/inseguridad/incertidumbre los convierte, a los enfermeros temporarios, en un grupo solidario y fuertemente cohesionado, que brinda, en otras palabras, un sentido de pertenencia entre los/as trabajadores/as que transitan por esas situaciones.

Ahora bien, el miedo como mecanismo de resistencia, no es expresado, en el caso de estudio de Cicellin, et. al (2013) mediante huelgas, boicots, paros, etc. Más bien podría ser clasificado como una resistencia “pasiva” según Collinson (1994). Sátira, ironía, serían los referentes empíricos observados en los discursos que permiten dar fundamento a tal afirmación.

⁴² El término en inglés es “*Community of coping*”

⁴³ “(...) transformando y re-escribiendo los discursos de gestión” (Traducción propia)

4.- Reflexiones y nuevas resistencias

Tabla N° 2: Principales aportes conceptuales a la definición de “nuevas resistencias”

Autores	Formas de resistencia	Expresiones
Collinson (2003)	“Dramatúrgico”: Coreografían sus prácticas y controlan sus reacciones, saben que están monitoreados	Falso discurso: siguen el discurso dominante de los/as empleadores, actúan en consecuencia, pero no están convencidos/as. Cuando tienen oportunidad actúan a favor de sus intereses.
	“Resistente”: Expresan el descontento en el lugar de trabajo	Formas de expresión “subterráneas”: Indiferencia/trabajo lento (Scott, 1990); Humor (Ackroyd y Thompson, 1999; Taylor y Bain, 1999, 2003); Cinismo (Fleming, 2005; Fleming y Spicer, 2003) Formas de expresión “visibles”: Huelgas, paros, escraches
	Fleming y Sewell (2002)	Cumplir sin conformarse
<i>Scrimshanking</i>		Elución del deber
Afirmación equívoca		Cuando se afirma -o los/as trabajadores/as parecen hacerlo- en consonancia con los intereses de la compañía pero en realidad no lo hacen
Práctica como actuación		Sigue los rituales del establecimiento pero no completamente
Disposición irónica		Actuación irónica sobre las reglas del establecimiento
Escepticismo y cinismo	Los ideales de la empresa –impuestos coercitivamente- son expresados de forma cínica	
Ezzamel y Willmott (2008)	Trabajar lento	Llegar tarde, hacer visitas frecuentes al baño, tomarse recreos para fumar
	Ser menos cooperativos	No existe ayuda a otros/as para realizar el trabajo en tiempo y forma
Lutgen-Sandvik (2006)	Éxodo	Renunciar o amenazar con hacerlo
	Voz colectiva	Idea común sobre situaciones en el trabajo que validan percepciones, y brindan apoyo emocional
	Revés discursivo	Escape de las “prácticas” represivas del discurso, los trabajadores lo “transforman” en sentidos alternativos.
	Desobediencia	Trabajo a reglamento (Mulholland, 2004), la resistencia a través de la distancia (Collinson, 1994) o la venganza (Jordan, 2003; Tucker, 1993)
Cicellin, Pezzillo Iacono, Berni, y Esposito (2015)	Comunidad de afrontamiento	Miedo como vector de una construcción colectiva de lucha: solidaridad, cohesión (comunidad de afrontamiento)

Fuente: Elaboración propia

La noción general de resistencia, puede ser entendida como expresión de la lucha de clases sobre la que subyace el antagonismo entre trabajadores y capitalistas. La TPT

destaca que la emergencia de nuevas formas de resistencia no son algo “nuevo” en el conflicto entre capital y trabajo, sino que estas figuras no fueron conceptualmente relevantes para los estudios clásicos sobre conflictividad en el trabajo, por ello, se referirá a ellas como “acciones de resistencia no tradicionales”

El registro de conflictos y resistencias incorporados en el debate tradicional, usualmente toma a las expresiones de huelga, paro, piquete, trabajo a reglamento, entre otras, como expresiones “lícitas” del conflicto, en tanto se sostienen, en términos colectivos-sociales. Las acciones de resistencias no tradicionales, poco aportan a ese objetivo, más aun, su “efectividad” es casi nula a razón de un mejoramiento de la calidad del empleo. Pudiendo ser de carácter colectivo, frecuentemente son individuales, no están organizadas por sindicatos o partidos, sino que son expresión de la atomización y fragmentación del colectivo de trabajo, explicada en gran parte por la emergencia y consolidación de nuevas formas de control y gestión de la fuerza de trabajo.

Con todo, las acciones de resistencia no tradicionales pueden agruparse bajo las siguientes 3 grandes expresiones:

- **Simulación:** como expresiones que disfrazan el sentido de disciplina (reglas y normas). Aquí pueden integrarse el falso discurso (Collinson, 2003) y el “flanelling” (afirmación equívoca, práctica como actuación, disposición irónica, escepticismo y cinismo) (Fleming y Sewell, 2002; Fleming, 2005) y el revés discursivo (Lutgen-Sandvik (2006)
- **Fuga:** como expresiones de ausentismo, resignación (Collinson, 2003); elusión del deber (Fleming y Sewell (2002); trabajar lento, ser menos cooperativo (Ezzamel y Willmott, 2008), desobediencia, éxodo (Lutgen-Sandvik, 2008)
- **De apoyo:** como expresiones que involucran solidaridad y apoyo emocional: voz colectiva (Lutgen-Sandvik, 2008) , comunidad de afrontamiento (Cicellin, Pezzillo Iacono, Berni, y Esposito, 2015)

Estas acciones de resistencia no tradicionales, logran a visibilizar el conflicto en las relaciones de trabajo por otros medios, reafirmando que, en una relación de trabajo siempre hay conflicto y siempre hay resistencia, que no existen trabajadores/as pasivos/as por más que se observen grandes colectivos de trabajadores/as desorganizados o no se expresen bajo las formas tradicionales. Su estudio, permite identificar las acciones y estrategias emprendidas por los/as trabajadores/as en márgenes estrechos, en ámbitos de incertidumbre, inseguridad e inestabilidad, aspectos que resultan enriquecedores para estudiar cómo se reproducen y transforman las posibilidades de acción en ámbitos precarios de trabajo.

CAPÍTULO 5

Acumulación y dinámica de participación sectorial en San Juan

Introducción

Para De la Garza Toledo y Neffa (2010), referirse a “modelos económicos” implica definir situaciones sociohistóricas y políticas particulares de un país o región. Un modelo no es un híbrido aplicable a cualquier realidad “de país” ni su despliegue es igual a otro semejante, por esas mismas particularidades.

Los criterios utilizados para analizar un modelo económico son diversos y metodológicamente “debatibles”, sin embargo De la Garza Toledo y Neffa (2010) reconocen en los aportes de Boyer y Freyssenet (2010) la expresión más completa para identificar un modelo económico. Entre las variables, es preciso identificar: cuestiones relativas al despliegue productivo, el componente de demanda, la relación salarial, el uso y reproducción de la fuerza de trabajo, la distribución del ingreso y la calidad de vida, la forma institucional que adopta el Estado y el papel de la moneda (Boyer, 2010). Según los autores, de estos factores estructurales:

“(…) surgen las condiciones y límites macroeconómicos para que los actores de las empresas capitalistas, definan sus estrategias de ganancia teniendo en cuenta el marco institucional, las políticas públicas y las tensiones, conflictos y confrontaciones y rupturas entre los actores sociales intervinientes” (Boyer, 2007 en De la Garza Toledo y Neffa, 2010, p. 21)

Sin embargo, es difícil situar la existencia de un modelo económico en una realidad que se presenta heterogénea, es decir, pueden confluir en un mismo país o región varios modelos económicos pero en diferentes escalas (De la Garza Toledo, 1999), aun así, un modelo económico puede describirse a partir de la identificación de ciertos rasgos dominantes, que a nivel general priman sobre otros. En sintonía puede hablarse también de patrones de acumulación del capital, que recuperando algunas de las variables señaladas para referirse a un modelo económico, permiten organizar, desde una perspectiva más amplia, la dinámica del capital en un país.

“Cada patrón de acumulación de capital es conducido por un bloque de poder específico que articula las distintas fracciones del capital de las que sólo una ejerce la hegemonía, la cual requiere del Estado para garantizar esa unidad

contradictoria como medio para polarizar (conducir) las diferentes fracciones del capital que integran ese bloque de poder económico. Por lo tanto, si bien la relación entre capital y trabajo es decisiva, también intervienen las contradicciones dentro del bloque de poder debido a la fragmentación de los capitalistas que dan lugar a la existencia de distintas fracciones del capital que difieren en sus intereses y pugnan por imponer sus condiciones sin romper con la fracción hegemónica, en tanto que el factor que los aglutina es el disciplinamiento de la clase trabajadora, mientras que el Estado es el garante de esa posibilidad” (Manzanelli, González, y Basualdo, 2017, p. 182)

A continuación se describen las principales características de los patrones de acumulación del capital a nivel nacional acompañadas con algunas observaciones para el caso provincial. Luego, se abordará el estudio del empleo privado registrado, la dinámica empresarial en relación a los sectores de actividad en San Juan durante 2003-2017.

1.- Acumulación sustentada en la valorización financiera (1976-2001)

En 1976 con la dictadura militar se da un cambio en el patrón de acumulación del capital, pasando de una etapa de industrialización por sustitución de importaciones a otra de valorización financiera que se impuso como eje ordenador de las relaciones económicas donde:

“(…) se sustentó en una reorganización productiva a nivel internacional, de carácter neoliberal, que acabó con la fase económica y social surgida de la posguerra (...) esta nueva etapa implicó un aumento en la integración productiva a escala mundial debido a la expansión de la inversión extranjera directa – canalizada a través de las empresas transnacionales-, cuyos alcances estuvieron subordinados a una profundización de la internacionalización financiera a niveles inéditos” (E. M. Basualdo y Bona, 2017, p. 17)

Esto implicó el endeudamiento de grandes empresas oligopólicas del sector privado cuya deuda se dirigió a obtener renta financiera y no a formar capital de trabajo;

“(…) las fracciones del capital dominante contrajeron deuda externa y colocaron esos recursos en activos financieros en el mercado interno para apropiarse del excedente a partir de la existencia de un diferencial positivo entre la tasa de interés interna e internacional y, posteriormente, fugarlos al exterior”. (Basualdo y Bona, 2017, p. 18)

Aquello, acompañado por la subordinación Estatal a la lógica de valorización financiera, hizo que en varias oportunidades, el Estado haga pública la deuda externa privada para luego habilitar un nuevo ciclo de endeudamiento y valorización del capital privado. Este nuevo patrón de acumulación tuvo un fuerte impacto negativo en la redistribución del ingreso, es así que entre los primeros años de esta nueva fase, se observó una reducción de los asalariados en la participación del ingreso nacional del 45% al 30% aproximadamente (Basualdo y Bona, 2017)

Si en los setenta el impacto fue en los ingresos para los/as asalariados/as, en los ochenta y noventa los efectos negativos se observaron a nivel estructural, sobre el empleo, con el aumento del desempleo y la subocupación, aumentando considerablemente los niveles de indigencia y pobreza. Durante esos años:

“El enfrentamiento dentro del bloque de poder entre las fracciones del capital dominantes y los bancos acreedores fue la manera específica en que, durante esta etapa de la valorización financiera, se profundizó el predominio del capital sobre el trabajo en el país. A partir de su desarrollo, los sectores dominantes lograron avanzar en la concentración de la distribución del excedente y de la riqueza acumulada socialmente (...) bajo las nuevas circunstancias, la clase trabajadora ya no dirigió un bloque social alternativo que se enfrentaba con los sectores dominantes para definir la conducción del Estado y el destino del excedente, sino que se encontraba aislada y su resistencia a la dominación social era sólo defensiva ” (E. M. Basualdo y Bona, 2017, p. 25)

En los noventa, el cambio de las formas que adoptó el trabajo fue reforzada a partir de políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural que siguieron el modelo propuesto en las consignas del “Consenso de Washington” y que promovieron la adopción de políticas para “frenar la caída y luego incrementar las tasas de ganancia”

(Neffa et al., 2008, p. 88), y se caracterizaron por: la liberación de flujos de bienes y de capitales, la privatización-concesión de servicios públicos, la imposición de un régimen de paridad cambiario (plan de convertibilidad) que seguía una política monetaria anti-inflacionaria y la aprobación de modificaciones en la legislación laboral que permitieron la flexibilización y precarización de la fuerza de trabajo (Salvia et al., 2015)⁴⁴.

Las medidas desregulatorias destinadas a flexibilizar las condiciones de contratación y empleo, modos de remuneración y procedimientos de disciplinamiento en el lugar de trabajo, generaron en conjunto una atomización y precarización del colectivo de los trabajadores (Senén González y Haidar, 2014). El empleo formal y típico (asalariado, estable y protegido) fue reemplazado por situaciones de trabajo con mayores niveles de incertidumbre e inseguridad laboral (Henry, 2013; Neffa, 2009) esto es, trabajos a corto plazo, de alta rotación y funcionabilidad amparados por una legislación laboral flexible, favorable a los intereses del capital empresarial como indican los estudios de Altimir, Beccaria, y González Rozada (2002); Giosa Zuazúa (2007); Palomino (2000); Santarcángelo y Schorr (2001), entre otros.

Durante este periodo, la tasa de empleo se contrajo acompañando los ciclos económicos de crisis y de recuperación (Damill y Frenkel, 2012; OIT, 2013) mientras que la tasa de desempleo exhibió una tendencia creciente (con picos del 20% entre 1995 y 2002) debido a la incapacidad de la economía de generar empleos en un contexto de aumento de la tasa de actividad (Pastrana et al., 2012) En este proceso, la juventud, se erigió como el grupo más desfavorecido (Berasueta et al., 2010; Longo, 2003; Neffa et al., 2008)

La nueva administración (1999-2002) intentó reactivar la economía a partir de la reducción del gasto público y sostenimiento del régimen de convertibilidad⁴⁵, para combatir el alto nivel de desempleo e incremento de la pobreza. Las fracciones al

⁴⁴ Si bien, entre 1991 y 1994 se registró un momento de expansión (Salvia, 1997), producto del crecimiento del flujo de inversiones, la contracara protagonista fue un aumento en la tasa de desempleo y la emergencia de nuevas situaciones de precariedad, logrando un impacto directo en los ingresos de los hogares (Donza, Vera, Salvia y Poy, 2015), situaciones que fueron intensificándose hacia el final de la década.

⁴⁵ El régimen de convertibilidad “(...) instituyó un nuevo funcionamiento del sistema bancario, cuya fuente principal de liquidez dejaba de ser el Banco Central y pasaba a ser el flujo de capitales externos” (Calcagno, 1997) Este periodo es también conocido como “periodo de la convertibilidad”.

interior del bloque dominante encontraban una local (deudora) y una extranjera (acreedora) como bancos internacionales de crédito

“lo que instalaba un conflicto de intereses, sino también que esa fracción local ejercía la hegemonía (detentando el control sobre el Estado y, en buena medida, sobre el sistema político (...)) se pusieron en marcha dos propuestas alternativas (...) que afectaban a la cúpula económica en su conjunto” (E. M. Basualdo y Bona, 2017, p. 26)

Entre las alternativas, una era la de dolarizar la economía (impulsada por el capital extranjero), quienes encontraban posiciones fuertes en la producción de bienes y servicios. Una dolarización implicaría un menor impacto sobre la cuestión patrimonial, aspecto beneficioso también para los bancos internacionales. La otra propuesta, fue la devaluación, sostenida por los grupos económicos locales (y algunos conglomerados extranjeros) ya que gran parte de las inversiones que tenían estaban en dólares. En diciembre de 2001 con una megadevaluación del 300% dio fin al régimen social de acumulación por valorización financiera, y se inició otra etapa.

Como resultado, sobre el mercado de trabajo, se observó al consolidación de la heterogeneidad productiva con una fractura y segmentación del mercado de trabajo (aumento de desempleo y subempleo), acompañado de una reducción y estancamiento luego, de la participación del ingreso por parte de los/as asalariados/as. En este contexto, la aparición de las “nuevas formas del trabajo” como trabajos informales, precarios o no registrados, comenzaron a imponerse como la forma de empleo usual (Neffa et al., 2008)

2.- Expansión de la economía real (abandono de la valorización financiera) (2003-2015)

El gobierno provisional dejará la paridad cambiaria y aplicará una política monetaria diferente al devaluar la moneda, se inicia el periodo de la “pos-convertibilidad”. El nuevo patrón de crecimiento propuesto desde 2003 logró un importante consenso entre varios autores/as (Berasueta et al., 2010; De la Garza Toledo y Neffa, 2010; Del Bono y Bulloni, 2013; Fernández Milmanda, 2013; Novick, 2010; Palomino, 2007) al señalar

que se desplegaron modificaciones relevantes en el contexto económico-productivo y en el marco político-institucional teniendo impacto directo en las relaciones de trabajo.

Manzanelli y Basualdo (2017) señalan que en este periodo se expresa la disgregación del bloque dominante que condujo el patrón de acumulación mediante la valorización financiera (1976-2002), la nueva administración

“(…) sostenía que el capital financiero internacional había sido el responsable de las políticas económicas y sociales que habían puesto en marcha la dictadura cívico-militar, las cuales se consolidaron durante la década de 1990 con la convertibilidad y las reformas estructurales” (Manzanelli y Basualdo, 2017, p. 76)

En este sentido los autores señalan que se reinventa la “cuestión nacional” y cobra sentido en la renegociación de la deuda externa, congelamiento de tarifas en servicios públicos y la adopción de una política económica que buscaba un superávit gemelo. Algunos grupos económicos locales, dicen Manzanelli y Basualdo (2017), que participaron en la etapa anterior, fueron considerados como “la burguesía nacional” que había que fortalecer desde un proyecto productivo industrial nacional, “si bien durante esa administración no se cuestionó a esa fracción del capital, si se modificó el tipo de dominación que esta había desplegado a partir de los gobiernos constitucionales” (Manzanelli y Basualdo, 2017, p. 76).

Esta nueva etapa, entonces, se caracterizó por el diseño de estrategias que: 1) buscaron aprovechar la Tasa de Cambio Real Competitiva (TCRC) para fortalecer la Industria, la renegociación y desendeudamiento respecto de la deuda externa y la búsqueda de incremento de la competitividad, aspectos que fueron acompañados por el sostenimiento de un tipo de cambio real competitivo, el control a la entrada y salida de capitales y la renacionalización de algunas empresas públicas; 2) respecto a las cuentas fiscales y el sistema impositivo se caracterizó por prudencia fiscal, sin ajuste recesivo acompañado con un mayor gasto público social y la priorización en la extracción de rentas extraordinarias (minería, hidrocarburos y agro) y 3) respecto a los cambios en la relación salarial y políticas sociales se destacó el estímulo al desarrollo de la negociación colectiva, la renacionalización del sistema provisional, aumento y mayor

cobertura de las jubilaciones y pensiones, el incremento del salario indirecto y la regulación de sectores clave, con retenciones, compensaciones y acuerdo de precios, entre otros (E. Basualdo, 2017; De la Garza Toledo y Neffa, 2010)

El estudio de este periodo puede dividirse en dos partes. Una de “auge” (2003-2007) (Schorr y Wainer, 2015) donde el crecimiento estuvo promovido por “ganancias del capital productivo junto con una significativa elevación de los salarios reales, el aumento de la competitividad externa derivada del establecimiento de un cambio alto, el fenomenal aumento de las *commodities* agrícolas y el aprovechamiento de la elevada capacidad ociosa asociada a la larga fase recesiva de la crisis de fin de siglo” (Manzanelli y Basualdo, 2017, p. 80)}

Salvia et al. (2015) destacan dos elementos interesantes en este periodo: a) que, sobre el aumento del empleo, persistieron situaciones de precariedad e informalidad laboral sobre una porción importante de la población y, b) que la autonomía fiscal lograda permitió ampliar la cobertura jubilatoria, sostener subsidios a los hogares entre otras políticas de transferencia directa, logrando en conjunto “...una disminución de los indicadores de desigualdad por ingresos junto a la incidencia de la pobreza...” (pp.8)

Desde el 2007, se ingresó a una fase de “crisis” (Schorr y Wainer, 2015). Inicia después del estallido de la crisis mundial (2008-2009) con amplio impacto en todos los indicadores y del conflicto agrario (2008), (...) estuvo caracterizada por las crecientes dificultades en el sector externo, el convulsionado escenario internacional y la erosión de las ventajas competitivas asociadas al tipo de cambio real y los bajos costos salariales a escala mundial” (Manzanelli y Basualdo, 2017, p. 80). Debe destacarse que en esta etapa, fueron aplicadas políticas anti-cíclicas localmente y que se desplegaron en un marco de inflación elevada.

A pesar de observarse altas tasas de crecimiento, las consecuencias inmediatas, fueron la caída de las reservas y la disminución del ingreso de divisas frente al mercado cambiario paralelo que se deterioró el tipo de cambio real, incrementó la inflación y desaceleró el crecimiento económico, mostrando “...límites en la creación de empleo y aumento del producto...” (Damill y Frenkel, 2012 en Salvia et al., 2015, p. 8)

Manzanelli y Basualdo (2017) concluyen que las transformaciones en la estructura productiva nacional no fueron suficientes para sostener los logros obtenidos en la distribución del ingreso y que la crisis de los últimos años, mostró cómo elementos estructurales y coyunturales -mencionados por Schorr y Wainer (2015)- influyeron de manera determinante hacia el final del periodo, sin embargo insisten que durante este periodo, es difícil ajustar el análisis por una “ausencia de definición de un patrón de acumulación local” (p. 86)

3.- “Retorno” a la valorización financiera (2015-)

La nueva administración desde diciembre de 2016 redujo la participación en el ingreso global de los/as asalariados/as y las transferencias al capital se hizo posible mediante una nueva devaluación, incremento de tarifas de servicios públicos, dolarización del precio del combustible, y acompañado de una elevada inflación se observó una pérdida significativa del salario real, retracción del consumo, aumento del desempleo, la pobreza y la indigencia (Manzanelli et al., 2017, p. 180). Entre las medidas tomadas en el primer año, se destacan la:

- a) Eliminación de restricción en la compra de moneda extranjera
- b) Desregulación del mercado financiero y movimiento de capital
- c) Apertura comercial
- d) Aumento de tarifas en servicios públicos
- e) Despidos en el sector público
- f) Endeudamiento externo

Las medidas a y b implicaron un aumento del tipo de cambio del 40% y el aumento de las tasas de interés, mientras que las medidas de apertura comercial, se produjo la extinción de restricciones a las exportaciones de carnes y granos, además de ofrecer mayores facilidades para la importación, lo que trajo aparejado un impacto negativo al sector industrial manufacturero.

Se observó un aumento de tarifas, en gas, agua, transporte y electricidad como parte de una política energética que buscó reducir subsidios para reducir déficit estatal pero que terminó impactando negativamente en la economía de los hogares. También se destacan

despidos en el sector público en el primer año de 2016 y los primeros trimestres de 2017 se observa un aumento del empleo precario.

Paralelamente, se da inicio a un nuevo ciclo de endeudamiento “(...) que no estuvo destinado a incrementar las reservas y enfrentar las obligaciones externas, sino a cubrir un creciente déficit fiscal que se expandió notablemente” (Manzanelli et al., 2017, p. 214). En perspectiva, el nuevo bloque de poder que conduce esta nueva etapa de la acumulación del capital por valorización financiera fortalece los sectores de actividad extractivos (minería, hidrocarburos y agroindustria), aspecto compartido con el periodo anterior, sin embargo, en su política tarifaria, liberada al mercado y a las empresas oligopólicas, lo distingue y separa (ampliamente).

Las fracciones del capital incluidas en este bloque, para (Manzanelli et al., 2017) corresponden al “capital extranjero en sus diferentes manifestaciones, los grupos económicos locales, los terratenientes pampeanos” (p. 190). Los autores consideran que la fracción hegemónica está liderada por capital financiero internacional y empresas extranjeras no industriales, actores que en el patrón de acumulación sustentada en la valorización financiera (19976-2002) participaban pero no conducían⁴⁶. Este cambio distintivo da lugar a nuevos debates al interior de las contradicciones en el bloque de poder dominante en la actualidad, aspectos que no serán tratados aquí.

4.- Aproximaciones a la dinámica de los patrones de acumulación del capital en clave provincial.

Es importante destacar que los mencionados patrones de acumulación se despliegan a nivel nacional e internacional y que a nivel regional (particularmente en San Juan) pueden observarse alguna de sus expresiones en clave “adaptativa”, más bien, depositarias de la dinámica nacional-internacional, sin embargo, es importante advertir que algunas expresiones particulares de los patrones de acumulación repasados en periodos por Basualdo (2017) adquieren un protagonismo más significativo en San Juan en relación a las características particulares de la economía provincial en su inserción regional, nacional e internacional.

⁴⁶ Conducían los grupos económicos locales con apoyo de industriales, agropecuarios y financieros (Manzanelli et al., 2017)

San Juan a fines del siglo XIX sostenía una élite de empresarios inmigrantes en combinación con familias patricias quienes importaron desde Europa “vides, trabajadores y *know-how*, para sembrar una densa red de viñedos” (Healey, 2012, p. 11). Desde esa época, los viñedos llegarían a ocupar casi la mitad de la tierra cultivable y se constituiría como el principal pilar de la economía sanjuanina. Los bodegueros más grandes (quienes tenían capacidad para exportar) y algunos viñateros aprovechaban la sobreproducción de uvas para imponer precios a la baja de insumo y beneficiar sus intereses, ya que la gran mayoría de viñateros pequeños no tenían capacidad de almacenamiento. Los trabajos eran frecuentemente por temporada (vendimia) y de tipo familiar, con paga y condiciones de empleo muy desfavorables para los/as trabajadores/as.

“Gracias a poderosas estructuras de dominación y a una economía poco diversificada, se había creado una población flotante de mano de obra no calificada, empleada por unos meses al año en el campo pero a menudo alojada en suburbios empobrecidos de la capital” (Healey, 2012, p. 40)

El bloque dominante era constituido por las familias bodegueras locales (y en menor medida viñateras) en combinación con las familias tradicionales (descendientes de conquistadores de renombre español) que “mantenían su poder en las profesiones legales, la prensa y las instituciones culturales” (Healey, 2012, p. 47). A ellos se sumaba un sector intermediario que constituía parte de la industrialización de la vid y el sector financiero. Esta combinación se mantendría hasta mediados de los años setenta y expresaría en la política provincial al sector más conservador.

Si bien desde los años 20’, las movilizaciones populares encabezadas por el cantonismo⁴⁷ disputaron la conducción del Estado provincial a la élite conservadora, como expresión de un incipiente movimiento obrero rural con participación de pequeños y medianos productores (viñateros) y profesionales de capas medias, cuando

⁴⁷ Una fracción disidente de la Unión Cívica Radical (UCR) en San Juan será expresada mediante un partido provincial, fundado en 1918 por los hermanos Aldo y Federico Cantoni. Este partido y sus dirigentes, serán los primeros protagonistas en llevar adelante transformaciones de orden social-distributivo en la provincia y conservarán una importante influencia en la política provincial hasta los años dosmil.

lograron el gobierno, las reformas realizadas sobre base de la cesión de derechos sociales para las “clases populares” entre 1923 y 1934⁴⁸ fueron luego desestimadas por las élites bodegueras que regresaban al control del gobierno junto a intervenciones federales⁴⁹. Las reformas serían un hecho indiscutible recién bajo los gobiernos peronistas locales (Alvarado-Godoy, 1946/ Godoy-Amado, 1950).

Si bien desplazan la participación tradicional de conservadores que representan los intereses de los bodegueros en la cosa pública, esta élite sigue dominando en lo económico, tal es así que las modificaciones que terminan imponiéndose a nivel socioeconómico durante estos años no logran diversificar la matriz productiva provincial, prevalece el monocultivo de la vid y el control del mercado por parte de las bodegas tradicionales⁵⁰. Hacia el final de este periodo, donde se imponen varias intervenciones militares hasta el '76, se logró establecer bajo el bloquismo (el peronismo estaba proscripto) una participación en el gobierno de la clase media viñatera y profesional y de la clase obrera rural, como conducción del estado pero en alianza (más bien acuerdo) con la élite conservadora-bodeguera. El otrora movimiento insurgente bloquista de los años veinte, dirá Healey (2012) terminará configurándose como un partido conservador.

La fracción dominante del capital tradicional (expresada en los bodegueros históricos), conductora de las expresiones conservadoras en la política provincial empieza a perder peso en la industria vitivinícola por el ingreso de capitales regionales (Mendoza) y del

⁴⁸ Mejoría en la participación de los/as asalariados/as en el ingreso, establecimiento de salario mínimo, jornada de ocho horas, reconocimiento legal a sindicatos, pensiones jubilatorias, seguros por discapacidad, aumento de la obra pública (mejora en hospitales y escuelas), voto femenino (1927) entre otras.

⁴⁹ “Desde 1916 hasta 1983, San Juan fue gobernada por diecinueve gobernadores elegidos por el pueblo y treinta y ocho interventores designados por el gobierno nacional. Ni un solo gobernador electo terminó su mandato. En un principio esto puede parecer evidencia de un poder nacional abusivo (...) pero muchas de esas intervenciones fueron solicitadas por actores locales más que impuestas arbitrariamente por el estado nacional. Eran la manera en que las élites alcanzaban por la fuerza lo que no podían ganar por las urnas” (Healey, 2012, p. 20)

⁵⁰ Medidas como la Bodega Cooperativa Estatal desplegada en los gobiernos de bloquistas (1932) liderados por los hermanos Cantoni, luego su relanzamiento en la forma de Corporación Agrovitícola Industrial y Comercial (CAVIC) lanzada en otro gobierno bloquista (1964) por Leopoldo Bravo. CAVIC se constituirá como una herramienta de intervención estatal que luego, con el cambio del patrón de acumulación a nivel nacional en 1976 seguirá un camino de desarticulación hasta su cierre en 1991. CAVIC expresará el conflicto entre la élite bodeguera y los pequeños y medianos productores, siendo reflejo también de la política provincial.

extranjero, capitales que impondrán nuevas formas de competencia (producción)⁵¹ que necesitarían de la participación de capitales financieros para desplegarse. El inicio de la acumulación del capital por valorización financiera en 1976 implicará la paulatina extranjerización de las bodegas tradicionales, el fortalecimiento del sector financiero, el crecimiento del sector de servicios -que se establecerán con claridad en los años noventa- y en conjunto con el capital asociado al sector minero (principales protagonistas del último periodo) darán lugar a una nueva composición (en tanto fracciones) del capital en la provincia.

A continuación se caracteriza la dinámica de los sectores de actividad económica durante el periodo 2003-2017 a fin de observar en contexto, cuáles son los que más contribuyen al Producto Geográfico Bruto de la provincia, su impacto en la generación de empleo privado registrado, remuneraciones promedio, movilidad y tamaño de las empresas, haciendo énfasis en el sector comercio, que es la actividad económica sobre la que se encuadra esta investigación.

5. Dinámica de los sectores de actividad económica (2003-2017)

5.1.- Participación sectorial

Es preciso asignar un lugar importante para el sector productivo de la provincia ya que demuestra y señala las bases reales de la economía que sustenta el empleo de la mayoría de los trabajadores y por ende también de los jóvenes. El Producto Geográfico Bruto (PGB) es un indicador sintético del esfuerzo productivo realizado en el territorio provincial y es equivalente a lo que a nivel país en su conjunto se conoce como Producto Interno Bruto (PIB). El PGB de una provincia es el resultado neto de la actividad productiva de los establecimientos localizados en su territorio, independientemente de que los factores primarios (trabajo, capital, empresa) pertenezcan a residentes o a no residentes de la misma.

⁵¹ Situaciones que se dan a nivel regional (Mendoza) y cuentan procesos de concentración y extranjerización de fincas y bodegas sobre las familias tradicionales, innovaciones tecnológicas, reorientación de producción a vinos de alta calidad para exportación, integración vertical de las bodegas con viñedos propios, entre otras (Altscheuler y Collado, 2009)

Tabla N° 3: Aporte al Producto Geográfico Bruto (PGB) en millones de pesos a precios constantes según sector productivo. Valores relativos. Años 2003-2015. San Juan.

Sectores	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Sec. Productores de Bienes	38,8	41,1	40,8	40,4	39,9	37,8	36,2	38,9	38,7	37,6	36,8	35,7	-
Sec. Productores de Servicios	61,2	58,9	59,2	59,6	60,1	62,2	63,8	61,1	61,3	62,4	63,2	64,3	-
Agricultura	13,1	13,1	12,7	11,7	11,0	9,7	7,9	7,2	7	6,4	6,8	6,2	6
Minas y Canteras	0,2	0,3%	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Industria	16,3	15,5	14,7	16,9	15,8	15,1	14,2	17	16,7	15,8	14,2	15,6	15
Electricidad, Gas y Agua	5,1	5,0%	4,7	4,9	4,4	4,3	5,2	5,2	4,8	4,7	4,7	4,8	5
Construcción	4,1	7,1	7,7	6,1	8,0	8,1	8,4	9	9,8	10,4	10,7	8,5	7
Comercio, Rest. y Hoteles	6,7	6,6	6,4	6,2	6,9	7	7,1	7	7,2	7,6	8	7,5	8
Transporte y Comunicaciones	4,0	4,3	4,0	3,8	3,7	3,5	3,4	3,2	3,2	3,2	3,4	3,4	4
Establecimientos Financieros, Bienes Inmuebles y Serv. A las Empresas	22	20,6	20,5	19,3	18,1	17,5	15,6	14,3	14,3	14,7	15,1	16,4	17
Servicios Soc., Comun. y Pers.	28,5	27,4	28,4	30,2	31,5	34,3	37,7	36,6	36,6	36,9	36,8	37,0	38

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto de Investigaciones Estadísticas y Económicas (IIEE) de la provincia de San Juan.

*Datos obtenidos del Informe Provincial (2017). Recuperado de: <http://www.2030.sanjuan.gob.ar/wp-content/uploads/2018/03/ODS-Informe-Provincial-2017-San-Juan.pdf>. Se presenta aquí para observar tendencia final del periodo, pero no se toman para el análisis ya que no corresponde a una publicación directa del IIEE.

Respecto de la participación sectorial, se observa que el sector con mayor participación en el producto bruto geográfico (PGB) -según la última publicación disponible del Instituto de Investigaciones Estadísticas y Económicas de la provincia de San Juan (2014)- muestra al sector de “servicios sociales, comunitarios y personales” como el que más aporta al PGB con un 37% de participación. En segundo lugar se encuentra “establecimientos financieros” con un 16,4% y en tercera posición “industria” con el 15,6%. El sector “comercio, restaurantes y hoteles” es el quinto en orden de importancia con una participación del 7,5%. A lo largo de toda la serie se observa una reducción sostenida en la participación de “agricultura” (2014/2003) del 6,9%.

Por otro lado, “industria” se mantiene en los valores históricos (entre el 14% al 17%) con leves variaciones durante el periodo sosteniendo una tendencia levemente ascendente hasta 2010 (17%) para luego descender a 15,6% en 2014. Se observan repuntes importantes en torno al 2% entre los años 2005-2006 y 2009-2010 posiblemente por el impacto de la actividad minera en la catalogación de las Manufacturas de Origen Industrial (MOI) donde se integran como aporte de este sector (De la Torre y Moscheni, 2010; Naveda et al., 2013)

“Construcción” otro sector de importancia, muestra un repunte sostenido en ascenso desde hasta 2013, creciendo en un 6,6% (2013/2003), luego su participación cae 2,2% en 2014. Las políticas de obra pública tuvieron una influencia directa en el comportamiento del sector, tal como indican (Naveda et al., 2013) Por otra parte, el sector “establecimientos financieros” sigue una tendencia descendente hasta 2012, reduciendo su participación en un 7,3% con respecto al inicio de la serie (2003). Los años siguientes repunta, posicionándose como el segundo sector de más importancia con un 16,4%.

“Servicios sociales, comunitarios y personales” se coloca como el sector que más aporta al PGB en San Juan. Desde el inicio de la serie sostiene una tendencia ascendente hasta 2009, llegando al máximo histórico participando en un 37,7% en relación al resto de los sectores. Luego desciende, acorde al periodo recesivo de la crisis económica nacional y se recupera hacia el final de la serie con un 37% y posicionándose en el primer lugar. Durante todo el periodo, este sector se expandió un 8,5%.

En cuanto a “comercio, restaurantes y hoteles” se observa una leve tendencia ascendente hasta 2013 donde encuentra su máxima participación histórica (8%) y luego desciende hacia el final 0.5%. El resto de los sectores “transporte y comunicaciones”, “electricidad, gas y agua” a lo largo de toda la serie sin observarse grandes variaciones en su participación sectorial. En general, observa para todos los sectores una retracción entre los años 2009-2010 acorde al periodo de crisis que sucede a nivel nacional y un comportamiento posterior de recuperación aunque con años de pérdida (Favieri, 2015; Schorr y Wainer, 2015).

5.2.- Empleo privado registrado

Sobre el estudio del empleo privado registrado conforme a la base del Sistema Integrado de Pensiones Administrativas (SIPA) se puede aproximar de forma más directa al comportamiento de los distintos sectores de actividad económica. El Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial reúne información sobre el empleo privado registrado, la dinámica empresarial y la remuneración promedio. Ahora bien, ¿qué valores presentan durante 2003-2017 y que sucedió en el comercio?

Los sectores que más empleo privado registrado ofrecen, al tercer trimestre de 2017 son “comercio” (17%), “industria” (16,5%) y “construcción” (15,5%). Desde 2003 “comercio” sostendrá una tendencia ascendente hasta 2009, punto máximo en participación (17,7%) para luego descender hasta 2013 (15%) y recuperarse en sus valores históricos hacia el final de la serie. Por otra parte, “industria” uno de los sectores que pierde peso en tanto empleo registrado a lo largo de toda la serie. A pesar de que tiene años de recuperación (2013-2014) los valores observados hacia el final de la serie muestran que “industria” no pudo recuperar el protagonismo de los primeros años. Por último, “construcción” muestra un importante ascenso entre 2003 hasta 2006, creciendo 2,5% anual aproximado, se mantiene hasta 2009 que comienza a descender y se recupera en 2011, presentado en 2013 su pico máximo (18,1%). Al año siguiente (2014) desciende 4,2% y hacia el final de la serie sostiene una tendencia ascendente, recuperándose en 15,5%.

Tabla N° 4: Empleo asalariado registrado del sector privado por rama de actividad. San Juan. 3eros trimestres 2003-2017. Valores relativos.

Ramas de actividad	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	17,6	15,7	15,4	14,5	13,3	13	12,7	12,0	11,6	10,1	9,6	9,9	9,1	9,1	8,2
Minería	1,4	2	2,4	2,6	2,8	3	3,2	3,7	3,7	3,8	3,7	4,0	4	3,7	4
Industria	22,2	22,2	21,0	20,1	20,3	20,3	20	19,9	18,4	17,9	16,8	18,3	17,8	17,3	16,5
Electricidad, gas y agua	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Construcción	6,3	8,9	11,3	13,7	13,1	13,3	11,8	11,2	14,6	17,4	18,1	13,9	14,4	14,6	15,5
Comercio	17,6	16,7	16,6	16,5	16,8	17,1	17,7	17,3	15,9	15,3	15	16,4	16,7	17	17
Hotelería y restaurantes	1,8	1,6	2,4	2,1	2,6	2,5	2,8	2,9	3,3	3,5	3,9	3,2	3,4	3,4	3,5
Transporte, almacenamiento y comunicación	6,6	5,9	5,9	5,8	6,1	6,2	6,8	6,5	6,3	6,3	6,5	6,6	6,5	6,4	6,3
Financieras	2,5	2,2	2,0	1,8	1,8	1,8	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8	2,0	1,9	1,8	1,7
Servicios inmobiliarios	8,4	9	9,3	9,3	9,4	9,2	9,1	9,5	9,4	8,8	9,1	8,9	9	8,2	8,6
Enseñanza	3,6	4,3	4,3	4,4	4,8	4,9	5,0	5,3	5,2	5,3	5,5	6,4	6,7	7,2	7,4
Servicios sociales y de salud	4,8	4,6	3,7	3,5	3,4	3,6	4	4,1	3,9	3,8	3,9	3,9	4	4,3	4,4
Servicios sociales, comunitarios y personales	6,1	6	5	5	4,8	4,5	4,7	5,4	5,6	5,5	5,4	5,9	5,9	6,3	6,4

Notas: (1) las empresas se encuentran clasificadas por provincia según las zonas donde declaran que trabajan las personas; (2) las firmas con participación accionaria privada y estatal se incluye dentro del sector privado; (3) la sumatoria del empleo de las distintas actividades productivas no necesariamente coincide con el total de empleo de la provincia, ya que este incluye la cantidad de puestos de trabajo de aquellas actividades que no se publican para resguardar el secreto estadístico. Por su parte, los totales a nivel de letra solo incluyen el empleo de las ramas que se pueden publicar teniendo en cuenta el secreto estadístico. **Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIPA.

En general se observan diferenciales negativos para 8 sectores entre 2003 a 2004 y para 9 sectores entre 2005 y 2006. En este periodo el sector de actividad que mayor participación y tiene es “construcción”, puede inferirse que el crecimiento del 2,5% anual (2003-2006) se debe a la obra pública. El resto de los sectores durante esos años, a pesar de presentar valores negativos en tanto empleos privados registrados, no muestran valores porcentuales de decrecimiento que superen el 0,5% excepto en industria manufacturera (2004-2006), “servicios sociales y de salud” y servicios comunitarios, sociales y personales (2004-2005). El descenso más significativo se observa en agricultura 2003-2004 (-1,9%), sector en claro retroceso a lo largo de toda la serie.

Entre 2006 a 2009, son menos los sectores que decrecen. En 2007 exceptuando “agricultura” (-1,1%), “construcción” (-0,5%), “servicios sociales y de salud” (-0,1%) y “servicios comunitarios, sociales y personales” (0,2%), el resto de los sectores crece o se mantiene y puede decirse que es uno de los mejores años para este indicador en relación a los sectores de actividad.

Desde 2010 a 2012 el sector más dinámico será “construcción” logrando un crecimiento del 3,4% entre 2010 y 2011 y de 2,9% entre 2011 y 2012. Para los otros sectores, este periodo es de estancamiento y retracción (2010 y 2011), en esos años se observa una fuerte caída en la participación de asalariados privados registrados en comercio (-1,4%), luego, varios sectores detienen su decrecimiento hacia el 2012. Para la última parte 2013-2017, se observa una breve recuperación entre 2013 y 2014, excepto para “construcción” que presenta la retracción más importante de toda la serie en un -4,3%. Luego 2015, es un año que no presenta mayores variaciones respecto de 2016 y 2017. No se observan retracciones importantes excepto en “agricultura”, “industria manufacturera” y para 2015/2016 “establecimientos financieros”.

El saldo del periodo (2017/2003) muestra que los sectores que más disminuyeron su participación en asalariados registrados fueron “agricultura” (-9,4%) e “industria” (-5,6) y los que más crecieron “construcción” (9,2%), “enseñanza” (3,8%) y “explotación de minas y canteras” (2,6%). En el caso particular del “comercio”, la retracción en el global fue del -0,7%.

Tabla N°5: Diferencias interanuales de empleo asalariado registrado del sector privado por rama de actividad. San Juan. 3eros trimestres 2003-2017. Valores relativos.

Ramas de actividad	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2017/ 2016	2017/ 2003
Agricultura	-1,9	-0,3	-0,9	-1,1	-0,3	-0,3	-0,7	-0,5	-1,5	-0,5	0,3	-0,8	0,0	-0,9	-9,4
Minería	0,5	0,5	0,2	0,2	0,2	0,1	0,5	0,0	0,1	-0,1	0,3	0,0	-0,2	0,2	2,6
Industria	0,0	-1,2	-0,9	0,2	0,0	-0,3	-0,2	-1,4	-0,5	-1,1	1,5	-0,5	-0,5	-0,9	-5,6
Electricidad, gas y agua	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,4
Construcción	2,6	2,4	2,4	-0,5	0,1	-1,3	-0,7	3,4	2,9	0,7	-4,3	0,6	-0,1	1,1	9,2
Comercio	-0,9	-0,2	-0,1	0,3	0,2	0,7	-0,4	-1,4	-0,6	-0,3	1,3	0,3	0,4	-0,1	-0,7
Hotelería y restaurantes	-0,2	0,8	-0,2	0,4	-0,1	0,3	0,1	0,4	0,2	0,4	-0,7	0,3	0,0	0,1	1,7
Transporte, almacenamiento y comunicación	-0,6	-0,1	-0,1	0,3	0,1	0,4	0,0	-0,3	-0,1	0,3	0,2	-0,2	0,0	-0,3	-0,3
Financieras	-0,3	-0,2	-0,2	0,0	0,0	-0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,8
Servicios inmobiliarios	0,5	0,3	0,0	0,2	-0,2	-0,1	0,2	-0,1	-0,6	0,3	-0,3	0,2	-0,8	0,5	0,3
Enseñanza	0,7	0,0	0,1	0,4	0,1	0,1	0,3	-0,1	0,1	0,2	1,0	0,2	0,6	0,2	3,8
Servicios sociales y de salud	-0,2	-1,0	-0,1	-0,1	0,2	0,4	0,1	-0,2	-0,1	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1	-0,4
Servicios sociales, comunitarios y personales	-0,1	-1,0	-0,1	-0,2	-0,3	0,2	0,6	0,2	-0,1	0,0	0,5	0,0	0,4	0,1	0,2

Notas: (1) las empresas se encuentran clasificadas por provincia según las zonas donde declaran que trabajan las personas; (2) las firmas con participación accionaria privada y estatal se incluye dentro del sector privado; (3) la sumatoria del empleo de las distintas actividades productivas no necesariamente coincide con el total de empleo de la provincia, ya que este incluye la cantidad de puestos de trabajo de aquellas actividades que no se publican para resguardar el secreto estadístico. Por su parte, los totales a nivel de letra solo incluyen el empleo de las ramas que se pueden publicar teniendo en cuenta el secreto estadístico. **Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIPA.

5.3.- Remuneraciones por sector

En tanto la remuneración total (monto bruto por todo concepto declarado por el empleador y monto no remunerativo), se observa una importante evolución promedio de todos los sectores. Estos valores muestran los efectos de las sucesivas devaluaciones sobre los valores nominales. El sector mejor posicionado en 2017 es “minería” (\$65042,8) y en segundo lugar “servicios financieros” (\$37755,55). “Comercio” queda en cuarto lugar, después de “industria”, logrando un monto de (\$20355), recuperándose desde 2003-2008 donde ocupaba el 8vo lugar.

Tabla N°6: Evolución de la remuneración de los trabajadores registrados del sector privado según rama de actividad. San Juan. Valores corrientes en pesos (en pesos e índices base 2008=100)

Rama de actividad	2003		2008		2017	
	\$	Índice	\$	Índice	\$	Índice
Agricultura	489,1	37,9	1290,2	100,0	10936,8	847,7
Minería	1799,1	41,4	4350,7	100,0	65042,8	1495,0
Industria manufacturera	851,7	35,4	2407,9	100,0	25691,4	1067,0
Electricidad, gas y agua	1992,9	38,5	5173,2	100,0	55223,2	1067,5
Construcción	626,7	26,7	2344,9	100,0	15857,7	676,3
Comercio	663,7	35	1895,4	100,0	20355,1	1073,9
Hotelería y restaurantes	540,3	33,5	1611,9	100,0	16236,6	1007,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	949,3	32,4	2927,9	100,0	27833,4	950,6
Financieras	1394,8	39,8	3507,6	100,0	37755,3	1076,4
Servicios inmobiliarios	591,7	36,7	1612,5	100,0	17859,6	1107,6
Enseñanza	440,8	40,6	1086,5	100,0	11014,0	1013,7
Servicios sociales y de salud	652,4	33,6	1942,9	100,0	19506,8	1004,0
Servicios sociales, comunitarios y personales	676,2	30,0	2254,2	100,0	18707,1	829,9
Total sectores	723,1	34,3	2108,4	100,0	21437,6	1016,8

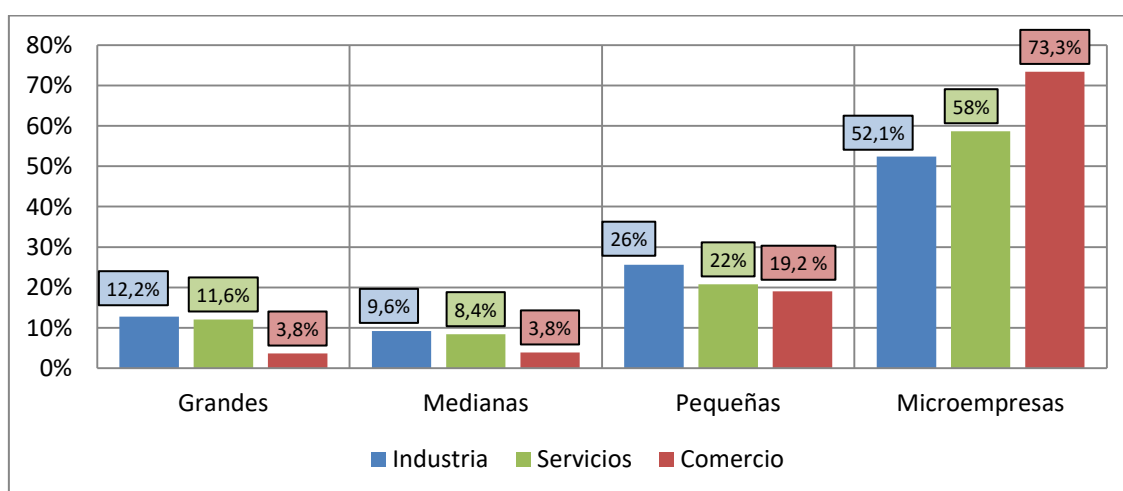
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) **Nota:** La remuneración corresponde por todo concepto según sector de actividad económica a nivel letra y dos dígitos del CIU, valores corrientes. San Juan. En pesos. *Se toma como base 2008 ya que es definido como un año bisagra en las variables macroeconómicas (Manzanelli y Basualdo, 2017)

5.4.- Empresas por sector

Respecto de las empresas del sector privado por sector de actividad (activas al cierre de cada año), se observa, para 2016⁵² que “comercio” lidera en cantidad de empresas con un 28,3% de representación en el conjunto de los sectores, incrementando su participación desde 2003 en un 5,7%. En segundo lugar se encuentra “agricultura” con 16,7%, disminuyendo un 9.2% en relación con el 2003. Siguen en tercer y cuarto lugar “industria manufacturera” (10,5%) y “servicios inmobiliarios” (10,4%) con valores similares durante toda la serie (Ver tabla siguiente).

Más del 50% de los establecimientos de los tres sectores de actividad principales se encuentran como microempresas. El sector que lidera en estos establecimientos es “comercio” constituyendo el 73,3% de sus existencias. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, la participación promedio es del 20% para cada sector, sin embargo, el sector industrial es el primero en representación con un 26% en pequeñas empresas y 9,6% en medianas empresas. Por último, en el sector servicios, su participación mayoritaria es en grandes empresas, concentrando el 12,2% en la representación del total.

Gráfico N°1: Empresas por sector y tamaño- al cierre del año 2016. San Juan. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIPA. **Nota:** Las empresas se encuentran clasificadas según las provincias donde declaran sus ocupados.

⁵² Los datos al 2017 no están disponibles.

Tabla N°7: Empresas del sector privado por rama de actividad - Activas al cierre de cada año. 3er trimestre- San Juan. Años 2003-2016. Valores relativos.

Ramas de actividad	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricultura	25,9	25,1	24,1	23,1	22,1	21,7	21,1	20,2	19,8	19,3	18,5	17,9	17,0	16,7
Minería	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7
Industria manufacturera	11,4	11,4	11,1	10,9	10,9	10,6	10,6	10,4	10,6	10,3	10,3	10,2	10,4	10,5
Electricidad, gas y agua	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Construcción	2,8	2,9	3,2	3,6	4,1	4,0	4,3	4,7	4,9	5,0	5,0	5,9	5,6	5,7
Comercio	22,6	23,6	23,9	24,5	25,0	26,0	26,3	26,8	26,5	26,9	26,9	27,1	27,9	28,3
Hotelería y restaurantes	2,5	2,5	2,9	3,0	3,0	3,4	3,7	3,8	3,8	4,1	4,3	4,4	4,6	4,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,5	5,6	5,9	6,0	6,2	6,3	6,7	6,1	6,1	6,4	6,4	6,4	6,3	6,3
Financieras	2,0	1,7	1,7	1,6	1,5	1,6	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Servicios inmobiliarios	11,1	11	11,3	11,6	11,4	10,8	10,5	10,8	10,9	10,8	10,7	10,7	10,6	10,4
Enseñanza	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7	1,6	1,7
Servicios sociales y de salud	6	6	5,8	5,9	5,8	5,8	5,9	6,0	6,1	6,0	6,3	6,4	6,6	6,7
Servicios sociales, comunitarios y personales	7,5	7,6	7,6	7,4	7,3	7,1	7,0	7,1	7,0	6,9	6,7	6,6	6,6	6,4

Notas: (1) las empresas se encuentran clasificadas por provincia según las zonas donde declaran que trabajan las personas; (2) las firmas con participación accionaria privada y estatal se incluye dentro del sector privado; (3) la sumatoria del empleo de las distintas actividades productivas no necesariamente coincide con el total de empleo de la provincia, ya que este incluye la cantidad de puestos de trabajo de aquellas actividades que no se publican para resguardar el secreto estadístico. Por su parte, los totales a nivel de letra solo incluyen el empleo de las ramas que se pueden publicar teniendo en cuenta el secreto estadístico. **Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIPA.

5.5.- Movilidad empresarial

Sobre el análisis de movilidad de las empresas se cuentan las empresas que abren (que inician sus actividades durante el periodo de referencia) y las que cierran (empresas que se dan de baja al no declarar personal ocupado a lo largo de un año). Las tasas de entrada y salida de empresas representan la cantidad de empresas creadas/destruidas en el periodo dividido por el total de empresas existentes a lo largo del periodo. Cuando se hace referencia a cambio neto, se explica la diferencia entre la tasa de entrada y salida de empresas.

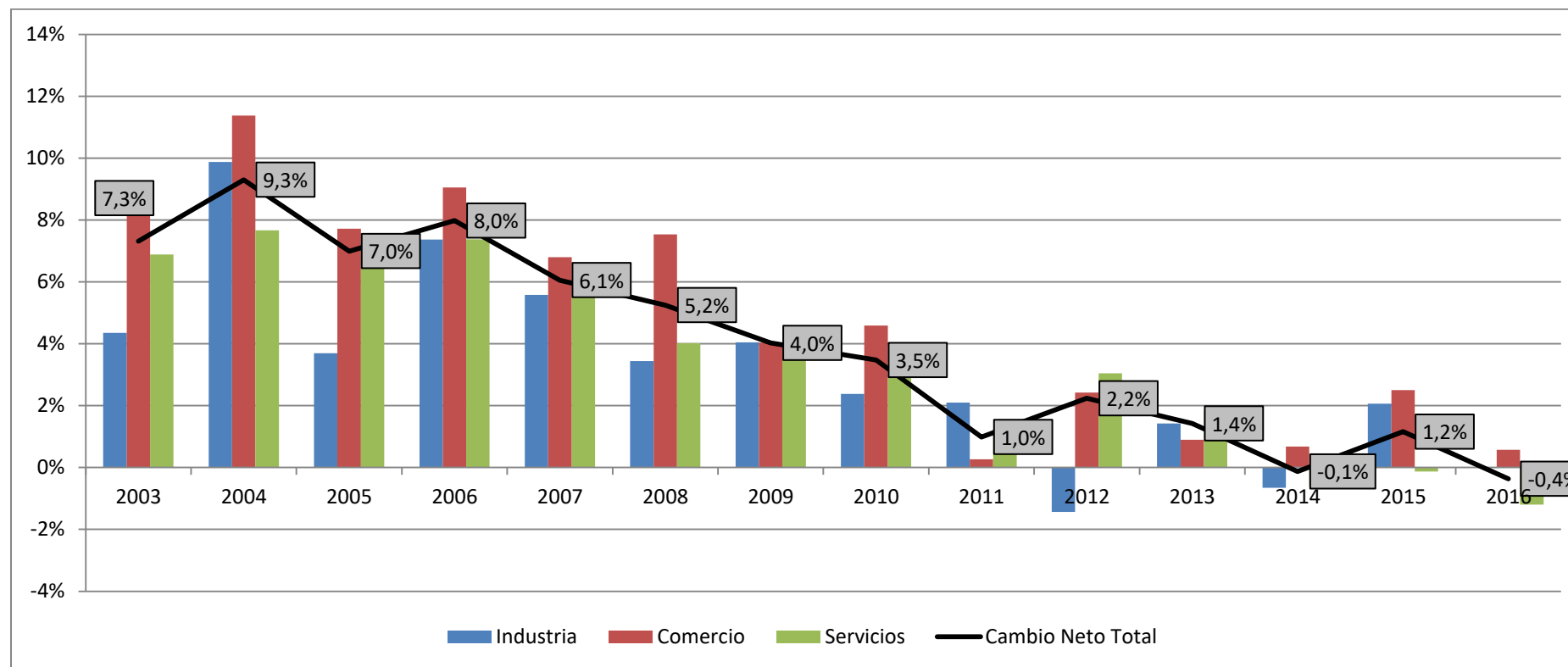
La entrada y salida de nuevas empresas, su crecimiento y desarrollo son aspectos importantes para determinar el estado de la economía provincial. Un cambio neto positivo (donde existan más empresas que abren de las que cierran) puede entenderse como un indicador de crecimiento de la economía y de generación de nuevos puestos de trabajo, sin embargo es difícil de comparar con otros indicadores ya que la información presentada aquí, involucra a empresas de todos los tamaños, y dependiendo de ello, se explica también la magnitud en la generación de empleos. Si bien existen otras variables que influyen en la apertura y cierre (Ver: Castillo et al., 2002), aquí se describirán los valores observados entre 2003 y 2016 en relación a la dinámica general observada a nivel nacional.

Tabla N°8: Movilidad empresarial - Tasas de entrada, salida y cambio neto por sector. Años 2003-2016. Empresas radicadas en San Juan. Valores relativos.

Gran Rama de Actividad	Tasas	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria	Aperturas	10,1%	14,4%	11,1%	12,5%	10,6%	10,2%	9,1%	9,6%	8,1%	5,7%	8,8%	6,8%	8,5%	8,6%
	Cierres	5,7%	4,5%	7,4%	5,1%	5,0%	6,7%	5,0%	7,3%	6,0%	7,2%	7,4%	7,5%	6,5%	8,6%
	Cambio neto	4,3%	9,9%	3,7%	7,4%	5,6%	3,4%	4,0%	2,4%	2,1%	-1,4%	1,4%	-0,7%	2,1%	0,0%
Comercio	Aperturas	16,7%	18,5%	14,9%	16,4%	15,4%	15,1%	12,8%	13,9%	10,9%	12,2%	10,9%	11,2%	12,0%	11,1%
	Cierres	7,5%	7,1%	7,2%	7,4%	8,6%	7,5%	8,8%	9,3%	10,6%	9,8%	10,0%	10,6%	9,5%	10,6%
	Cambio neto	9,2%	11,4%	7,7%	9,1%	6,8%	7,5%	4,0%	4,6%	0,3%	2,4%	0,9%	0,7%	2,5%	0,6%
Servicios	Aperturas	14,3%	15,1%	14,5%	15,0%	13,2%	12,9%	13,7%	13,0%	12,0%	12,8%	12,4%	10,9%	11,0%	10,9%
	Cierres	7,4%	7,5%	7,0%	7,6%	7,6%	8,9%	9,7%	10,1%	10,7%	9,8%	10,6%	11,5%	11,2%	12,1%
	Cambio neto	6,9%	7,7%	7,4%	7,4%	5,6%	4,0%	4,0%	2,9%	1,2%	3,0%	1,8%	-0,6%	-0,1%	-1,2%
Total	Aperturas	14,5%	16,2%	14,1%	15,2%	13,7%	13,3%	12,8%	12,9%	11,1%	11,7%	11,4%	10,5%	11,1%	10,7%
	Cierres	7,2%	6,9%	7,1%	7,2%	7,6%	8,1%	8,8%	9,4%	10,1%	9,5%	9,9%	10,6%	9,9%	11,1%
	Cambio neto	7,3%	9,3%	7,0%	8,0%	6,1%	5,2%	4,0%	3,5%	1,0%	2,2%	1,4%	-0,1%	1,2%	-0,4%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTEySS en base a SIPA. **Nota:** Las empresas se encuentran clasificadas según las provincias donde declaran sus ocupados. Por lo tanto, la suma de las empresas desagregadas por provincia supera al total de empresas que operan efectivamente en el país, ya que las empresas que informan sobre sus trabajadores en diferentes provincias se contabilizan en cada una de las provincias donde declararon ocupados.

Gráfico N°2: Movilidad empresarial - Cambio neto por sector y total - Empresas locales. Años 2003-2016. San Juan. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIPA.

Desde 2003 hasta 2006 una tasa de cambio neto positiva, con valores (durante esos 4 años) en un 7,2%, desde 2006 se observa una tendencia descendente hasta 2011, con una caída del 7%, luego se recupera en el año próximo (2012) y continúa descendiendo hacia 2014 (-0,1%), es decir, cerraron más empresas de las que abrieron. Este resultado negativo luego es revertido en 2015 (1,2%), para luego descender y presentar el valor más bajo de toda la serie (-0,4%). Desde 2011 puede decirse que el cambio neto total de empresas no volverá a recuperar los valores observados al inicio del periodo. Este comportamiento, bien puede ajustarse a un contexto nacional e internacional adverso (crisis internacional, problemas asociados al tipo de cambio, entre otras) mencionadas por Schorr y Wainer (2015) cuando la dinámica económica luego de 2007.

Particularmente, entre los grandes sectores de actividad, se observa, luego de una importante recuperación pos-crisis entre 2003 y 2004, un descenso continuo de la “industria” hasta 2012. Los años que siguen, presentará para años impares una tasa neta sea positiva 2013 (1,4%) y 2015 (2,15) y los pares negativos 2014 (-0,7%). Para 2016, en la industria cerraron y abrieron la misma cantidad de empresas. Como se presentó en el gráfico N°2 la industria sanjuanina se compone fundamentalmente de establecimientos micro, pequeño y mediano empresariales y destacándose los subsectores de “productos químicos”, “papel”, “otros minerales no metálicos”, “productos de caucho y plástico”. “Servicios” presenta un comportamiento estable entre 2003 hasta 2006, con tasas del 6% al 8% y luego decrece, como el resto de los sectores, siendo el año 2011 su participación más baja desde 2003 (1%), se recupera el año siguiente y luego continúa su tendencia descendente, presentando por vez primera, en 2016, valores negativos en la serie (-1,2%).

Por último, “comercio” luego de su pico máximo en 2004, donde el cambio neto total fue de 11,4% (el más alto de toda la serie en relación al resto de los sectores) sostendrá una tendencia descendente hacia el final de la serie, con algunos repuntes en los años 2012 y 2015.

Puede inferirse para los grandes sectores “comercio” y “servicios” que los micro y pequeños establecimientos, numerosos en ambos sectores, presentan una importante volatilidad en tanto apertura y cierre y que acompañado por la heterogeneidad que

presentan al interior (de cada sector), en momentos de crisis económicas, suelen prevalecer cierres antes que aperturas.

6-. Reflexiones

Durante 2003-2017 se observa un crecimiento global de la economía provincial, el sector “servicios” lidera en la creación de empleos y aporte al PGB. Por otra parte “industria”, a pesar de constituirse hacia el 2017 como el segundo sector que genera empleo privado registrado, mostrará una tendencia descendente, al igual que “construcción” el más dinámico de los primeros años. En general, la dinámica sectorial en San Juan en tanto crecimiento y luego desaceleración, estancamiento y retracción se asemeja a lo observado a nivel nacional y a las etapas ya descritas en la primera parte de este capítulo, auge (2003-2007) y crisis (2008-2015). Los años siguientes (2016-2017) continúan esa tendencia.

En general, y recuperando el análisis inicial, se observó el crecimiento del sector financiero (segundo en aporte al PGB en 2014) y de la “industria”, que a pesar perfilarse en declive durante todo el periodo, su fuerte participación en el PGB de la provincia podría explicarse en parte por la actividad minera.

Por último, en el caso particular del sector comercio, su participación general en el PGB durante el periodo se mantiene, logrando el quinto lugar entre los que más aportan, siendo sus mejores años (2006-2009) en tanto aporte y generación de empleo, años de transición. Hacia finales del periodo, “comercio” constituye uno de los sectores que más empleo registrado sostiene con una importante participación en establecimientos micro y pequeño empresariales.

Presentada la dinámica sectorial general de la provincia, a continuación se caracterizarán los principales indicadores del mercado laboral en relación a la(s) juventud(es) trabajadoras de San Juan, sujeto-objeto de estudio de esta investigación, haciendo referencia también a los aspectos más sobresalientes en su inserción al mercado de trabajo.

CAPÍTULO 6

Juventud(es) y mercado de trabajo en Gran San Juan

Introducción

Continuando el análisis del capítulo anterior, aquí se pone atención a las formas y estados de inserción de la(s) juventud(es) en el trabajo, el impacto del trabajo no registrado y las credenciales educativas, la desocupación y la brecha para varones y mujeres, entre otras variables, por ello, en este capítulo se analizan los principales indicadores del mercado de trabajo en San Juan durante 2003-2017 en relación a la(s) juventud(es) trabajador(as). Sin embargo, antes del análisis estadístico, se propone un recorrido sobre las principales perspectivas que permiten definir la categoría juventud(es) y precariedad que resultan fundamentales para este y los siguientes capítulos.

1.- Juventud(es) como sujetos en transición

Entre los debates “cronobiológicos” de la categoría, la ICM (2013) define los problemas de la juventud en relación al “tránsito” de un estado “joven” al “adulto”. Los problemas en esa transición son complejizados sobre el principio de ciertas ambigüedades a nivel nacional, regional y mundial al respecto del corte cronológico-etario del grupo considerado jóvenes, considerando al “joven” en relación a sus posibilidades en el mercado de trabajo sobre el binomio seguridad/riesgo. De acuerdo a sus análisis, afirman al igual que (Beck-Domžalska, 2009) que joven es toda aquella persona comprendida entre los 15 a los 29 años de edad, aunque, se admite que la construcción “juventud” involucra no solo la edad sino otros elementos sociales e históricos que terminan por complejizar el concepto.

De manera similar, la comisión europea de estadística, admite la dificultad inherente en la definición de la “juventud” pero la asigna en un periodo de tránsito/transición que indica el pasaje entre una niñez dependiente a la adultez independiente. En este sentido, la transición se produce entre un mundo seguro y otro donde existe la elección y el riesgo (Andreas, Moerch, y Jensen, 2002; Beck-Domžalska, 2009)

Beck-Domžalska (2009) integra algunos indicadores, por ejemplo la edad límite donde el Estado deja de destinar fondos compensatorios para la “juventud”, la edad en la que “terminan el básico de educación”, la “edad en la que permite el voto” y la “edad

mínima para ser elegidos electoralmente hablando”, estos en conjunto son definidos como determinantes de “edad adulta”. Sobre esto además se menciona que otra de las claves para determinar lo relacionado a la “adulthood” descansa en el hecho de convertirse “autosuficiente económicamente”. Por ello, en conjunto eligen focalizar el estudio sobre los “jóvenes” de 15 a 29 años.

La primera y hasta el momento única Encuesta Nacional de Jóvenes (2014) realizada por INDEC (Argentina) define a la juventud entre las personas de 15 a 29 años “en tanto categoría demográfica “jóvenes”, asumiendo una definición cronológica de este grupo, pero reconociendo –y pretendiendo describir- diversos modos de transitar esa etapa de la vida, es decir, una multiplicidad de juventudes. En este sentido, se adoptó la perspectiva de las transiciones con el objetivo de ilustrar los diferentes hitos que pueden experimentar los jóvenes en el tránsito hacia la adultez” (INDEC, 2015, p. 2)

Por su parte, (Robles y Espíndola, 2012) en el Informe regional de Población en América Latina y el Caribe, escriben “invertir en juventud”. Definen juventud como una compleja etapa de la vida de cualquier persona, donde se experimentan, de diversas formas necesidades, culturas, políticas y expectativas. Como etapa de transición además de la adolescencia y el final de la niñez. Se incluye el inicio de la vida laboral, la identidad, nuevos hogares y familias y mayor autonomía. Es de alguna forma, una “etapa” con cambios profundos.

En este informe destacan que Naciones Unidas define a la juventud sobre el periodo de 15 a 24 años, sin embargo, en el mencionado trabajo amplían el rango incluyendo las edades de 15 a 29 años “en atención a los límites superiores de edad que han sido crecientemente adoptados por los Estados para delimitar etariamente a la juventud. Esta opción permite también considerar un marco más amplio de cambios, que abarca el periodo comprendido entre el fin del proceso educativo y la inserción laboral, que marcan el inicio y el final de esta etapa” (Robles y Espíndola, 2012, pp. 10-11) Ese rango es subdividido quinquenalmente ya que “oculta marcadas diferencias”, por ello la segmentación va de 15 a 19; 20 a 24 y de 25 a 29 años). Destacan que “es importante visualizar la diversidad tanto interna como intergeneracional de las y los jóvenes y, en relación con su emancipación y autonomía, interesa captar a la juventud en los diversos

contextos en que vive, además de las distintas etapas de su ciclo vital” (Robles y Espíndola, 2012, p. 111)

2.- Juventud(es) como sujeto(s) socio-históricos y situados

Complejizando este “proceso de transición”, desde una perspectiva que la enfatiza como una construcción socio-histórica, la categoría “juventud” es igual a “la construcción socio-histórica sobre un rasgo etario” (Beleira y Longo, 2015) Por ello es conveniente, hablar de juventud(es), para destacar su heterogeneidad, tal como lo hacen (Galimberti, 2014; Urresti y Vázquez, 2014; Vommaro, 2013; Wolanski, 2014) , o como señala (Cubides Martínez, 2016) una construcción social, conflictiva-permanente y plural.

En sintonía con lo anterior, la categoría “joven” para Carrasco Michel (2016) no debe ser reinterpretada como algo homogéneo, cerrado y definitivo, en sintonía con Margulis y Urresti (2008); Reguillo Cruz (2000); Saintout (2009). Debe ser comprendida como categoría polisémica, multicultural, histórica y social (Rodríguez, 2003 en Carrasco Michel, 2016), no como “universal” o dato biológico, sino como una determinada forma de clasificar (socialmente) un “sistema complejo de diferencias” (Reguillo, 2008 en Carrasco Michel, 2016), como categoría que se complejiza por la multiplicidad de prácticas, universos simbólicos y comportamientos que se articulan a la vez con variables como la religión, la cultura, la clase, el género, la familia, etc.

Por ello, como indican (Bonvillani, Palermo, Vázquez, y Vommaro, 2008) para estudiar a la(s) juventud(es) es necesario reconocer las características (de la coyuntura) que distinguen “lo joven”, pero teniendo en cuenta cual es la “subjetividad” producida en cada momento histórico para construir “juventud(es)”. La juventud como una categoría solo adquiere sentido una vez situada en el espacio-tiempo y que su “producción” alude a distintas formas de juventud, esto es, lo social, lo histórico, las experiencias, entre otras.

3.- Juventud(es) como sujeto(s) de una generación

Margulis y Urresti (2008) integran en el estudio de la juventud el concepto de generación. Indican que pertenecer a una generación y no a otra, denota diferencias en los sentidos (subjetivaciones) que se otorgan/constituyen a las cosas y a los sujetos. Di Francesco (2015) señala “(...) en cualquier sector social, se es joven cuando se está separado, por pertenecer a determinada generación, de la generación precedente, que está amenazada por la vulnerabilidad y más cercana a la muerte” (p. 14).

Generación es definida:

“(...) como el conjunto histórico-concreto de personas, próximas de edad y socializadas en un determinado momento de la evolución de la sociedad, lo que condiciona una actividad social común en etapas claves de formación de la personalidad que da lugar a rasgos estructurales y subjetivos similares que la dotan de una fisonomía propia” (Domínguez, 1994 en Domínguez, 2006, p. 69)

Por otro lado, Ghiardo Soto (2004) afirma que el rango etario (frecuentemente utilizado en la demografía) no debe ser el único criterio para definir “juventud”, si bien permite homogeneizar en cierta medida los grupos incluidos en ese espacio, solo se explica en términos de generalización y mayorías en un sentido de contrastación “empírica” dejando de lado la heterogeneidad resultante de las interrelaciones de la(s) juventud(es) con su contexto, historia, economía, política, entre otras.

De esta manera, Ghiardo (2004) toma el concepto de generación de Mannheim (1993) haciendo énfasis en que la edad es un elemento que puede acercar potencialmente a las personas a compartir acontecimientos y experiencias pudiendo crear lazos y sentidos similares, pero la edad por sí misma no explica ni posibilita la generación de relaciones comunes plausibles de ser intersubjetivamente “compartidas”. Mannheim (1993) desarrolla la idea de “situación de generación” con el objetivo de incluir dichas reflexiones. Una situación de generación se da cuando grupos humanos han nacido en periodos cercanos y que se unen o crean el espacio posible de formas compartidas, esto es, de ver, sentir y vivir la vida por transitar condiciones sociales e históricas de existencia similares. Cuando la edad y las “experiencias” son similares, se da lugar a

una “unidad generacional” mientras puedan asignarse ciertos esquemas de ideas y actitudes a un conjunto de sujetos, dicho de otra forma, que los sujetos interpreten diferentes situaciones bajo ideas y con actitudes similares. Esto constituye una “generación real” y brinda la posibilidad de que existan diferentes “unidades generacionales” (incluso opuestas) en un mismo corte temporal y espacial.

Desde otro punto de vista, Ghiardo Soto (2004) destaca que la “noción de generación” es una interpretación civilizatoria (cultural) sobre la relación entre el tiempo y la existencia. Integra además el elemento “identitario” para otorgar sentido y pertenencia a un colectivo. Feixa destaca que:

“(…) la identidad de una generación es un fenómeno relevante: es el gran factor estructurador de las culturas juveniles. Las culturas juveniles más visibles, tienen una clara identidad generacional, que sintetiza de manera espectacular el contexto histórico que las vio nacer” (Feixa, 1999, p.89 en Ghiardo Soto, 2004, p. 31)

Por lo tanto, como destaca Ghiardo (2004):

“(…) la juventud no es ‘la juventud’, sino ‘las juventudes’, y la juventud como generación no es una, sino varias generaciones. Las diferencias están dadas por la unión de la edad y los elementos socioculturales que marcan la biografía de los sujetos (...) la incorporación de una perspectiva generacional, para que sea efectiva, debe considerar la particular forma en que se producen los sujetos en cada grupo social y en relación a cada campo específico” (p. 44)

En esta investigación, se asume a la juventud como categoría sociológica. No se pretende homogeneizar ni reducir “la juventud” en una generalidad estadística sino que se hará énfasis en su constitución socio-histórica, relacional y situada. Dicha heterogeneidad al interior admite la existencia de varias configuraciones de “juventud(es)” sobre el mismo espacio en similares contextos y situaciones donde pueden existir elementos comunes/similares que los/as permita reconocerse como tales. En este sentido, los/as jóvenes son ante todo, jóvenes trabajadores/as, aspecto que los/as distingue del resto. Pero a la vez los/as jóvenes a entrevistar en sus “trabajos actuales”

son una síntesis compleja, dinámica, relacional y contradictoria producto de sus trayectorias laborales, educativas y familiares. Por ello resulta fundamental indagar sobre algunos elementos resguardados en esos espacios para llegar a responder (y comprender) sus posiciones en las relaciones de trabajo.

4.- Precariedad

El trabajo precario no es un término cerrado, integra múltiples dimensiones conforme se complejiza la realidad que intenta explicar. No existe una definición común y compartida de forma concluyente, más aun cuando una “situación de precariedad”, en su configuración, se nutre de las particularidades territoriales, políticas, sociales y económicas de un país.

Este concepto tiene origen en las definiciones de trabajo marginal (Lewis, 1958 en Neffa, 2008), o los de población excedente o de reserva (Quijano, 1971; Nun, Marín y Murmis, 1968; Nun 1969; Cardoso, 1971; de Oliveira, 1973 en Neffa, 2008) que explicaban la emergencia de trabajadores con empleos que diferían de la figura estándar-típico de trabajo en los años cincuenta y sesenta, y que luego serían agrupados como figuras de la “economía informal” (OIT, 1972), un sector donde existen trabajos no institucionalizados, no estructurados, cuyos objetivos se dirigen a “maximizar el ingreso total familiar para asegurar la sobrevivencia” (Neffa, 2008:4) siendo sus principales protagonistas, los/as trabajadores/as pobres (excedentes) que no podían emplearse en las modernas empresas de las zonas urbanas.

El sector informal se acercó durante los setentas, acompañando al nuevo rumbo socio-político y económico a nivel mundial (Neffa, 2008; Barattini, 2009), y de esta forma también, sus límites conceptuales comenzaron a desdibujarse. Las nuevas formas de empleo, se asemejaban en parte a los empleos del sector informal, pero tampoco podían ser catalogados en ese sector⁵³ (Pok, 1992; De la Garza, 2009).

⁵³ Pueden existir empleos “fuera de la economía informal” en establecimientos de menos de 5 personas, debidamente registrados, con contratos eventuales o temporarios (flexible) con jornadas y actividades variables, entre otras. Pueden ser empresas de servicios editoriales, gráficas, de desarrollo de software, etc. (Antunes y Braga, 2009)

Este fenómeno advertido como “poco corriente” al principio, comenzó a tomar protagonismo, en el contexto de una creciente heterogeneización productiva. En los años ochenta, la OIT delimita el concepto de “precario” asociando algunas dimensiones de las llamadas “condiciones y medio ambiente de trabajo” (CYMAT) en relación a la inestabilidad y carencia de salario indirecto (Orsatti, 1989 en Menéndez, 2010)

Uno de los primeros autores en conceptualizar la precariedad es Guy Caire (1982) quien sostiene que la naturaleza del contrato y la “identificación” del empleador son dimensiones claves para determinar la existencia de la precariedad. Con esto se refiere a las formas que el empleo adquiere según el tipo de contrato (duración determinada, en negro, eventual, temporal, subcontrato, part time, a domicilio, etc.)

Otros trabajos insignia como los de Córdova (1985), Galin y Feldman (1990) y Rodgers (1992) hacen énfasis en la duración del contrato como una de las principales características de un empleo precario, asociando la noción de incertidumbre en tanto estabilidad e inseguridad en relación a las situaciones de empleo que no se encuentran debidamente registradas y por tanto pone en riesgo el futuro de ese/a trabajador/a⁵⁴. Neffa (2008) por ejemplo, señala este punto como un importante elemento diferenciador de una situación de precariedad, en consonancia con autores/as como Pok (1992); Mora y Oliveira (2009, 2010); Escoto (2013).

Estas posturas definen al empleo precario en oposición a un empleo “típico” o “estándar”, con las siguientes características generales: ser registrado (regulado por legislación laboral), subordinado a empleador (en relación de dependencia), a tiempo completo, de carácter extradoméstico, estable, con protección social y capacidad de negociación colectiva (Neffa, 2008)

Pero entre la legalidad y la ilegalidad, lo formal y lo informal, propias del planteo dual anterior, las fragmentarias figuras de empleo que emergen en este fenómeno, hacen a la existencia de un “*continuum* o gradualización” (Ferrari y López en Medina, 2008) de relaciones precarias de trabajo, donde algunos elementos adquieren un protagonismo diferencial.

⁵⁴ Para García y de Oliveira (2012) la noción de precariedad en este punto busca complementar nociones como la de subempleo o informalidad

En sintonía, Beccaria y Serino (2001) y Suárez et al (2005), por ejemplo, destacan a la “estabilidad” en el trabajo, como uno de los atributos más importantes que definen a la precariedad, elemento diferenciador e igualmente significativo para explicar dicha “gradualización”.

Otros/as autores/as como Lindenboim (2000, 2003); Fernández Massi (2014); Pol, Guilló y Maradona (2015) estudian a la precariedad en contexto, según el sector de actividad económica en el que esos empleos se despliegan, al igual que De la Garza (2010), Castel (2010), Dasten (2013), Antunes (2003, 2005) y Longo (2012) que señalan la importancia de las distintas figuras del empleo precario, sus yuxtaposiciones en la economía y su relación directa con las transformaciones en la estructura productiva y la regulación, incluyendo además los debates en relación a los sindicatos.

Por otra parte, a los elementos básicos de análisis (horas, salario, lugar de trabajo, sector de actividad y actividades) pueden agregarse al estudio de la precariedad, aspectos relativos a la sensación de incertidumbre e inseguridad y su expresión en los cuerpos y las emociones (Paugman, 2000; Boufartigue, 2007; Barattini, 2009; Piñeiro, 2013) dando como resultados la sensación de hiperactividad, simultaneidad, intimidades fluidas, inestabilidad, agotamiento afectivo, entre otras (Barattini, 2009).

Esta variedad y riqueza conceptual y analítica hace que no exista una “única” definición de “precariedad”, sino una serie de variables que ayudan a determinar situaciones más cercanas o lejanas a una relación laboral precaria. Como se destacó en el capítulo 1 (estrategias metodológicas) aquí se recupera nuevamente la definición de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que constituye la definición operativa de precariedad en esta investigación. ACTRAV define al trabajo precario, como una forma de abaratamiento de costos que los/as empleadores/as aplican al trasladar responsabilidades y riesgos a sus trabajadores/as. Es un trabajo que se encuentra en el sector formal e informal de la economía y que se caracteriza “por niveles variables y grados de particularidades *objetivas* (situación legal) y *subjetivas* (sensación) de incertidumbre e inseguridad” (ACTRAV-OIT, 2012, p.33) que hacen a la adopción de una perspectiva gradual y no dual en su expresión real. De esta forma un trabajo precario implica situaciones de:

- bajos salarios
- inestabilidad, incertidumbre e inseguridad (por contratos a término, eventuales, subcontratación, falso autónomo, tercerización, registro parcial),
- empleadores/as difusos (no se define con exactitud responsable de derechos y beneficios a los/as trabajadores/as en la relación de trabajo),
- no goce de protección social ni de beneficios relacionados al empleo (empleo no registrado) y
- con dificultades para negociar colectivamente y sindicalizarse.

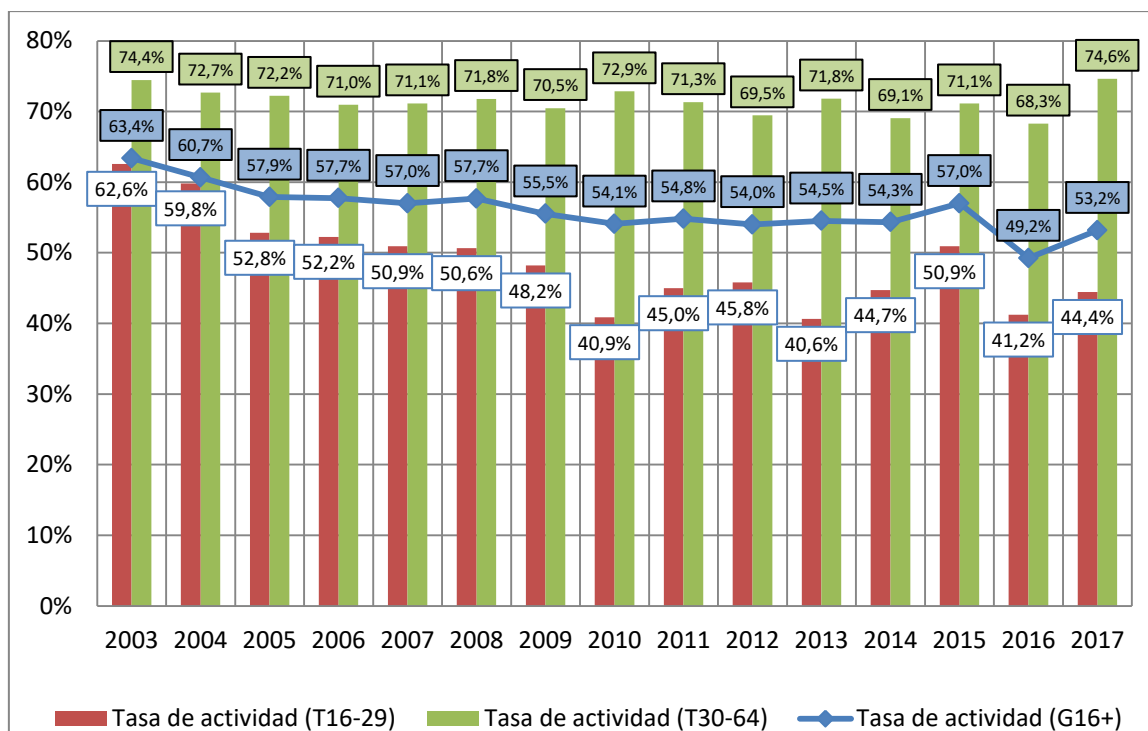
Por ello, un empleo que tenga alguna de las características mencionadas previamente es definido como un empleo precario en esta investigación, y en este capítulo particular, se corresponderían con los casos de asalariados sin descuento jubilatorio.

5.- Participación juvenil en el mercado de trabajo⁵⁵

5.1.- Actividad

Durante 2003-2015 se observó una mejora general sobre los principales indicadores del mercado de trabajo en el aglomerado Gran San Juan, sin embargo, las personas jóvenes continuaron como el grupo más propenso al trabajo precario y al desempleo. Su tasa de desocupación casi duplica las registradas para el total de población económicamente activa, mientras que 7 de cada 10 jóvenes trabajan en empleos no registrados.

Gráfico N° 3: Evolución de la tasa de actividad general y juvenil. Aglomerado Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos.

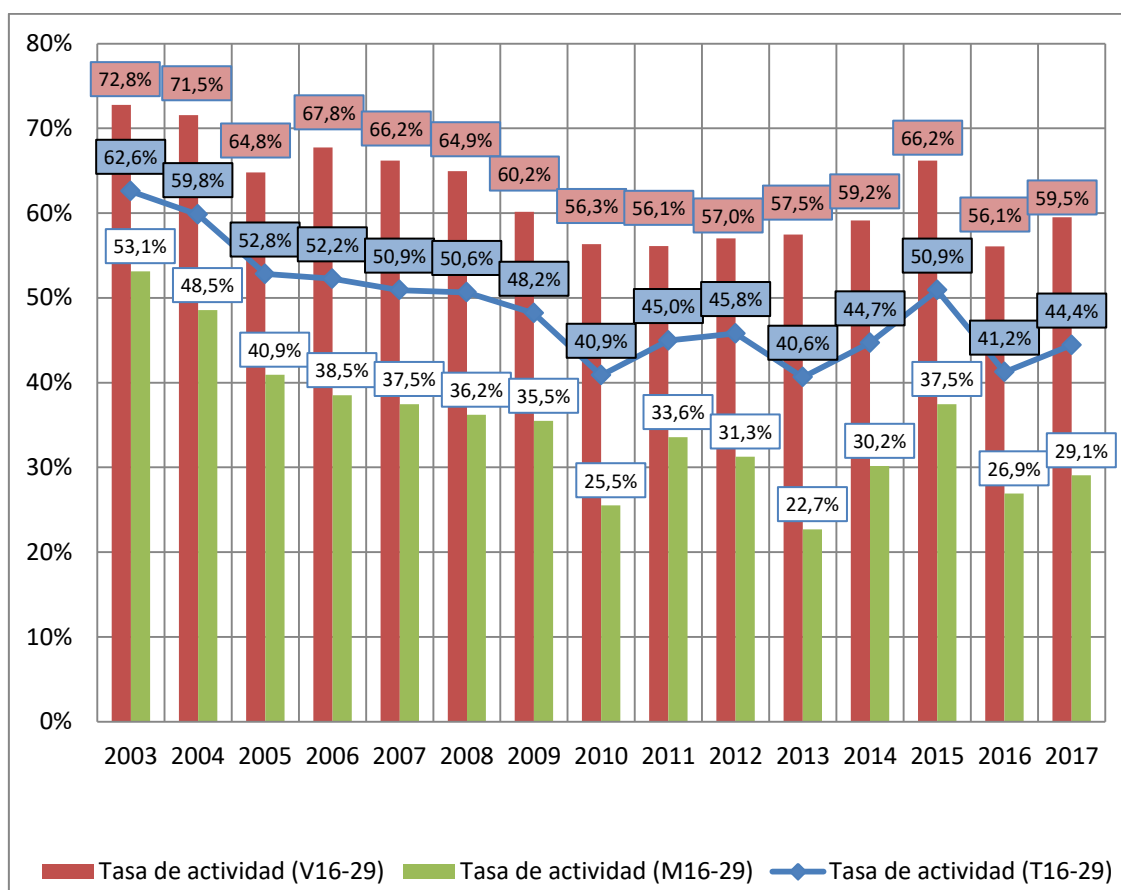


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC)

⁵⁵ En esta parte, los datos analizados pertenecen a la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Si bien se presentan valores del 3er trimestre de 2017, debe advertirse que son datos observados. Según el informe de ese trimestre y año se indica para el aglomerado Gran San Juan, que mediante auditoría interna “(...) han detectado falencias en el proceso de captura de la información” (INDEC-EPH, 2017, p.16). Advertencia que debe tenerse en cuenta en la lectura de los gráficos y tablas aquí presentes. Para la tabla N°9, que corresponde al estudio sobre inserción laboral, se decidió trabajar con datos del 3er trimestre de 2016.

La tasa de actividad juvenil entre 16 a 29 años, durante toda la serie, presenta una tendencia descendente de 62,6% en 2003 al 44,4% en 2017, encontrando caídas más pronunciadas en 2010 (40,9%) y 2013 (40,3%). Esto contrasta con la estabilidad de la tasa de actividad general para el grupo de edad entre 30 a 64, cuya participación se sostiene a lo largo de todo el periodo con oscilaciones del 1%. También, se observan diferencias significativas entre varones y mujeres. Los varones consiguen participar un 20% -promedio- más que las mujeres en el mercado de trabajo.

Gráfico N°4: Evolución de la tasa de actividad juvenil por sexo. Aglomerado Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos.

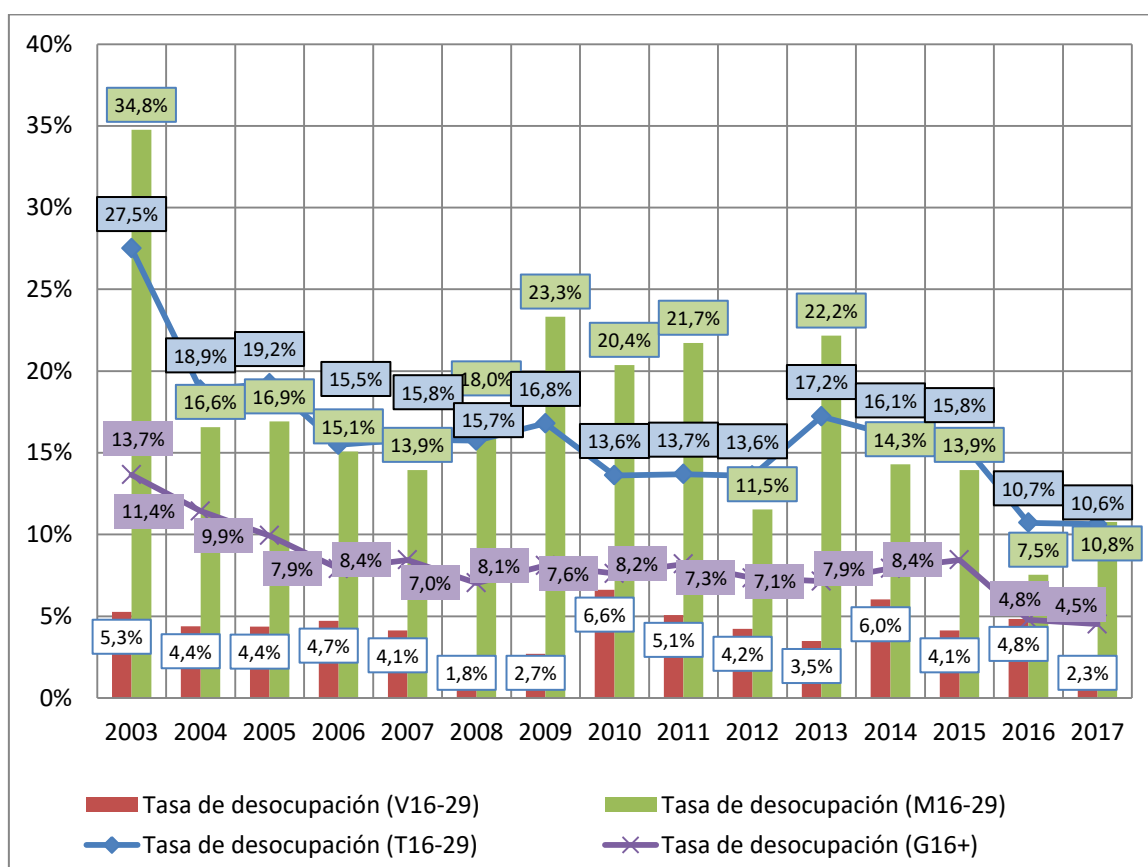


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). **Nota:** “V” corresponde a Varón y “M” corresponde a mujer.

5.2.- Desocupación

La tasa de desocupación juvenil a lo largo de toda la serie es muy elevada, llegando a diferencias entre 10% a 8% con respecto a la tasa de desocupación que incluye al total de la población económicamente activa.

Gráfico N°5: Evolución de la tasa de desocupación juvenil por sexo. Aglomerado Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) **Nota:** “V” corresponde a Varón y “M” corresponde a mujer.

Tanto para varones y mujeres, pueden observarse tres momentos. El primero, caracterizado por un descenso significativo y continuo desde 2003 (27,5%) hasta 2008 (15,7%). El segundo, a partir de 2009, que muestra un leve incremento (16,8%) para luego sostenerse en valores cercanos al 13% durante los años 2010, 2011 y 2012 y el tercero, que inicia en 2013, presenta un nuevo incremento (17,3%) y continúa con una leve tendencia descendente hacia el final de la serie. Los aumentos en la tasa de

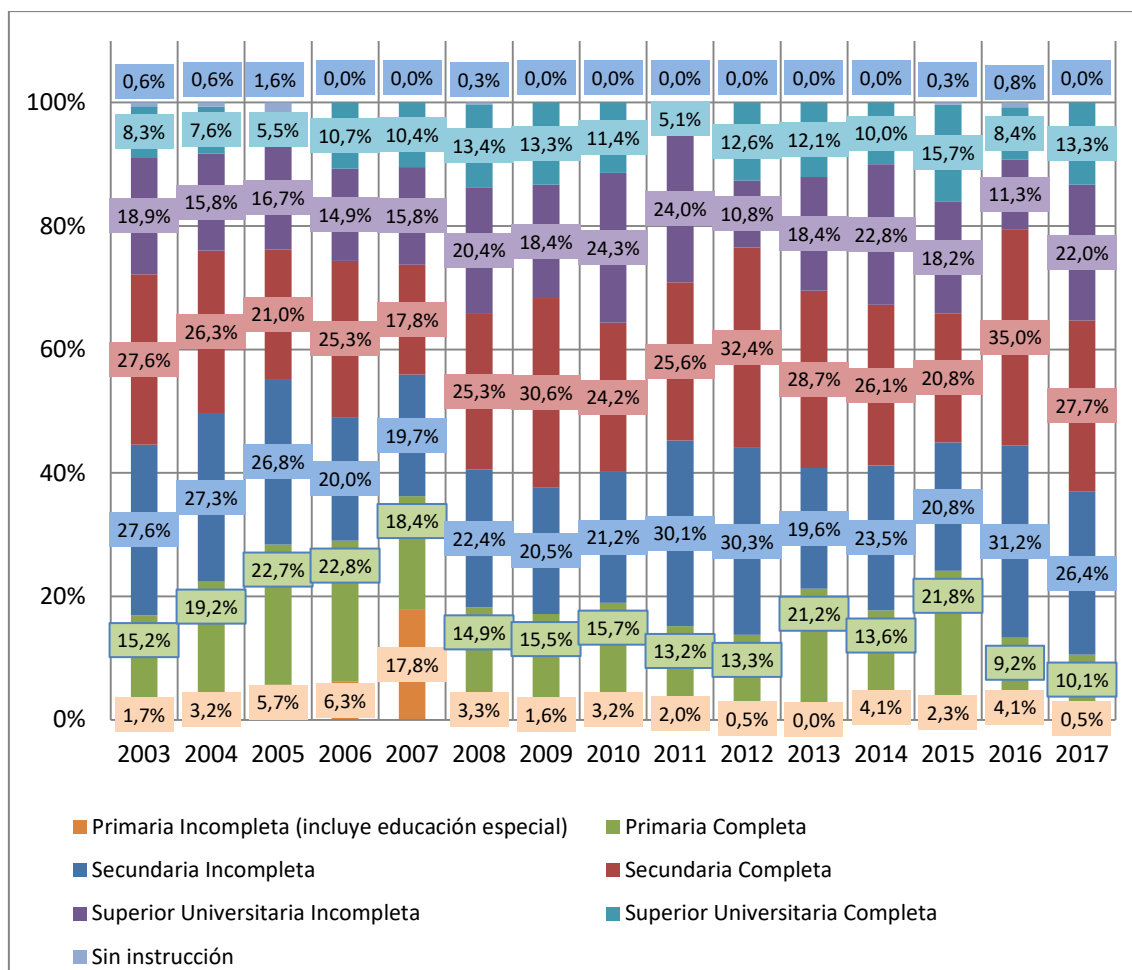
desocupación, como sucede en 2009 y 2013, pueden relacionarse con los efectos de las crisis económicas sobre el mercado de trabajo en esos años. Que manifiestan también un aumento de la desocupación general. Durante 2016 y 2017, se evidencia una importante baja en esta tasa (10,7%). Sin embargo, los resultados encontrados aquí se encuentran observados (ver nota 55).

Por otra parte, hacia el interior de la desocupación juvenil, se observan importantes diferencias entre varones y mujeres. Para las mujeres, es más difícil insertarse en el mercado de trabajo que para los hombres. Las diferencias sostienen una distancia porcentual promedio entre el 15% al 5% dependiendo el año que se trate.

5.3.- Educación y mercado de trabajo

Durante el periodo de referencia, las tasas de escolarización aumentaron. Las personas jóvenes se concentran en las categorías “secundaria incompleta” y “secundaria completa” con valores en torno al 27-26%, proporción que disminuye en el tercer grupo “superior universitaria incompleta”, proporción que se eleva hacia el final de la serie, de 18% -2003- al 22% en 2017. Su relación con el mercado de trabajo, indica que aquellos jóvenes con menor nivel de instrucción exhiben tasas de actividad más elevadas que aquellos más instruidos, sin embargo, esta brecha disminuye hacia el final de la serie.

Gráfico N°6: Máximo nivel educativo alcanzado por jóvenes. Gran San Juan. 3eros Trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC)

5.4.- Inserción laboral

Respecto de la inserción laboral, la mayoría de las personas jóvenes se insertan como asalariados, sin embargo, un 61% de ellos, en el tercer trimestre de 2016, no se encuentran registrados. En comparación con los valores observados para el resto de la población, la proporción de asalariados no registrados es del 39% para el mismo trimestre del año; esto señala que las personas jóvenes se encuentran más expuestas a conseguir trabajos precarios que el resto de la población económicamente activa, influyendo también en términos comparativos de estabilidad y permanencia.

Respecto de la inserción sectorial, la población joven consigue trabajos mayoritariamente en sectores como los de “industria manufacturera” (20%), “comercio” (19%) y “construcción” (17%). Los últimos sectores, se caracterizan por ofrecer empleos en condiciones de precariedad mayores a la media del conjunto sectorial.

Por otro lado, el 59% de las personas jóvenes ocupadas trabaja en empresas de hasta 5 personas y un 37,1% en medianas empresas (6 a 40 personas), sólo un 3,8% lo hace en grandes empresas.

En comparación con el trimestre 2003 y trimestre 2016, se observa para la juventud una importante disminución en la participación sobre el empleo del sector de “alojamiento y servicio de comidas” (25,4% en 2003/ 9% en 2016) y un significativo incremento en “comercio” (10% en 2003 a 19,3% en 2016).

Sobre este punto es necesario destacar que la muestra de EPH no busca lograr representatividad de casos por rama de actividad, por ello, estos resultados deben tomarse como aproximación general.

En cuanto a la calificación ocupacional, la juventud se caracteriza por desempeñarse mayoritariamente en ocupaciones operativas (45,6% en 2016), en segundo lugar, se encuentran en el desempeño de trabajos no calificados (39,9% en 2016). Respecto de 2003, se observa una disminución de participación juvenil en ocupaciones de carácter operativo (de 56,9% en 2003 a 45,6% en 2016) y un aumento en los no calificados (de 30,8% en 2003 a 39,9% en 2016), al igual que en profesionales (3,5% en 2003 a 4,7% en 2016) –ver tabla N° 8-.

Tabla N°9: Características de inserción laboral. Gran San Juan. 3eros trimestres. Años 2003 y 2016. Valores relativos.

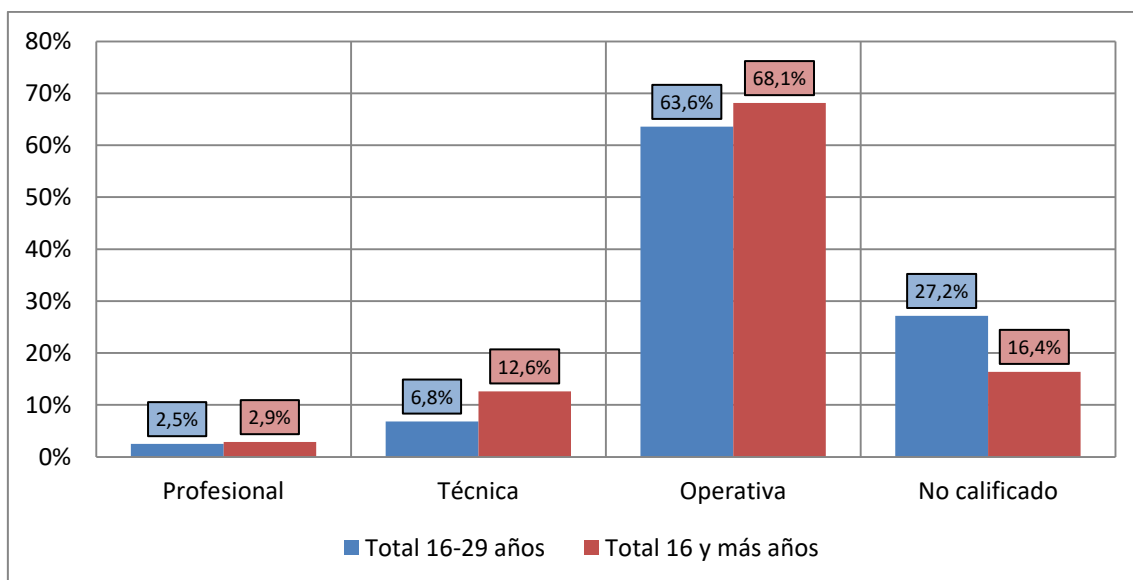
	Total (+16 años)		Total (16-29 años)	
	2003	2016	2003	2016
Categoría ocupacional				
Asalariado Registrado	53,2%	61,0%	30,9%	27,7%
Asalariado No Registrado	46,8%	39,0%	69,1%	60,9%
Cuenta Propia	26,9%	21,2%	24,8%	17,8%
Patrón	3,9%	3,5%	0,5%	0,7%
Rama de actividad				
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	3,9%	2,1%	5,4%	0,8%
Explotación de Minas y Canteras	0,0%	1,9%	0,0%	0,9%
Industria Manufacturera	13,2%	12,6%	16,2%	20,5%
Electricidad, Gas y Agua	1,6%	0,7%	1,9%	0,0%
Construcción	0,0%	11,7%	0,0%	17,1%
Comercio (más de 40)	7,8%	15,7%	10,7%	19,3%
Transporte y Almacenamiento	4,2%	4,0%	5,2%	4,0%
Alojamiento y Servicios de Comidas	19,1%	3,4%	25,4%	9,5%
Información y Comunicación	3,1%	0,8%	2,6%	0,0%
Financieras, seguros e inmobiliarias	1,4%	1,9%	1,0%	2,4%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	5,0%	3,5%	2,6%	0,8%
Administración Privada	22,3%	2,4%	7,9%	1,8%
Administración Pública, Enseñanza y Salud	6,4%	29,4%	7,1%	13,9%
Otros Servicios	12,1%	9,9%	14,0%	9,0%
Tamaño del establecimiento				
Hasta 5 personas	50,6%	48,2%	55,4%	59,1%
De 6 a 40 personas	48,4%	47,8%	42,4%	37,1%
Más de 40 personas	1,1%	4,0%	2,2%	3,8%
Calificación ocupacional				
Profesional	8,3%	11,4%	3,5%	4,7%
Técnica	19,6%	16,6%	8,8%	9,9%
Operativa	50,9%	52,3%	56,9%	45,6%
No calificado	21,2%	19,7%	30,8%	39,9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC)

Si se compara, por ejemplo, asalariados ocupados con secundario completo según calificación, se observa para el tercer trimestre de 2016, una participación mayor de personas jóvenes en trabajos no calificados (27,2%) que los evidenciados para el total

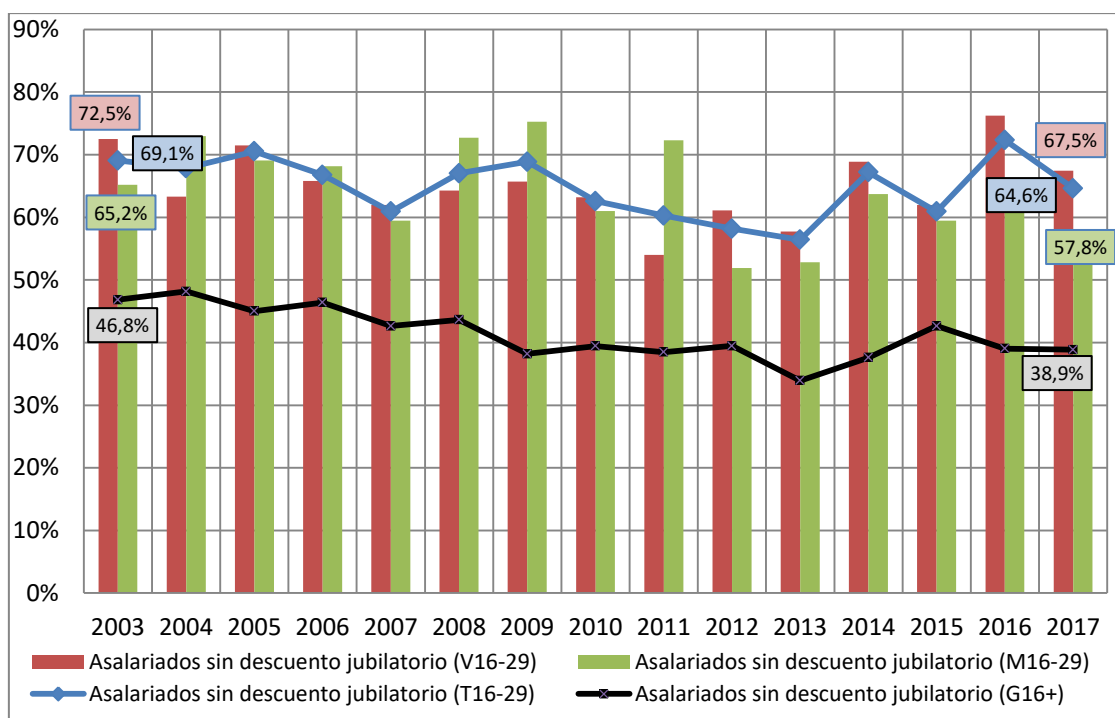
de la población económicamente activa (16,4%), mientras que para las ocupaciones de calificación operativa, la población total lo hace con un 68,1% contra un 63,6% para la juventud. Esto podría explicar una pérdida en la valoración de las credenciales educativas por parte de los empleadores ante la experiencia laboral de trabajadores adultos.

Gráfico N°7: Ocupados asalariados con secundario completo según calificación. Gran San Juan. 3er trimestre de 2016. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC)

Gráfico N°8: Ocupados asalariados sin descuento jubilatorio. Gran San Juan. 3eros trimestres. Años 2003-2017. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). **Nota:** “V” corresponde a Varón y “M” corresponde a mujer.

A lo largo de toda la serie, la proporción de asalariados jóvenes sin descuento jubilatorio sostiene una tendencia descendente entre 2003 a 2007. Luego aumenta hasta 2009 y decrece paulatinamente hasta 2013. Para los años siguientes, se observan aumentos y descensos considerables perfilando una tendencia en aumento. En general, el comportamiento de asalariados sin descuento jubilatorio se presenta con mayor estabilidad que para el subgrupo juvenil. Desde 2003 hasta 2013 muestra una tendencia descendente, luego en 2014 y 2015 aumenta y hacia el final de la serie se estabiliza en 38%/39%. Puede decirse que los asalariados sin descuento jubilatorio disminuyeron desde 2003, que la tendencia descendente se ve interrumpida en 2007 y 2013 (expresando etapas y momentos también observados en el capítulo anterior) y desde ese último año, los valores son más inestables y perfilan una tendencia en ascenso.

Respecto de varones y mujeres jóvenes sin descuento jubilatorio. Entre 2003 y 2004 la brecha entre varones y mujeres era importante. El primero liderado por Entre 2003-2007

la brecha no era tan grande y cada año superaban su participación como asalariados sin descuento

La mayoría de las personas jóvenes se insertan como asalariados, sin embargo, un 61% de ellos, en el tercer trimestre de 2016, no se encuentran registrados. En comparación con los valores observados para el resto de la población, la proporción de asalariados no registrados es del 39% para el mismo trimestre del año; esto señala que las personas jóvenes se encuentran más expuestas a conseguir trabajos precarios que el resto de la PEA, influyendo también en términos comparativos de estabilidad y permanencia.

En general, los varones lideran como asalariados sin descuento jubilatorio, exceptuando los años 2004, 2006, 2008, 2009 y 2011. La brecha son significativas entre 2003 (7,3%) a favor de varones; 2004 (10%) a favor de mujeres, 2008 (8,4%) a favor de mujeres, 2009 (9,6%) a favor de mujeres, 2011 (18%) a favor de mujeres y 2016 (8%) a favor de varones, 2017 (9,7%) a favor de varones.

6.- Reflexiones

Durante 2003-2008 acompañando el periodo de crecimiento, la tasa de desocupación descende de forma continua, logrando una reducción del 17,8% respecto del 2003. Desde 2008 si bien sostiene una tendencia a la baja, encuentra variaciones negativas en los años 2009 y 2013 (años de crisis) donde la desocupación aumenta, ofreciendo un saldo al 2015 similar al observado en 2008. Los años restantes 2016 y 2017 presentan los valores más bajos de la serie.

Respecto de los empleos no registrados, los valores observados en la población joven son muy elevados en comparación al resto de la población. Se sostiene una tendencia de leve descenso hasta 2013 (reducción del 15% desde 2003), con un aumento en los años 2008 y 2009 (crisis económica). Desde 2014 se exhibe un aumento paulatino (8% hasta 2017).

Por lo tanto, sobre las variables precedentes, puede decirse que los ciclos económicos juegan un papel de relevancia sobre la configuración del mercado de trabajo en la juventud. En periodos de crecimiento, sus indicadores mejoran y en periodos de crisis lo

contrario, mientras que para el resto de la población, si bien, tiene impacto es menos determinante.

En cuanto a la inserción, como primera aproximación se evidencia que la población joven es mayormente empleada en establecimientos micro y pequeño-empresariales, siendo principalmente trabajadores/as asalariados/as, desempeñándose fundamentalmente en ocupaciones de carácter operativas y no-calificadas y en ramas de actividad como construcción y comercio, principales empleadores.

En términos de nivel educativo, la gran mayoría de personas jóvenes se concentra en los niveles secundario y universitario incompleto, tendencia que fue fortaleciéndose a lo largo de toda la serie, sin embargo, las personas ocupadas asalariadas con secundario completo, participan proporcionalmente más que las personas jóvenes en trabajos no calificados y sucede lo contrario en las ocupaciones de calificación operativa, donde menos personas jóvenes consiguen trabajos calificados que el resto de la población. Esto manifiesta las desventajas con las que la población joven se enfrenta en el mercado de trabajo y pueden relacionarse con la exigencia de quienes emplean a la búsqueda de experiencia laboral, por ejemplo.

A continuación se presenta el capítulo 7, que incluye los debates sobre revitalización sindical, identificando sus principales indicadores y analizando este proceso a nivel nacional y regional, para contextualizar, luego, al Sindicato de Empleados de Comercio.

CAPÍTULO 7

Revitalización sindical. Debates e indicadores

Introducción

El debate sobre “revitalización sindical” en Argentina fue repensado como un fenómeno de “re-empoderamiento” (Mauricio Atzeni y Gigliani, 2008), “recuperación” (Tratjemberg, Varela, Medwid, y Senén González, 2007), “vitalización” (Barattini, 2013) o bien “resurgimiento” (Collier y Etchemendy, 2008; Senén González y Haidar, 2014) de los sindicatos y de creación de nuevas organizaciones en el marco del sindicalismo tradicional (Natalucci, 2013, 2015) y no como una “revitalización” en el sentido estricto, término acuñado desde el debate anglosajón, que es utilizado para referirse a la combinación de estrategias tradicionales e innovadoras que despliegan los gremios para -en principio- revertir la desafiliación sindical y el consecuente debilitamiento económico de las organizaciones (Behrens, Hamman, y Hurd, 2004; Bronfenbrenner, 2013; Carbo, Haase, y Hargrove, 2018; Frege y Kelly, 2003; Lévesque, Murray, y Le Queux, 2005) en contextos de pérdida de peso de legislación laboral (Ross, 2005), hostilidad de los empleadores (Turner, 2005), creciente heterogeneidad en las formas del trabajo, señalando también, la importancia estratégica de la generación de alianzas con gremios y movimientos sociales (Moody, 1997; Scipes, 2014) y la inclusión activa de jóvenes, mujeres e inmigrantes a sus estructuras (Turner, 2005; Ross, 2005; Gumbrell-McKormick y Hyman, 2013)

En Argentina, el proceso de revitalización durante 2003-2015 fue interpretado a partir del contexto de recuperación de los niveles de empleo, de modificaciones en la legislación laboral favorables al movimiento obrero y de un reposicionamiento de los sindicatos como interlocutores válidos en el diálogo sobre la distribución de la riqueza (Berasueta, Biafore, Neffa, y Wahlberg, 2010; Del Bono y Bulloni, 2013; Fernández Milmanda, 2013). Estos aspectos lograron fortalecer en gran medida la participación gremial en la negociación colectiva y la conflictividad (Marticorena, 2015; Pontoni, 2016; Tratjemberg y Borroni, 2013) y también contribuyeron al sostenimiento, incluso crecimiento, de sus cotizantes (Tratjemberg, Senén González, y Medwid, 2008). Sin embargo, esto no implicó, como destacaban desde el debate internacional, la emergencia de nuevas prácticas sindicales, sino la recuperación de un repertorio tradicional de negociación, de expresión de conflicto y dinámica política gremial, tal como señalan en distintos periodos Etchemendy y Collier (2007), Atzeni y Gigliani (2008), Senén

González y Haidar (2009), Barattini (2013), Del Bono y Bulloni (2013) y Natalucci (2013, 2015)

A continuación se presentan los aportes generales desde la literatura internacional y nacional sobre esta línea de estudio, haciendo énfasis en los indicadores que utilizan para definir y discernir la presencia de un proceso de revitalización. Luego, sobre la base de indicadores seleccionados se realiza un análisis general sobre este proceso a nivel nacional y regional, haciendo énfasis en el sector comercio.

1.- Aportes del debate internacional sobre la medición de procesos de revitalización sindical

Sobre el debate internacional, se recuperan algunos de los aportes de Frege y Kelly (2003, 2004); Behrens, Hamman, y Hurd (2004) y Turner (2005), a fin de determinar que dimensiones, variables e indicadores utilizan para dar cuentas de un proceso de revitalización sindical y cuáles son las acciones y estrategias que definen a un sindicato como protagonista de ese proceso.

Frege y Kelly (2003, 2004) mencionan que los indicadores tradicionales de medición sobre la actividad y estado de los sindicatos (conflictividad, negociación colectiva y densidad sindical) son importantes, aunque existen otros elementos que pueden ayudar a explicar con mayor precisión la presencia de un proceso de “revitalización sindical”. En principio, un sindicato “revitalizado” será aquel que aplique las siguientes estrategias:

- a) Organización para crear y fortalecer la presencia sindical en el lugar de trabajo: para lograr mayor membresía y capacidad de movilización;
- b) Reestructuración organizacional: para finalizar con disputas internas sindicales, lograr mayor racionalización de estructuras (eliminar secciones internas disfuncionales) y generar estrategias para adaptarse con éxito al nuevo entorno laboral y obtener mayor ingreso de recursos a la estructura incrementando la entrada de nuevos trabajadores/as como afiliados/as;
- c) Formación de coaliciones: con otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que permitan a la organización incrementar su poder de influencia en la comunidad;

- d) Asociación con los empleadores: en todos los niveles para conservar e incrementar los efectos de la negociación colectiva y mejorar condiciones de trabajo, entre otras. También destacan como estrategia no menor lograr acuerdos para reducir el antagonismo entre sindicato y patronal;
- e) Acción política: para lograr legislaciones favorables a los intereses del sindicato⁵⁶ y;
- f) Relaciones internacionales: generar una cooperación internacional exitosa con otros movimientos, sindicatos y partidos para ajustar planes de lucha a nivel regional, intercambiar información sobre la empresa y lograr legitimidad y reconocimiento, entre otras.

Más allá de esas estrategias, Frege y Kelly (2003) insisten en que deben contemplarse otro conjunto de aspectos, que pueden influir, tales como: a) el contexto institucional de las relaciones de trabajo; b) las estrategias de los empleadores; c) los cambios socio-económicos y d) la estructura del sindicato –si participa en confederaciones o centrales, acción política frente al Estado y la empresa en los lugares de trabajo. En combinación con ellas, Frege y Kelly (2003) mencionan el registro de repertorios de contención e identidad del sindicato, como explicativa de las elecciones estrategias de la organización.

Behrens, Hamman, y Hurd (2004), en la misma línea, refinan algunos indicadores para el registro del proceso de revitalización, retomando aportes e investigaciones existentes sobre la temática sindical⁵⁷. Incorporan al estudio, variables como: a) la unidad y fuerza de los empleadores; b) grado de centralización y coordinación de la negociación

⁵⁶ La acción política sindical “(...) puede ser una buena forma de revitalizar el movimiento (...) mediante la ampliación de los derechos sindicales o sociales, pero es una estrategia que, en última instancia, depende de los gobiernos” (Hamman y Kelly, 2004 en Calleja Jiménez, 2016, p. 218) Situaciones como la globalización, la restauración neoliberal pone en riesgo el “corporativismo segmentado” de (Collier y Etchemendy, 2008; Etchemendy y Collier, 2007) hacia un “corporativismo competitivo” con sindicatos que intentan minimizar las pérdidas (Bernaciak et al, 2014, pp.20 en Calleja Jiménez, 2016, pp. 129). La acción política de un sindicato busca, en este modelo, lograr mayor influencia en el proceso político desde o a través de un partido, en la movilización partidaria, presionando para proyectos, elección y aplicación de propuestas legislativas, entre otras (Hamann y Kelly, 2003 en Calleja Jiménez, 2016)

⁵⁷ En ideas generales, Behrens, Hamann y Hurd (2004) concluyen que la revitalización sindical sostiene una fuerte dependencia del contexto desde donde se despliegan las estrategias de la organización sindical y por lo tanto, el proceso de revitalización debe ser conceptualizado en términos de proceso incompleto o en transformación.

colectiva; c) presencia de consejos de trabajo; d) legislación laboral vigente y, e) la importancia del trabajo en arreglos corporativos. Luego, proponen cuatro grandes dimensiones para estudiar los procesos de revitalización: membresía, economía, política e institucionalidad. En la primera señalan la importancia de estudiar no solo la densidad sindical, sino también la composición de los/as cotizantes; la segunda (económica), incluye a la negociación colectiva, el “poder de negociación”, acciones y estrategias y sus resultados. En la tercera (política), incluyen el estudio de las prácticas del sindicato en la relación con el gobierno, partidos, otros sindicatos, la sociedad civil y las empresas; y en la última y cuarta dimensión (institucional), Behrens, Hamann y Hurd (2004) proponen el estudio sobre el gobierno del sindicato (capacidad de organización para adaptarse a los desafíos del mercado de trabajo, creación de nuevas estrategias de lucha, afiliación, movilización, gestión, entre otras).

Por otro lado, Turner (2005) señala, que en un proceso de revitalización, no todo tiene que ser estrictamente “novedoso” para superar las dificultades económicas y políticas del contexto⁵⁸, que dependiendo de los objetivos del sindicato, esto se ajusta a la noción de revitalización. En ello, propone el estudio sobre cuatro elementos fundamentales, que indicarán la presencia de revitalización en una organización: densidad sindical (gran cantidad –representatividad- de trabajadores/as afiliados/as), poder político (influencia gremial sobre el gobierno), poder de negociación (capacidad de disrupción) y vitalidad institucional (posibilidad de apertura de la organización para ejecutar una reforma sustantiva a nivel interno). Cada aspecto se modifica según su nivel de complejidad (global, nacional, local o sectorial). Por último, Turner (2005) prefiere un concepto de revitalización que va más allá de los indicadores e involucra por primera vez (más allá del éxito de la estrategia general) la presencia de un proceso que apunte al logro de una representación más amplia, democrática y solidaria⁵⁹.

⁵⁸ Destaca, por ejemplo, las privatizaciones, el crecimiento de la desigualdad, la pérdida de peso de la legislación laboral, la globalización, la emergencia de nuevos movimientos sociales, la crisis de liderazgo sindical, entre otras

⁵⁹ La estructura del sindicato, señala Calleja Jiménez (2016) es uno de los limitantes más importantes en la elección de estrategias. Hyman (2007) insiste en que las organizaciones sindicales confían en sus repertorios de acción tradicionales frente a nuevos desafíos, sin embargo, no es que no es que no transformen sus prácticas, de aquí que hable de “aprendizaje organizacional”. Calleja Jiménez (2016) recupera a Huber (1991) quien señala cuatro dimensiones del aprendizaje en este ámbito: obtención del conocimiento, su difusión posterior en la organización, su interpretación (brindar sentido práctico) e incorporarla a la “memoria” del sindicato (de-construyendo viejas y poco efectivas prácticas).

Otras investigaciones terminaron por definir un perfil sindical particular que va más allá de la coyuntura y plantea una transformación de las relaciones de trabajo, donde la participación democrática y activa de sus miembros, se combina con un fuerte compromiso social, preservación de autonomía ante el gobierno e intensa relación con movimientos sociales. Estas “nuevas formas” de sindicatos fueron denominados como sindicatos sociales Ross (2008) o de movimiento social (Moody, 1997; Seidman, 1994) y son recuperados dentro del debate sobre revitalización sindical como expresión de este proceso. Los aspectos que dan cuentas de la emergencia de esos nuevos sindicatos, incluirán según Moody (1997): la democracia real, la militancia activa en procesos de conflicto y negociación, búsqueda de mejores condiciones de trabajo con una perspectiva que trasciende lo sectorial/empresarial, lucha activa en el lugar de trabajo, autonomía partidaria y la tendencia a construir alianzas con otros sectores sociales (barrios, movimientos sociales, entre otros)

1.2.- Aportes del debate nacional sobre la medición de procesos de revitalización sindical

En las investigaciones a nivel nacional sobre este fenómeno, suelen utilizarse los indicadores de afiliación sindical, conflictividad laboral y negociación colectiva, como a nivel internacional⁶⁰. Los estudios se enfocan más en analizar, sobre el conjunto, si las prácticas sindicales a partir de 2003 presentan nuevas formas o reproducen un esquema de organización y negociación tradicional⁶¹. Este análisis se acompaña también advirtiendo sobre la existencia de coaliciones (con movimientos sociales y partidos políticos) y relación con el Estado y empresas. Otros aportes, al referirse a

⁶⁰ Entre los estudios que trabajan estos indicadores a nivel nacional y de forma general, se destacan los trabajos de Atzeni y Ghigliani (2007); Etchemendy y Collier (2007, 2008); Senén González y Haidar (2009), Barattini (2013), Del Bono y Bulloni (2013), entre otros. Estudios más específicos sobre esta línea de trabajo, que se enfocan sobre alguno de los indicadores señalados, como los aportes de Marticorena (2015), Pontoni (2016), Tratjemberg y Borroni (2013) sobre los temas de negociación colectiva y conflictividad; y en el caso de afiliaciones el de Tratjemberg, Senén González y Medwid (2008), entre otros.

⁶¹ Uno de los aportes más significativos al análisis en esta línea es el de Etchemendy y Collier (2007), quienes recuperan la noción de corporativismo (esquema) Estado-empresa-sindicato de mediados del siglo XX y la aplican al contexto del periodo 2003-2007, redefiniendo dichas relaciones como las de un “neocorporativismo segmentado”. Las semejanzas con el esquema corporativista, reproducidas en la estrategia “neocorporativismo” implican: a) alianza/coalición de las organizaciones obreras con el partido gobernante; b) espacios de negociación donde prevalece una estructura tripartita con fuerte intermediación estatal y c) donde la mayoría de los reclamos se encuadran a nivel salarial (pero que beneficia más, al segmento de trabajadores/as registrados/as), Por ello hablarán del resurgimiento de viejas prácticas sindicales.

organizaciones gremiales específicas, utilizan con mayor detalle algunos indicadores propios de organización (participación de afiliados, formas de decisión, entre otras)⁶².

Las contribuciones analíticas más relevantes, al menos para esta investigación, se encuentra en el reconocimiento de que este proceso, señalado en el debate internacional como “revitalización”, a nivel nacional, se acerca más bien a un re-empoderamiento, recuperación, resurgimiento o vitalización, es decir, a una participación más activa de los sindicatos en los debates sobre distribución del ingreso, negociación y conflictividad y reproduciendo a la vez acciones y estrategias, en gran medida, tradicionales o poco innovadoras, si se comparan con las señaladas a nivel internacional.

2.- Variables, indicadores y descriptores

En base a los aportes de debate centrado en la medición del proceso de “revitalización” sindical, la siguiente tabla muestra en resumen, las variables e indicadores principales para determinar el estado de situación de una organización sindical y ajusta un conjunto de situaciones que representarían un proceso de revitalización, aspectos que serán utilizados como guía para el análisis⁶³.

⁶² Como los de Natalucci (2013, 2015); Haidar (2013); Varela (2012), entre otros/as.

⁶³ Las bases de datos obtenidas por cada gran dimensión no son exhaustivas y en algunos casos, los datos no son suficientes para observar el comportamiento de sus indicadores a nivel provincial. Si bien esto es una limitación importante en tanto precisión del estudio, sirve a fines de contextualización del proceso ampliado a nivel nacional.

Tabla N°10: Variable, indicadores de situación y descriptores de revitalización sobre una organización sindical.

Variables	Indicadores de situación	Descriptores de revitalización
Afiliación sindical	-Cantidad de afiliados/as -Presencia sindical en el lugar de trabajo	-Existencia de campañas de afiliación -Presencia de acciones y estrategias frente a la precariedad e informalidad
Conflictividad Laboral	-Cantidad de conflictos según: tipo, motivos, duración, evolución.	-Presencia de estrategias no tradicionales para la resolución de conflictos
Negociación Colectiva	-Cantidad de negociaciones según: nivel de centralización, evolución, cobertura y contenidos	-Presencia de contenidos de negociación que superen los estrictamente salariales
Organización*	Interna -Estructura de la organización (jerarquías) -Formas y procedimientos de decisión	-Participación de las bases -Presencia de estrategias para incentivar la participación en el sindicato de afiliados/as y particularmente de la(s) juventud(es) y las mujeres
	Externa -Posición frente a otros sindicatos y federaciones, Estado, empresas y cámaras empresarias, movimientos sociales y sociedad en general	-Presencia de alianzas con movimientos sociales -Inclusión de la sociedad civil en actividades organizadas por el sindicato -Búsqueda de mayor influencia y participación en políticas de gobierno en la representación de los intereses gremiales

Fuente: Elaboración propia en base a indicadores utilizados por Frege y Kelly (2003, 2004); Behrens, Hamman y Hurd (2004); Turner (2005); Atzeni y Ghigliani (2007); Etchemendy y Collier (2007) y Natalucci (2013) *La variable “organización” será utilizada en el siguiente capítulo, para el estudio del Sindicato de Empleados de Comercio de San Juan.

3.- Análisis de la revitalización sindical en Argentina

A continuación se presenta un análisis general sobre las variables de afiliación, conflictividad y negociación colectiva, continuando con las observaciones y aportes realizados en el debate sobre revitalización a nivel nacional, señalando para todos los casos lo que sucede en el comercio.

A nivel nacional, se disponen de datos sobre afiliación sindical desde el “Módulo de Relaciones Laborales” de la Encuesta de Indicadores Laborales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para los años 2005, 2006, 2008 y 2014 y los de la Encuesta Nacional de Estructura Social (ENES) realizada por el Programa de Investigación sobre

la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC) para 2014 y 2015. Para el primer conjunto de datos, se recuperan datos de orden nacional y para el segundo, se trabaja con datos de la Región de Cuyo.

Respecto de la conflictividad, se estudia el periodo 2006-2015, sobre la base de datos realizada por la Subsecretaria de Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La base puede desagregarse para observar algunas expresiones a nivel sub-nacional. Servirá para contextualizar al periodo, describir cuáles son los principales motivos de conflicto y formas de organización de los/as trabajadores/as durante esos años y observar los niveles de conflictividad en el comercio. Se cuenta además con una base realizada por el Observatorio de Conflictividad de San Juan sobre los años 2014-2017, que permite trabajar con datos de primera mano sobre lo que sucede en la provincia.

Respecto de la información sobre Negociación Colectiva (NC) los registros van desde 2004 hasta 2017, se describen las situaciones generales (evolución), principales reclamos y se enfatiza en los casos que corresponden al sector comercio. En este caso, el comercio es representado por la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) y se expone su participación proporcional con otros gremios en este punto..

3.1- Afiliaciones

3.1.1.- *Resultados de la EIL-MRL (2005-2008)*

En Argentina no existe un registro seriado de cotizantes por entidad sindical registrado por algún organismo público de estadísticas, base que serían gran utilidad a los fines de este estudio, tampoco existen estadísticas que incluyan a todos los aglomerados a nivel nacional, que pregunten, entre los/as trabajadores/as, si se encuentran o no afiliados a un sindicato.

Los datos disponibles que más se aproximan a responder estos interrogantes fueron los relevados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), que se propone analizar la evolución de la dinámica del empleo, la capacitación y las relaciones laborales. Este programa estadístico, -en ocasiones- aplica módulos especiales a fin de responder a temáticas de interés sobre la coyuntura socio-económica, los resultados de aplicación de políticas laborales o bien para complementar análisis sobre aspectos relevantes de la dinámica laboral y del empleo.

El módulo especial que fue aplicado al cuestionario habitual de la EIL que permite estimar tasa de asalariados privados con afiliación sindical⁶⁴, corresponde al “Módulo de Relaciones Laborales” (MRL). Aplicado durante los años 2005, 2006, 2008 y 2014⁶⁵ se restringe a 5 aglomerados⁶⁶ cuya unidad de análisis integra empresas privadas de más de 10 ocupados excluyendo trabajadores/as no registrados/as, trabajadores/as del sector público y privado

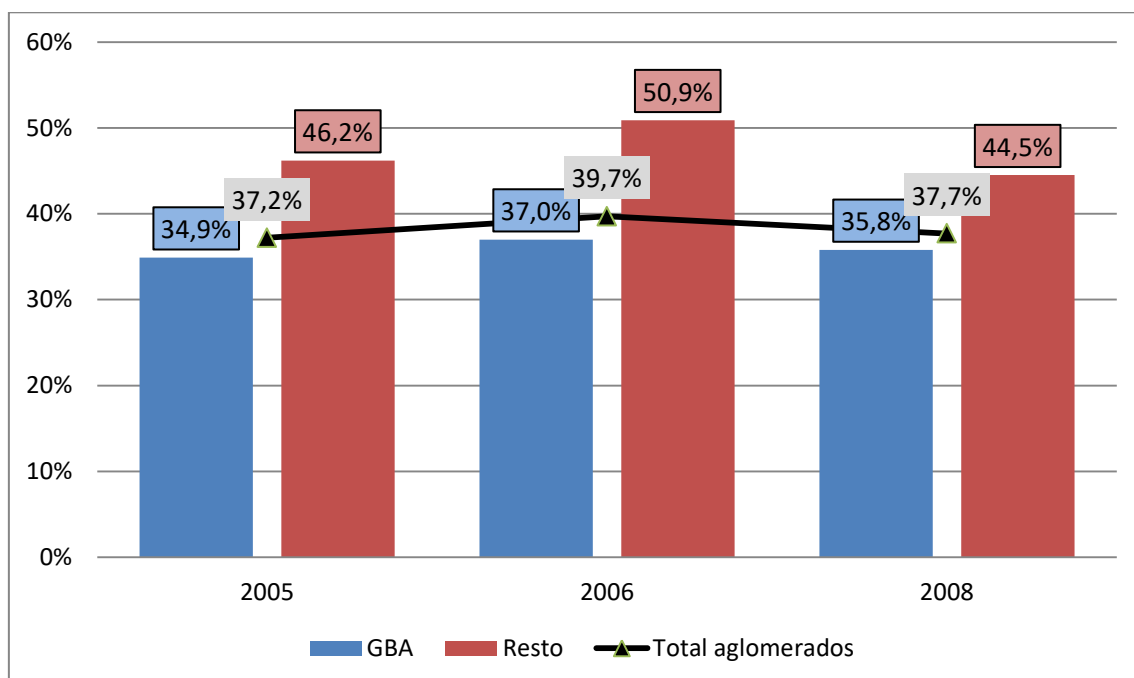
⁶⁴ Incluye también datos sobre la cobertura de la negociación colectiva.

⁶⁵ Los valores obtenidos para 2005, 2006 y 2008 corresponden al informe “Principales resultados del módulo de relaciones laborales. Año 2008” Desde la web del ex ministerio, no se encontraron los resultados para el año 2014

⁶⁶ El módulo se aplicó sólo para Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán (MTEySS-STPTyEL-DGEyEL, 2008). La EIL incluye Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán. Desde 2005 se agregó Gran Paraná y a partir del 2008 Gran Resistencia y Gran Santa Fé (MTEySS-STPTyEL-DGEyEL, 2015).

Según el informe (EIL-MRL) en 2008, evidencia que la tasa de afiliación sindical⁶⁷ en la muestra correspondiente a los aglomerados mencionados con anterioridad, fue del 37,7% sin observarse variaciones significativas en relación a los años 2005 (37,2%) y 2006 (39,7%)⁶⁸. Esto destaca la estabilidad en la afiliación y contrasta con otros estudios que constatan una importante declinación de trabajadores sindicalizados (EIL-MRL, 2008). Una de las principales explicaciones a esta estabilidad, es a causa del aumento del empleo registrado en ese periodo (Senén González, Tratjemberg y Medwid, 2010)

Gráfico N°9: Tasa de sindicalización de asalariados ocupados registrados del sector privado por empresas, por aglomerado. Años 2005, 2006 y 2008. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a “Principales resultados del módulo de relaciones laborales” Informe (2008) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre la base del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

⁶⁷ La tasa de afiliación sindical es calculada como “el cociente entre los trabajadores que aportan la cuota de afiliación al sindicato y la dotación total de las empresas” (MTEySS-STPTyEL-DGEyEL, 2008, p. 2)

⁶⁸ Según Tomada, Schleser, y Maito (2018) la evolución de la tasa de sindicalización para los trabajadores registrados en establecimientos privados de más de 10 ocupados luego de 2008, presentó para 2014 (38%) -según información de EIL-MRL- y para 2015 (40%), según datos obtenidos en ENES-PISAC (2015) sin mostrar cambios significativos en términos porcentuales. Los autores destacan “La tasa de sindicalización se mantuvo relativamente constante (...) en un contexto de aumento del empleo registrado como el que tuvo lugar entre 2005 y 2015, la estabilidad (...) implicó un aumento en la cantidad de trabajadores sindicalizados” (Tomada et al., 2018, p. 11)

Tabla N°10: Asalariados privados registrados según afiliación sindical por rama de actividad. Total aglomerados. Años 2005, 2006 y 2008. Valores relativos.

	Estado					
	2005		2006		2008	
Rama de Actividad [Síntesis]	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados	Afiliados	No afiliados
Industria manufacturera	47,2	52,8	47,7	52,3	45,2	54,8
Construcción	49,2	50,8	56,7	43,3	47,3	52,7
Comercio, restaurantes y hoteles	34,5	65,5	44,3	55,7	42,3	57,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	54,9	45,1	48,1	51,9	49,2	50,8
Financieros	30,6	69,4	25,2	74,9	25,4	74,6
Servicios sociales, comunitarios y personales	24,2	75,8	26,7	73,3	24,4	75,6
Total	37,2	62,8	39,7	60,3	37,7	62,3

Fuente: Elaboración propia en base a “Principales resultados del módulo de relaciones laborales” Informe (2008) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre la base del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

En general, en la tabla anterior se observan valores superiores al 50% de desafiliación en todas las ramas de actividad, en valores totales, la relación es del 37,7% de afiliados sobre un 62,3% de desafiliados (año 2008). Donde existe mayor desafiliación es en “servicios sociales, comunitarios y personales” que durante los 3 años de medición se sostuvo en valores cercanos entre el 73% al 75%; seguido por “financieros” con valores entre el 69% al 74% y “comercio, restaurantes y hoteles” cuya variación más significativa oscila entre el 55% al 65%.

En el caso particular de comercio, la baja sindicalización puede ser explicada, según Martucelli y Svampa (1997) sobre el perfil base de un/a trabajador/a de comercio que tiene una “débil conciencia sindical”, su origen de clase media/media baja, con posibilidad de movilidad social y nivel educativo medio o universitario incompleto definen a un trabajador de cuello blanco con una identidad asociada al consumo, y sumado a la proliferación de pequeños establecimientos comerciales y la escasa presencia sindical en esos espacios (Radiciotti y D’Urso, 2003; Milmanda, 2013) dificulta aún más la sindicalización en este sector, agravado por la heterogeneidad e

informalidad creciente del sector, se volverá a estas reflexiones en el análisis del SEC San Juan.

Los tres sectores que logran mayor afiliación sindical son “transporte, almacenamiento y comunicaciones” (entre 49% al 54%), “construcción”, con importante oscilación (49% a 56%) e “industria manufacturera” (45% a 47%).

Tabla N°12: Proporción de personas bajo convenio colectivo de trabajo según presencia de delegados sindicales en empresas y tamaño. Años 2005, 2006 y 2008. Valores relativos.

		Pequeñas			Medianas			Grandes			Total		
		2005	2006	2008	2005	2006	2008	2005	2006	2008	2005	2006	2008
Empresa	Sin delegados	86,4	87,7	85,1	82,5	81,2	86,9	71,8	73,7	67,9	82,2	82,5	78,0
	Con delegados	91,7	93,3	91,7	87,9	87,6	88,0	81,8	86,1	84,0	84,6	87,2	84,8
Total		87,0	88,4	85,9	84,3	83,6	87,2	78,3	81,3	78,8	83,1	84,3	82,7

Fuente: Elaboración propia en base a “Principales resultados del módulo de relaciones laborales” Informe (2008) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre la base del Módulo de Relaciones Laborales (MRL) de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

Nota: no incluye rama educación.

La cobertura de personas bajo convenio colectivo es elevada⁶⁹. Durante los años relevados, no se presentan diferencias significativas, aunque para el 2008 (82,7%) sus resultados son menores que los observados en 2006 (84,3%).

En general, se observa que las personas que trabajan en establecimientos con presencia de delegados sindicales se encuentran incorporados en mayor medida a los convenios colectivos de trabajo (CCT) que aquellas personas que trabajan en establecimientos sin presencia sindical, esto aumenta conforme disminuye el tamaño de la empresa, es decir, en las pequeñas y medianas, la incorporación a convenio es mayor con presencia de delegados y su impacto en la incorporación es menor cuando no se observan delegados

⁶⁹ Se define como tasa de cobertura de negociación colectiva a “la proporción de trabajadores amparados por las normas de un convenio colectivo” (MTEySS-STPTyEL-DGEyEL, 2008, p. 2)

en esos establecimientos situaciones señaladas por Frege y Kelly (2003); Levesque, Murray y Le Queux (2005) y Tratjemberg y Medwid (2010).

3.1.2.- Resultados de la ENES-PISAC (2014/2015)

La ENES “relevó información sobre 8265 hogares y 27609 personas en localidades de más de 2000 habitantes de todas las provincias argentinas, así como en la ciudad de Buenos Aires (CABA)” (ENES-PISAC, 2015, p. 1) durante el segundo semestre de 2014 y el primero de 2015. Entre las preguntas de la encuesta, se indaga sobre afiliación sindical.

Esta base permite tener estimaciones confiables a nivel región, por ello, se tomará la región de cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis) para visualizar tasa de sindicalización según categoría ocupacional, sector privado, público, sector privado según tamaño del establecimiento, edad y género; presentando resultados, que hasta el momento, más pueden aproximarse a la realidad sanjuanina.

Tabla N°12: Tasa de sindicalización según categoría ocupacional. Región Cuyo. Años 2014-2015. Valores relativos.

Concepto	Tasa de sindicalización	Participación en población asalariada
Total asalariados	20,2	100
Asalariados registrados	36,5	54,4
En empresas privadas u organizaciones públicas (excluyendo trabajo doméstico)	36,4	54,1
Sector Público	41,2	43,4
Sector Privado	32,7	56,6

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC.

Como se observa en la tabla precedente, la tasa de sindicalización para el total de asalariados es del 20,2% y aumenta considerablemente para los asalariados registrados (36,5%). Al interior, se observa que en el sector público, la tasa de sindicalización es del 41,2% mayor que para los/as asalariados del sector privado (32,7%). Las variaciones observadas por categoría ocupacional pueden explicar la presencia de un mercado de trabajo heterogéneo.

Tabla N°14: Tasas de sindicalización de empleados registrados según tamaño del establecimiento, género, edad y actividad del sector privado y tasa de sindicalización de empleados registrados del sector público según actividad. Región Cuyo. Años 2014-2015. Valores relativos.

a) Según tamaño del establecimiento (sector privado)	Tasa de sindicalización
Entre 1 y 5 trabajadores	16,3
Entre 6 y 49 trabajadores	32,9
Más de 50 trabajadores	46,2
b) Según género (sector privado)	
Varones	38,2
Mujeres	28
c) Según edad (sector privado)	
De 15 a 30 años	22,3
de 31 a 45 años	30
De 46 a 65 años	41
65 años y más	43
d) Según actividad (sector privado)	
Electricidad, gas y agua	60,8
Transporte y almacenamiento	55
Información y comunicación	50,2
Actividades administrativas y servicios de apoyo	47,4
Construcción	39,1
Industria Manufacturera	38
Enseñanza	36,3
Alojamiento y servicios de comidas	31,8
Salud y servicios sociales	31,8
Explotación de minas y canteras	31,1
Actividades financieras, seguros e inmobiliarias	29
Comercio y reparaciones	22,3
Artes, entretenimiento y recreación	12,8
Otras actividades de servicios	12,2
Agricultura	3,7
e) Según actividad (sector público)	
Salud y asistencia social	42
Enseñanza	47,7
Administración pública y defensa	24,3

Fuente: Elaboración propia en base a ENES-PISAC. **Nota:** El cálculo de cada tasa corresponde al cociente entre

Los/as trabajadores/as del sector privado, representan, entre los/as asalariados/as registrados/as, el 56,6% de los/as asalariados/as en la Región Cuyo logrando una tasa de sindicalización del 32,7%. Sobre ella, se despliegan las siguientes observaciones:

- a) A mayor tamaño del establecimiento, mayor es la tasa de sindicalización (46,2% en lugares con más de 50 trabajadores/as). El tamaño del establecimiento influye también en las posibilidades que tienen los/as trabajadores/as de ser efectivamente representados/as por un/a delegado/a conforme dicta la legislación, dificultando la acción sindical y vulnerando la organización de los/as trabajadores, por ello no es extraño que en las microempresas y pequeñas empresas, se caracterice por sostener mayor cantidad de empleos no registrados.
- b) La tasa de sindicalización es mayor en varones (38,2%) que en mujeres (28%). Estas diferencias también se observan a nivel nacional (Tomada, Schleser, y Maito, 2018). Es importante destacar que estos valores pueden modificarse según el sector de actividad que se trate, ya que existen ramas donde la participación de mujeres es mayor.
- c) Respecto de la tasa en relación a grupos de edad. La(s) juventud(es) presentan los valores más bajos (22,3%) de sindicalización que el resto de grupos de edad. Conforme aumenta en años, la tasa de sindicalización aumenta, tal es así que para el grupo de 65 años y más, la tasa es del 43%. Este es uno de los grandes puntos de discusión alrededor de la temática de afiliación. Los resultados se explican en parte por la segmentación y heterogeneización del mercado de trabajo en la región y también, por las características particulares de inserción que asume cada grupo en el mercado de trabajo.
- d) En relación a los sectores de actividad, en el sector privado encabezan “electricidad, gas y agua” (60,8%), “transporte y almacenamiento” (55%) e “información y comunicación” (50,2%). Los dos primeros se caracterizan por tener modelos de organización gremial tradicionales, y que a pesar de las transformaciones de mercado en sus sectores de actividad desde los años 90’, lograron sostener un núcleo dinámico de trabajadores/as sindicalizados/as. El último de los tres, también posicionado en 3er lugar a nivel nacional (Tomada et

al., 2018) se destaca como fenómeno en la comparación a nivel internacional. Por último, “comercio y reparaciones” ocupa uno de los últimos 4 lugares en la tabla sectorial (22,3%), esto puede deberse a cuestiones de organización gremial y fundamentalmente a la heterogeneidad del sector.

- e) Se incluye la tasa de sindicalización por actividad en el sector público para luego, explicar con mayor riqueza la importante participación de los gremios de enseñanza (47,7%) y salud (42%) en la conflictividad laboral, los más dinámicos en esos términos.

3.1.3.- Afiliaciones a 2017

Tal como señalan Tratjemberg y Medwid (2010), Etchemendy y Collier (2007) Marshall (2006), Tratjemberg, González y Medwid (2008), entre otros, no se disponen de registros unificados de afiliados por entidad sindical. Si se toman algunos registros presentes en notas periodísticas, la cantidad aproximada de afiliaciones sostiene a la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) como la entidad que más afiliados concentra, logrando en promedio 1.250.000 afiliados, seguido por la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) (570.000) y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) (400.000) (ver tabla siguiente).

Tabla N°15: Promedio de afiliados por entidad sindical. Argentina. Años 2012 y 2016.
Valores absolutos.

Entidad Sindical	Página 12 ** (2012)	El País(2016) El País*	Promedio
Federación de Empleados de Comercio y Servicios	1.000.000	1.500.000	1.250.000
Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores	340.000	800.000	570.000
Unión de Obreros de la Construcción Argentina	440.000	360.000	400.000
Unión Obrera Metalúrgica	300.000	300.000	300.000
Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros, Gastronómicos de la República Argentina	-	300.000	300.000
Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina	220.000	180.000	200.000
Unión Personal Civil de la Nación	195.000	-	195.000
Sindicato de Choferes de Camiones	160.000	150.000	155.000
Unión de Transporte Automotor	140.000	60.000	100.000
Confederación de Obreros y Empleados Municipales Argentina	100.000	-	100.000

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Diarios Página 12 (2012) y El País (2016).

*Recuperado de: <https://elpais.com/especiales/2016/sindicatos-argentina/>

**Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-206042-2012-10-21.html>

Si se utiliza como variable “proxy” para cálculo de afiliados por organización sindical, a los titulares afiliados en las obras sociales –sindicales- registradas en la Superintendencia de Servicios de Salud (SSSalud), se obtienen valores que sostienen las posiciones (en tanto cantidad de afiliados) de las organizaciones observadas en la tabla anterior. De las 207 obras sociales sindicales registradas en la Superintendencia de Servicios de Salud (SSSalud) se observan 7.367.170 titulares y de las primeras 21 obras sociales se logra explicar el 67% del total de personas registradas (4.904.222).

La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) que concentra a 350 sindicatos a nivel nacional, registra en su obra social a 1.136.125 titulares, representando el 15% del total de titulares en obras sociales de los 21

sindicatos seleccionados. Sigue la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) con el 7% (509.979) y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) con un 6% (470.014), todas ellas del sector privado, mientras que la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), del sector público, es la 4ta obra social que registra más titulares (408.835) representando el 6% del total.

En el debate nacional, Senén González, Tratjemberg y Medwid (2010) insisten en que la afiliación aumentó conforme se recuperó el empleo formal y esto corresponde a factores de orden también político. Por otro lado, la estructura y forma de representación gremial en Argentina (en tanto cobertura de las negociaciones por sector de actividad) donde se incluyen a trabajadores/as no sindicalizados/as, puede ser una situación que por una parte no aliente a la afiliación (ya que no afiliados/as pueden gozar de los mismos beneficios logrados en la lucha colectiva, vía sindical) o como dicen Marshall y Perelman (2004) alentar a la afiliación, en tanto el sindicato por medio de su cuerpo delegado, vela por el cumplimiento del convenio.

Otros análisis indican que por la estructura del modelo sindical argentino, en tanto concentración y su posición tradicional con respecto al Estado y las cámaras empresarias, lo ubican como un caso particular a nivel internacional ya que logra que gran parte de los/as trabajadores/as registrados/as estén sindicalizados, en contra de la tendencia internacional. La densidad sindical en relación a la ocupación total según OIT (2015) es del 32% y en relación a los asalariados del 42%⁷⁰. Puede decirse entonces, para esta variable, que los sindicatos durante el periodo de estudio sostuvieron altos niveles de afiliación y que aumentaron paulatinamente a lo largo de los años.

⁷⁰ Según el reporte del CETyD-IADES-UNSAM en esos años, “hay cerca de 4 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados a organizaciones sindicales (...) La afiliación se concentra, básicamente, en un segmento ocupacional: el de los asalariados registrados de los sectores privado y público. Allí, el porcentaje de afiliación es del 39% (35% en el sector privado y 46% en el público)” (Tomada et al., 2018)

3.2.- Negociación colectiva

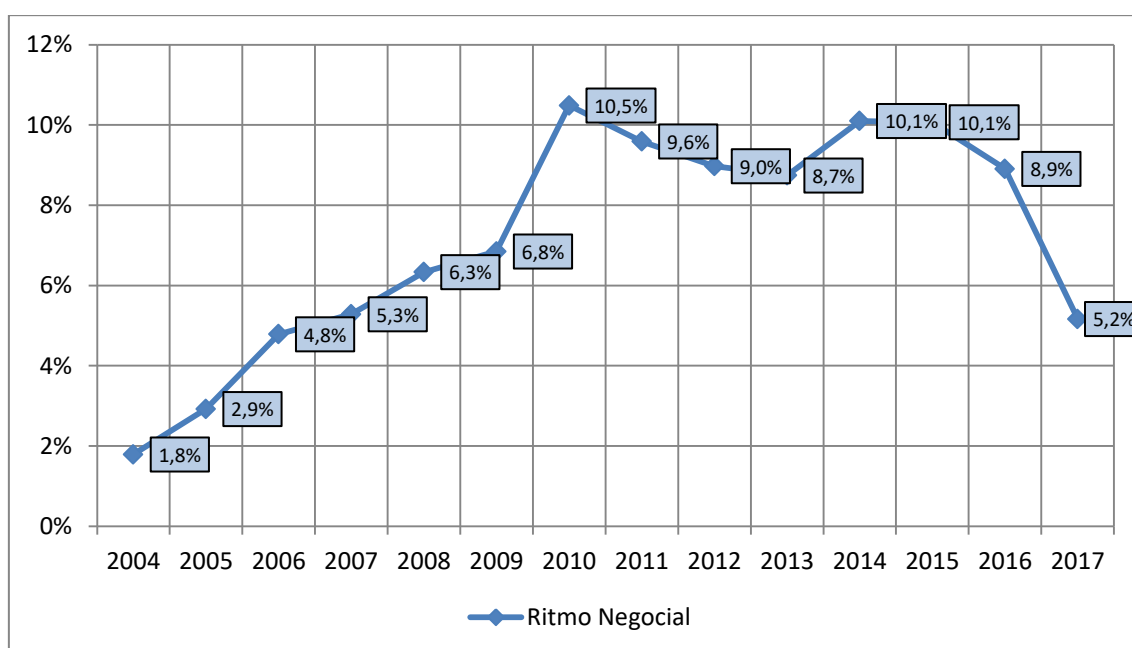
En Argentina, según el registro del MTEySS, para el 3er Trimestre de 2017 existen 3377 entidades sindicales, cuyo mayor peso relativo lo concentran Buenos Aires (23,6%); CABA (15,5%); Santa Fé (8,9%) y Córdoba (7,3%) que en conjunto representan al 55,3% del total de sindicatos en Argentina. En el caso de San Juan, representa sólo 1,7% (58 sindicatos).

Existen dos leyes que regulan la negociación colectiva la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (14250/53) y la Ley sobre Procedimientos de Negociación Colectiva (23546/88). Existe, para Tratjemberg y Borroni (2013) una fuerte presencia del Estado (en la regulación de las relaciones de trabajo) y un perfil de organización sindical estructurado por rama de actividad económica. El Estado se encarga de normar la actividad sindical, esa regulación es atribución del ministerio de trabajo mediante la Ley de Asociaciones Sindicales (23551) y la Ley de Negociación Colectiva (23551). De forma tal que el Estado brinda reconocimiento a la organización sindical mediante “(...) otorgamiento de la personería gremial, la homologación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo y la extensión de la cobertura de la negociación” (Tratjemberg y Borroni, 2013, pp.40)

Al respecto, del total de entidades sindicales registradas, el 51% (1709) se encuentran inscriptas como gremios y el 49% (1667) tienen personería gremial. Se destaca una importante presencia de organizaciones en los sectores de Servicios sociales y salud (26%), Industrias manufactureras (23,7%), Transporte, almacenamiento y comunicación (13,4%) y Enseñanza (10,8%) que explican el 74% del total. Es importante destacar que la personería gremial, que es otorgada por el Ministerio de Trabajo, reconoce al sindicato que es más representativo del sector de actividad, rama o empresa, esto es, mayor cantidad de afiliados respecto otros que pretendan representarlos. El sindicato con personería tiene el derecho de firmar convenios y acuerdos de su ámbito de representación, cobrar cuotas sindicales, crear y administrar una obra social. Durante la negociación, destacan Tratjemberg y Borroni (2013) el Estado homologa los acuerdos llevados a cabo por los sindicatos con personería gremial para darles “fuerza de ley” y esto queda reservado para el Poder Ejecutivo.

Esta diferencia entre los gremios inscriptos y aquellos que tienen personería gremial es cuestionado por la comisión de expertos de la OIT, el comité de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical (Sánchez, 2017). Al mismo tiempo, indican Tratjemberg y Borroni (2013), los sindicatos argentinos son tradicionalmente organizados en estructuras verticales piramidales por rama de actividad, con doble representación empresarios y gobierno, delegados y empresa. Esto para Tratjemberg y Borroni (2013) hace que se concreten negociaciones con un nivel medio de centralización (por rama o producción) y sostengan ciertos niveles de afiliación

Gráfico N°10: Ritmo de negociación colectiva. Años 2004-2017. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del DERT, SSPTyEL, MTEySS

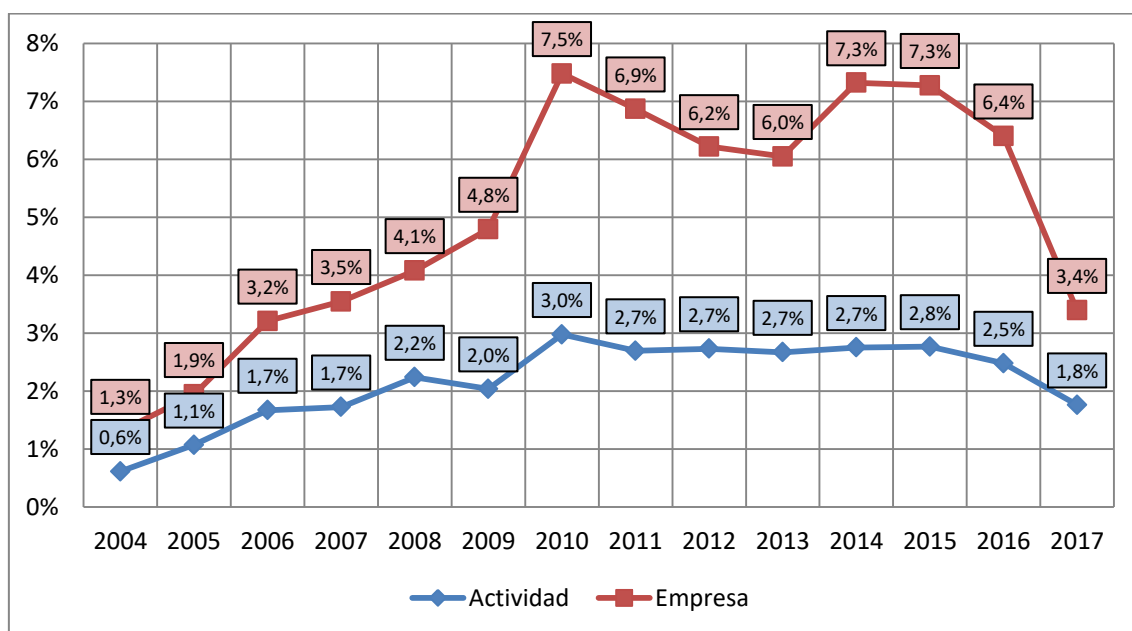
En general se observa un importante incremento de las negociaciones colectivas (convenios y acuerdos) por rama y por empresa durante 2004 a 2010. Luego desciende levemente sin presentar variaciones significativas (2%) (2011-2013), para regresar a niveles similares durante 2014 y 2015, sosteniendo una tendencia descendente para 2017.

Los motivos que destacan estas variaciones, según los informes elaborados por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales se deben, para los años de incremento, "(...) a las políticas de promoción del trabajo decente, de la regulación del trabajo no registrado y del fomento de todas las instancias de diálogo social, incluida la

del Consejo del Salario Mínimo” (SSPTyEL, 2008, p. 3). Otras variables también intervinientes que pueden considerarse como explicativas, son las de factor económico, que incluyen el crecimiento de la actividad productiva, aumento en los niveles de consumo e inversión, disminución de la tasa de desocupación, crecimiento del empleo total. Los años de estancamiento y descenso (2014-2017), podrían relacionarse con periodos de recesión económica (Schorr y Wainer, 2015) y sobre 2016-2017 a cambios en la política de gobierno sobre el impulso a instancias de negociación colectiva.

Marticorena (2015), por otra parte, confluye en las observaciones de Etchemendy y Collier (2007) y Atzeni y Ghigliani (2008) y señala como política pro-sindical fundamental la convocatoria al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (desde julio de 2003), el fortalecimiento de la negociación colectiva mediante decreto 392/2003 incorporación de salarios básicos en sumas no remunerativas y la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877), donde se restauró el principio de ultra actividad modificando los avances en materia laboral durante el gobierno menemista (1989-1999). Para Marticorena (2015), esto brindó “mayor centralidad y gravitación de la CGT en la regulación de las condiciones salariales y laborales” (pp. 179)

Gráfico N°11: Convenios y acuerdos colectivos homologados según nivel/ámbito de negociación. Años 2004-2015. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del DERT, SSPTyEL, MTEySS

Los convenios y acuerdos colectivos homologados sostienen una tendencia ascendente durante toda la serie; con incrementos en la media 2015/2004 de 7% para empresas y del 2,5% por actividad. Se observa, en mayor medida, la celebración de negociaciones por empresas que por actividad, contrario a lo que observan Tratjemberg y Borroni (2013). De acuerdo con Marticorena (2015), se destaca la preminencia de negociaciones por empresa, y que a pesar del aumento de negociaciones a nivel de actividad, la tendencia iniciada durante los noventa se mantiene, explicando en parte, la fragmentación del colectivo laboral, expresado en heterogeneidad intra-empresa y dispersión (sector). Durante 2016 y 2017 se observa una caída general en convenios y acuerdos colectivos homologados, con mayor intensidad en empresas.

Tabla N°16: Convenios y acuerdos homologados según rama de actividad. Media de años 2004-2017. Valores relativos.

Rama de actividad	2004/2017
Industria manufacturera	34,4%
Transporte	21,6%
Otras actividades de servicios	10,4%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	9,8%
Comercio y reparaciones	5,6%
Intermediación financiera	4,0%
Explotación de minas y canteras	3,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2,3%
Construcción	2,1%
Servicios sociales y de salud	1,8%
Hoteles y restaurantes	1,5%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,4%
Administración pública y defensa	0,9%
Enseñanza	0,5%
Pesca	0,2%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del DERT, SSPTyEL, MTEySS

Las dos ramas de actividad que mayor peso tuvieron en la negociación colectiva durante los años 2004-2017 son “industria manufacturera” (34,4%) y “transporte” (21,6%). Para “comercio y reparaciones” sólo fue del 5,6% posicionándose como el quinto sector de más peso en relación al resto de ramas de actividad.

“Comercio y reparaciones” sostendrá una tendencia ascendente en tanto celebración de convenios y acuerdos hasta 2014, llegando a su punto máximo (12,5%), superando la media total de negociaciones de ese año (10,8%) para luego descender al año siguiente (2015: 10%) y recuperarse al año entrante (2016: 12,1%)

Respecto de los sindicatos con mayor frecuencia de participación en negociaciones, se observa que el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) es el que más peso tuvo durante 2004-2016, logrando un valor promedio del 28,75%; lo sigue el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines (ALEARA) con un 8,29%. Por su parte, la Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) se encuentra en la posición 34 de 88 organizaciones registradas, con un peso del 0,47%.

Esos resultados reafirman el análisis de Etchemendy y Collier (2007) cuando señalan que los sectores de transporte, petróleo y alimentos son los que se encontraban más sindicalizados después de la crisis de los años noventa y que en los últimos años del periodo se defendieron utilizando prácticas disruptivas, en este caso, como expresión de su participación en las instancias de negociación.

Tabla N°17: Clausulas pactadas en los convenios y acuerdos colectivos. Media de años 2004-2017. Valores relativos.

Convenios y acuerdos	%
Salariales	49,2
Relaciones laborales	27,3
Condiciones de Trabajo	14,1
Medio Ambiente, Higiene y Seguridad	3,9
Equidad de género	3
Crisis	2,1
Pequeña Empresa	0,4
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del DERT, SSPTyEL, MTEySS

Por otro lado, las cláusulas pactadas en convenios y acuerdos colectivos durante 2004-2017 son lideradas por aquellas de tipo salarial (49,6%), seguidas por “relaciones laborales” (27,2%) y “condiciones de trabajo” (14%). Es importante que fueron emergiendo nuevas cláusulas, que pudieron posicionarse e incrementarse, conforme avanza la serie, como la de “equidad de género”, “pequeña empresa” y “crisis”.

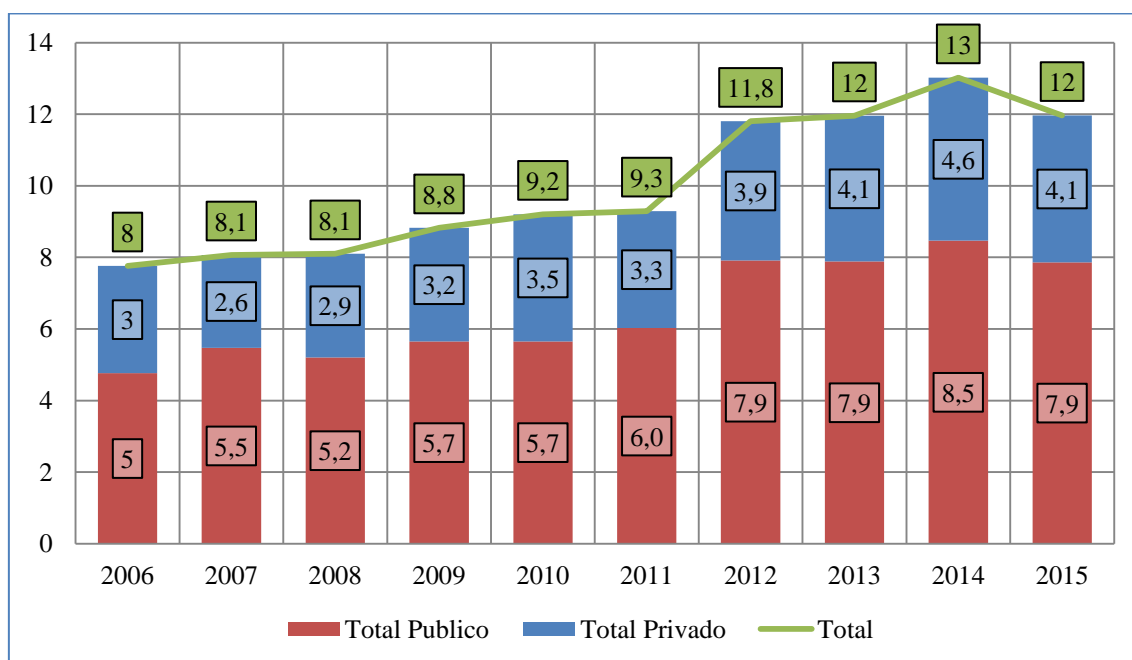
3.3- Conflictividad

Recuperando las series de datos (2006-2015) sobre conflictividad⁷¹ elaborados por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales –Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se observa que las cuatro provincias que registraron más conflictos laborales con paro -en promedio durante el periodo de estudio fueron: Buenos Aires (15,8%); Córdoba (8,6%); Santa Fé (7,3%) y C.A.B.A (6,8%), mientras que las “menos conflictivas” fueron encabezada por Santiago del Estero (0,8%); Formosa (1,3%); San Luis (1,3%) y San Juan (1,5%), tal como se observa en la tabla siguiente:

Si bien, pueden estimarse comportamientos de los conflictos con paro en el largo plazo, durante los años de la serie –y dependiendo del conflicto que se trate- sus variaciones pueden explicarse conforme a situaciones relacionadas a los ciclos económicos locales, provinciales y nacionales, por ejemplo.

⁷¹ El MTEySS obtiene la información en base al monitoreo diario de 125 medios de prensa de toda Argentina y se agregan medios especializados en noticias gremiales. La estimación de los trabajadores implicados por acción conflictiva proviene de diversas fuentes como el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIPA), Censos de Población y de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), incluyendo además información de diversos ministerios de alcance nacional y provincial como así también las Agencias Territoriales del MTEySS.

Gráfico N°12: Conflictos con paro en ámbito público y privado. Total país. Años 2006-2015. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

A lo largo de la serie se observa una tendencia ascendente hasta el año 2014 para luego descender hacia el año 2015, recuperando los valores registrados en el año 2013. Existe un importante crecimiento de conflictos entre los años 2011 y 2012, en particular en el ámbito privado, que sostiene además una participación menor que el sector público a lo largo de toda la serie.

Al interior, si se toman los primeros distritos que encabezan en promedio la conflictividad registrada durante 2006-2015, se observa una disminución general de la conflictividad con paro, en C.A.B.A (el cuarto distrito más conflictivo) y San Juan (una de las provincias con menor conflictividad) (ver gráfico N°2), distinto a la tendencia ascendente sostenida por Buenos Aires, Córdoba y Santa Fé.

Por ello, es fundamental situar las realidades socioeconómicas particulares en cada ámbito geográfico para explicar aumento o retroceso de conflictividad. En general, como destacan Senén González, Trajtemberg y Medwid (2010) un contexto económico de crisis explica (al menos parcialmente) un aumento en la conflictividad, sin embargo, en contextos de recuperación económica, las entidades que encabezan el proceso de

conflictividad pueden luchar por objetivos más ambiciosos, como se observan en la emergencia de cláusulas que van más allá de las demandas salariales, observadas por Marticorena (2015)

Respecto de la rama de actividad (ver tabla siguiente) que presenta más conflicto, se ordena en primer lugar administración pública (31%); salud (19,4%) y enseñanza (12%). Se observa que comercio (1,9%) es una de las actividades menos conflictivas. Por otra parte, entre los reclamos, en primer lugar se encuentran aquellos que buscan mejora salarial (37%) seguido por pagos adeudados (22%) luego de despidos o renovación contractual (11%).

Tabla N°18: Promedio de conflictos laborales con paro según reclamo. Media en años 2006-2017. Valores relativos.

Reclamo	2006-2017
Mejoras salariales	37
Pagos Adeudados	22
Despidos o Renovación Contractual	11
Condiciones y Medio Ambiente	11
Regularización Contractual	6
Seguridad	3
Sanciones o discriminación	2
Negociación	2
Representación	1
<i>Otras</i>	5
Total de grupo	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Respecto de la evolución de los tipos de conflicto (tabla N°8), se destacan las acciones directas (75%) sobre los anuncios o declaraciones (25%). De las acciones directas, un 69% son externas al trabajo (cortes, movilizaciones, concentraciones) y un 31% afectan directamente el proceso de trabajo (quites de colaboración, bloqueos, tomas). Entre las declaraciones o anuncios de declaraciones, las declaraciones de tipo organizativa (54%) superan a las de paro con fecha (34%).

Tabla N°19: Evolución anual de los conflictos laborales sin paro según tipo de acción en el ámbito privado. Enero 2014 a Agosto 2016.

Año	Total de conflictos sin paro	Tipo de acción principal								
		Acciones directas						Declaraciones / Anuncios de acciones		
		Afectan al proceso de trabajo			Externas al proceso de trabajo*					
		Tomas	Bloqueos	Quites de colaboración	Cortes	Movilizaciones	Concentraciones	Anuncios de paro con fecha	Anuncios de otras acciones con fecha	Declaraciones organizativas
2014	35	12	15	6	11	10	15	14	2	19
2015	35	11	18	8	13	7	13	14	5	19
2016	29	8	14	8	7	9	15	7	4	16
Tot.	100	31			69			35	11	54
Tot. Gen.	100	75						25		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTEySS - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. * En general, son acciones que se realizan en el espacio público destinadas a visibilizar la protesta.

Se observa que durante los años 2014-2016 la conflictividad en general disminuye, al igual que los conflictos sin paro y que los motivos, en la mayoría de los casos son de tipo salarial, expresando de esta forma una conflictividad fuertemente ligada a los mecanismos de negociación corporativa estatal y también su dependencia. El conflicto posible es el conflicto en el marco de la negociación bajo el reconocimiento estatal-legal y las demandas o motivos sostienen las limitaciones propias de ese estatuto, lo que explica además la importante injerencia del gobierno en el proceso de traspaso de la conflictividad social a la conflictividad organizada por sindicatos, ya que fortaleció sus posiciones como interlocutores valiosos en la negociación redistributiva.

A grandes rasgos, puede identificarse que en el periodo 2006-2011, la conflictividad (en aumento) se sostiene en valores similares sin tantas variaciones (1% máximo), luego desde 2012 la conflictividad aumenta sensiblemente. En la misma línea que Natalucci (2013) podría inferirse que ese aumento de conflictividad no sólo responde a efectos

particulares del mercado de trabajo en un contexto de crisis (Schorr y Wainer, 2015) sino también a la demanda de participación política de las organizaciones. A continuación se presentarán los resultados generales de registro durante los años 2014-2017.

2.3.1.- Conflictividad en San Juan

Desde el 2014 el Observatorio de Conflictividad de San Juan registra a partir de medios digitales⁷², noticias que hacen referencia a un conflicto ambiental o laboral en la provincia de San Juan. Los conflictos se registran como “situaciones conflictivas” y pueden ser de acción directa (corresponde a actividades que en su ejecución implican la movilización física de sus protagonista) y “enunciación” (anuncios, alertas, llamados, pronunciamientos).

Tabla N°20: Evolución anual de conflictos laborales con y sin paro según perfil de situación conflictiva en ámbito público y privado. Años 2014-2017. Valores relativos. San Juan.

Perfil de situación conflictiva	2014	2015	2016	2017	Total general
Acción directa	20	12	10	15	57
Enunciación	16	14	3	10	43
Total general	35	26	13	25	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de la Conflictividad (San Juan)

La evolución anual de conflictos laborales muestra una disminución de conflictividad durante los años 2014-2016 y para luego ascender hacia el 2017 en un 12% respecto del año anterior. En todos los años, el perfil del conflicto de mayor intensidad es el de acción directa concentrando un 57% del total sobre el 43% respecto de anuncios. En cuanto motivos de conflicto, priman los de carácter salarial (39%), seguidos por los reclamos de continuidad laboral/despidos/suspensiones (17%), conflictos en el marco de negociaciones paritarias (11%) y cumplimiento de acuerdos previos con empleadores (10%) -ver tabla siguiente-.

⁷² Los datos observados corresponden al diario digital “Diario de Cuyo” el más relevante de la provincia.

Tabla N°21: Promedio de motivos de conflicto con y sin paro según perfil de situación conflictiva en ámbito público y privado. Años 2014-2017. Valores relativos. San Juan.

Motivos	Perfil de situación conflictiva		
	Acción directa	Enunciación	Total general
Salarios (mejora)	18	22	39
Despidos/Continuidad laboral/Suspensiones	9	7	17
Negociación paritaria (en el marco de)	8	3	11
Cumplimiento de acuerdos previos (con empleadores)	5	5	10
Condiciones de trabajo no salariales (horas, tareas, actividades, medio ambiente, tipo de contrato, blanqueo, incorporación de contratados)	4	2	6
Defensa de derechos	2	2	5
Pagos adeudados	3	1	5
Políticas impositivas	3	1	5
Solidaridad en reclamo de otras organizaciones/sectores	1	2	3
Discriminación/Persecución	1	0	1
Total general	55	45	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de la Conflictividad (San Juan)

Tabla N°21: Promedio de acciones directas con y sin paro según sector movilizado y forma de organización. Años 2014-2017. Valores relativos. San Juan.

Sector	Forma de organización					Total general
	Autoconvocados	Federación/Unión/Central/Confederación		Sindicato	Otros	
		(de empresas)	(de trabajo)			
Privados	14	0	2	26	0	46
Estatales	5	0	3	25	0	33
Productores	0	8	0	0	0	8
Vecinos	3	0	0	0	0	3
Asambleas	2	0	0	0	0	2
<i>Más de un sector</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	9
Total general	26	8	7	57	2	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de la Conflictividad (San Juan)

La forma de organización imperante frente al conflicto es bajo sindicatos, teniendo similar presencia, las entidades que representan trabajadores en el sector público (26%) y privado (25%). Se observa además la presencia de trabajadores privados Autoconvocados en los reclamos (14%) lo que podría explicar la emergencia de medidas encuadradas desde las bases frente a la adhesión tardía de las entidades sindicales a los reclamos, tal como sucedió con el caso de trabajadores de exDelphi/ITEC, EMA, Ceramistas de San José, Panedile o Tractus, conflictos de larga data (véase Naveda, 2016).

Conforme a lo observado en la tabla n°12, existe una importante presencia del ámbito público en situaciones de conflicto con acciones directas. Los gremios con mayor movilización en este ámbito, es la Asociación de Docentes Universitarios y Creadores de la UNSJ (ADICUS) (12%); Unión Docentes Agremiados Provinciales (UDAP) (8%) quienes tomaron medidas de fuerza durante los meses de marzo y abril respecto de reclamos paritarios. Estos gremios entre otros como Unión Docentes Argentinos (UDA) y el Sindicato de Investigadores y Docentes de la UNSJ (SIDUNSJ) expresan el 27% de

las expresiones de situaciones de conflicto en acciones directas en la rama de actividad “enseñanza”.

Dentro del ámbito estatal, se destaca particularmente el Sindicato Médico (SM) (6%) cuyas medidas (paro) fueron judicializadas en el año 2016 (véase Naveda, 2016), siendo la única entidad en recibir esta medida por parte del gobierno provincial y destacando el 6% en la rama de salud.

En el ámbito privado, las entidades que registran más participación son: Federación de Viñateros y Productores Agropecuarios (FVyPA) (8%); Unión Tranviarios Automotor (6%) y la Bancaria (6%). La primera incluye a 9 sindicatos en San Juan y es una de las actividades económicas tradicionales y principales de la provincia. Se registran importantes manifestaciones en el tiempo de cosecha (febrero) y luego lo relativo al precio del mosto. FVyPA, en tanto forma parte de la rama agroindustrial, reuniendo además las expresiones de conflicto de trabajadores Autoconvocados de autopartes, metalúrgica, cerámica, entre otros, constituyen el 20% de las acciones directas observadas en la industria.

En cuanto a la UTA San Juan, se destacan las manifestaciones de choferes de colectivo durante fin de año y previa a vacaciones de invierno (junio), quienes junto a choferes de taxi, camiones y remises expresan el 11% de los conflictos en la rama de transporte.

Mientras que el gremio de bancarios ha desplegado medidas de fuerza durante los meses de febrero, marzo y abril, principalmente en el marco de las negociaciones paritarias, con fuerte adhesión de los trabajadores de la banca estatal y privada. Expresando el 6% en la rama de intermediación financiera.

En el caso particular del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC), se registran 4 situaciones de conflicto con acción directa (4% del total) y corresponde a medidas tomadas en defensa de trabajadores despedidos en comercios del microcentro sanjuanino, conflictos relacionados a la jornada horaria de trabajo, al cumplimiento del día del trabajador mercantil y al cumplimiento efectivo de jornadas libres de trabajo (feriados) por parte de los empleadores.

Entre las acciones más utilizadas durante el periodo de referencia primaron acciones de paro (37,7%), movilización (16,2%) y bloqueo (13,2%). Existen más enunciaciones que acciones directas en el caso de paros (3%) y asambleas (2%). En comercio, por ejemplo, son recurrentes medidas de movilización y concentración (escraches) en los lugares de trabajo donde se presenta el conflicto.

Las entidades incluidas en la rama de transporte se caracterizan por adoptar medidas de fuerza que combinan paro y bloqueos de rutas/calles; mientras que las aglutinadas en enseñanza utilizan paro y movilización. En industria priman las medidas de toma y bloqueos, entre otras.

En general se observa un aumento de la conflictividad en San Juan, dirigidas por las organizaciones obreras, fundamentalmente del sector público. Aspectos que se replican a nivel nacional. Estos niveles de conflictividad expresan entonces, a los sindicatos movilizados en contextos de crecimiento y crisis, aunque, en los casos observados en San Juan, periodo de crisis del ciclo económico, la conflictividad fue en aumento, concentrándose en reclamos de tipo salarial. Este tipo de conflictividad, que corre por las vías institucionales y mediadas a nivel de gobierno, pueden expresar parte del empoderamiento gremial del periodo general, pero en este sentido, San Juan no expresa propuestas innovadoras (en tanto reclamos) al final del periodo como se observa a nivel nacional.

4.- Reflexiones

En general, la presencia de trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos es elevada y durante el periodo de análisis (al menos para los años de registro disponibles) se observa un sostenimiento y paulatino crecimiento de la tasa de sindicalización (a nivel nacional) -según EIL-MRL- y, en el caso particular de la Región Cuyo, que expresa un comportamiento similar al observado a nivel país, se destaca la importante participación de asalariados/as registrados/as, fundamentalmente en el sector privado, destacando la existencia de mayor sindicalización entre varones, establecimientos de más de 50 personas y grupos de edad mayores de 65 años, siendo los sectores de actividad del sector privado, con mayor tasa “electricidad, gas y agua” y “transporte”, no así “comercio” que queda relegado en los últimos puestos. En este sentido, se concluye

que, respecto de las afiliaciones, se observa una importante tasa de sindicalización (en general comparando con el resto de los países), lo que explica en parte la robustez del movimiento obrero nacional y regional, sin embargo, por la persistencia de una economía y mercado de trabajo heterogéneos, existen sectores de actividad, donde la presencia sindical es aun débil (a pesar de ser sectores tradicionales como el “comercio”).

A pesar de las variaciones particulares por rama de actividad y localización geográfica, se observa un aumento generalizado de la conflictividad laboral con paro en ámbitos públicos y privados durante el periodo 2006-2015, mostrando la presencia cada vez mayor de organizaciones obreras en el conflicto capital/trabajo. Al observar los motivos de conflicto, priman los de mejoras salariales (37%), pagos adeudados (22%) y despidos o renovación contractual (11%) explicando el 70% del total observado, entendiendo que son reclamos de actualización (para el primer caso) y defensivos (para el resto), quedando en cuarto lugar los motivos de condiciones y medio ambiente de trabajo (10,7%) que apuntaría a una mejora más “estructural” en la relación de trabajo.

En tanto las negociaciones colectivas hasta 2010 se observa un gran incremento de acuerdos y convenios por rama y por empresa, luego se mantiene hasta 2015 emprenden una tendencia descendente hacia 2017. Priman las negociaciones por empresa, a pesar del aumento de negociaciones por actividad, lo que explica la persistencia de un colectivo laboral fragmentado (Marticorena, 2015), a pesar de ello, se da cuenta de una gran actividad apuntando positivamente a la presencia de un proceso de revitalización, sin embargo, y al igual que lo observado en los motivos de conflictividad, las cláusulas pactadas en convenios y acuerdos colectivos mayoritarias –en promedio- son de tipo salarial 49,6%, (en muchos casos actualización), sin embargo, cláusulas transformadoras como las de equidad de género lograron perfilar una tendencia ascendente hasta 2015, llegando a representar el 8,7% del total de cláusulas en 2015, posicionándose en cuarto lugar en promedio durante todo el periodo (2007-2017)

A partir del análisis de los indicadores presentados en este capítulo, puede decirse que el protagonismo de los sindicatos durante 2003-2015 se explica en un contexto general de crecimiento del empleo y reactivación económica, lo que permitió fortalecer a las organizaciones luego de la crisis de los años noventa y sostener (incluso incrementar

levemente) la cantidad de trabajadores/as afiliados/as, en paralelo a una estrategia de gobierno que reposicionó a los sindicatos política y económicamente como actores válidos en la discusión sobre la distribución del ingreso, aspecto que se observa en el incremento de celebración de convenios y acuerdos en el marco de la negociación colectiva y en una participación, cada vez mayor, en lo que respecta a los indicadores de conflictividad. Sin embargo, este proceso (y en acuerdo con las investigaciones realizadas en el ámbito nacional ya mencionadas) no expresó la emergencia de una dinámica innovadora en tanto prácticas, por ello es más preciso referirse a este proceso como el de un “resurgimiento”, “reaparición” o “recuperación” antes que el de una “revitalización” en el término estricto utilizado a nivel internacional.

Aun así, este proceso general tuvo variaciones en lo que respecta a los posicionamientos sindicales con respecto al gobierno, en relación también a la dinámica de los conflictos y la negociación colectiva. Inspirado en las etapas señaladas por (Schorr y Wainer, 2015), de auge o crecimiento (2003-2007) y de crisis (2008-2015), podría decirse que en la primera etapa, los sindicatos se recuperaron estructural y económicamente y luego (segunda etapa), comienza un proceso de “autonomización política” expresada en parte por el aumento de la conflictividad, la emergencia de nuevas cláusulas en el marco de la negociación colectiva y su involucramiento, cada vez mayor, en la política nacional.

Los resultados observados entre 2016 y 2017, presentan una disminución general en acuerdos y convenios, lo que expresa un cambio de la estrategia política del gobierno en el uso de esta herramienta. Esta nueva etapa de crisis, se presenta como un desafío para las organizaciones sindicales no solo en lo que respecta a la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as y puestos de trabajo, sino también en un sentido político, en tanto logren responder con éxito el reclamo de las bases.

Por último, en el caso particular de comercio, la FAECyS que integra a 350 sindicatos logrando 1.250.000 de afiliados posicionándose como la organización sindical más numerosa y poderosa económicamente con amplia presencia en todas las provincias de Argentina. Los registros en los indicadores de negociación colectiva (5,6% de convenios y acuerdos celebrados durante 2004-2016) y conflictividad (1,9% media periodo 2006-2015) son bajos en comparación con otras ramas de actividad y sindicatos. Estos valores indicarían que FAECyS con la complejidad y heterogeneidad

de los 350 sindicatos que aglutina y en base a estos indicadores, no es una entidad que pueda encontrarse en un proceso de revitalización sindical.

Ahora bien, teniendo en cuenta el contexto general de despliegue gremial en este periodo, ¿Qué sucedió con el Sindicato de Empleados de Comercio de San Juan? En el siguiente capítulo, se recorren las transformaciones acaecidas en el sindicato durante el periodo de estudio, haciendo referencia a las formas de participación de los/as afiliados/as, acciones y estrategias frente al conflicto en el trabajo, desempeño en instancias de conciliación, formación de dirigentes, participación de mujeres y jóvenes, políticas para combatir la precariedad laboral, principales dificultades y estrategias de fortalecimiento político-organizacional.

CAPÍTULO 8

El Sindicato de Empleados de Comercio en contexto

Introducción⁷³

El Sindicato de Empleados de Comercio de San Juan (SEC) es el 3er sindicato más antiguo de la provincia, fundado en 1917 y con más de 100 años es también uno de los que más afiliados reúne (3800 afiliados/as). Al interior, su estructura jerárquica se compone de 9 secretarías (gremial, cultura, higiene y seguridad, turismo, deportes, mujer, organización, finanzas y acción social), resaltando la figura de la secretaria general (y adjunta) que expresan la conducción política del sindicato, no solo en el frente empresarial, político-partidario y estatal sino también al interior del gremio.

La secretaria general es expresión de la unión y eje de las tensiones y de gran parte de la vida del sindicato, si bien, todas las decisiones se toman, conforme estatuto, vía comisión directiva, se observa una importante exaltación de la conducción (por parte de la militancia gremial) y su influencia es determinante, en la vida gremial, sea en propuestas de trabajo, movilización de recursos, generación de propuestas, entre otras.

La historia política reciente (2004-2017) expresa cambios a nivel político e institucional con relevancia e impacto para la organización, sus afiliados/as y trabajadores/as del sector. En 2004 se presentan dos listas opositoras a la conducción del gremio dirigido por Velázquez, que llevaba alrededor de 25 años de conducción ininterrumpida. Raúl Ávila, con apoyo de la conducción general de FAECyS gana las elecciones. Luego de 4 años, vuelve a postularse en 2008 y la conducción de FAECyS sugiere una alianza con su anterior e inmediato rival (Velázquez), y gana las elecciones. Además, integra en su equipo de trabajo, a Castaño (quien encabezaba también otra lista de oposición en esa oportunidad).

Raúl Ávila ganará otra dos elecciones más (2012 y 2016) y en su cuarto y último periodo, fallece en Marzo de 2017, asumiendo por primera vez una mujer a la conducción del gremio, Mirna Moral, también primera mujer como secretaria adjunta, aspecto que expresa, entre otras cosas, la revalorización y reconocimiento de la a la

⁷³ Para la realización de este capítulo se realizaron entrevistas y múltiples reuniones con dirigentes sindicales, secretaria general, secretarías de cultura, higiene y seguridad y gremial (inspección) y con un delegado gremial. Se participó además del congreso de cultura realizado por SEC San Juan y FAECyS, en el que participaron dirigentes de Mendoza, Santa Fé y Córdoba.

militancia femenina sindical, situación que también se expresa con la creación de la secretaría de la mujer durante esos años.

Se señalan dos aspectos en relación a la dinámica electiva en 2004, 2008, 2012 y 2016. En cada elección se presentó más de una lista, lo que indica una intensa actividad política al interior de la organización. En segundo lugar, la influencia de FAECyS en los procesos electivos, no es menor. FAECyS es fuente de financiamiento indirecto (cursos de capacitación, por ejemplo) y autoridad política de relevancia como organización histórica aliada del SEC. Le ofrece representación nivel nacional en la negociación paritaria, facilita la resolución de problemas a nivel de obra social-mutual y ejerce presión sobre los reclamos a nivel de gobierno provincial o nacional. El apoyo de FAECyS, parece viabilizar la celebración de un acto electivo reconocido, y esta situación local, puede pensarse también para el resto de los sindicatos federados.

A continuación, se presentan las principales características de la organización gremial, en relación a sus políticas internas con afiliados/as (el sindicato en la calle y la familia mercantil), el papel y características del cuerpo delegado (formación, formas de intervención y el problema de la precariedad en relación los/as jóvenes trabajadores/as), el lugar de la “Juventud Mercantil” y el de las mujeres en la estructura gremial, las principales actividades de las secretarías y las relaciones con el Partido Justicialista y otras organizaciones gremiales. Esta reconstrucción sobre la dinámica gremial será analizada durante el periodo 2004-2017 bajo los principales indicadores recuperados del debate sobre revitalización sindical del capítulo anterior.

1.- El sindicato “en la calle” y “la familia mercantil”

A partir de entrevistas a dirigentes gremiales y observación-participante desplegada en la institución, se observa una “refundación” del sindicato en su institucionalidad y sus actividades. Esta nueva etapa será conducida bajo dos principios generales: “el sindicato en a la calle” y “la familia mercantil”.

El sindicato “en la calle”, es un sindicato en los lugares de trabajo. Las primeras medidas en 2004 fueron re-activar el cuerpo de delegados del sindicato, buscando

también la organización de nuevos trabajadores, en espacios antes sin presencia sindical, tal es así que el SEC se caracteriza por ser uno de los gremios que más audiencias realizó ante la subsecretaría de Trabajo, acompañando también a los/as trabajadores/as, en palabras de Mirna Moral, con manifestaciones públicas o escraches.

Sin embargo, como se observó en los datos del Observatorio de la Conflictividad de San Juan, no registran una magnitud significativa de conflictos de acción directa. Desde el sindicato se busca evitar la confrontación que implique manifestaciones o escraches (definidas por el SEC como acciones indirectas) o paro (acciones directas). Recurren en principio, mediante recursos legales y en conjunto con organismos estatales de mediación, a instancias de reclamo. Cuando esta vía se extingue, optan por acciones que implican movilización y visibilización del conflicto.

El SEC durante estos años, planificó y ejecutó una campaña de difusión de las actividades y agenda sindical de forma integral. Se crearon sitios web, cuentas en redes sociales y se re-estableció el contacto asiduo en medios radiales, escritos y televisivos de la provincia, con el objetivo de llegar dar a conocer sus actividades a la población en general y en particular a sus afiliados/as.

Paralelamente, la idea de “familia mercantil” confluye con la política expansiva del sindicato hacia la comunidad. El eje de acción central consiste, primero, en trabajar políticamente con los/as afiliados/as en la integración de sus familias a partir de actividades de recreación y encuentro (carnaval de la familia, celebración del día del trabajador mercantil, actos conmemorativos para jubilados/as, día del niño, eventos deportivos, entre otras) y aprovechar esas oportunidades para “fortalecer” y “promover” la participación de sus afiliados/as en otras actividades del sindicato.

Los servicios que ofrece el sindicato a sus afiliados/as son recuperados activamente como ámbitos de debate y reflexión política. Cada actividad deportiva, cultural, de formación/capacitación técnica, incluso en eventos especiales (conmemorativos y/o festivos), los/as dirigentes ponen en valor la actividad del gremio reforzando la idea-eje que caracteriza al gremio “la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as”, el esfuerzo realizado y la necesidad de un compromiso más activos como afiliados/as,

ámbito donde también se da lugar a un intercambio entre dirigentes de primera línea, delegados/as y las bases en vistas a fortalecerse como organización.

Sobre estas ideas centrales, el SEC se reconstituirá gremialmente, fortaleciendo su presencia en el medio provincial y con parte de los/as afiliados/as. Ahora bien ¿qué sucede con el cuerpo delegado?

2.- El cuerpo delegado, procedimientos y formas de decisión.

Fue fundamental para el proyecto gremial iniciado en 2004, una relación activa con el cuerpo de delegados/as y al mismo tiempo, lograr que los/as delegados/as consigan un efectivo contacto con los/as trabajadores/as en sus lugares de trabajo.

Se calcula un número aproximado de 76 delegados/as activos/as en 2017. La gran mayoría se concentran, en el sector supermercadista multinacional (Walmart, Atomo, Vea, Macro, EASY, Falabella), nacional (Atomo, Libertad) y provincial (Roberto Basualdo, Café América, Hebilla). Otro tanto lo hace en tiendas de venta de electrodomésticos de capitales nacionales (Musimundo, Grabarino, Ribeiro)

El resto, pertenecen a empresas locales, de venta de ropa, calzado, marroquinería (Famularo, Plumitas, La Liquidadora, Plaza Hogar, Jorge Sport), barreras fitosanitarias (Servicios Generales de Cuyo S.R.L), de limpieza (AZ Servicios S.R.L, Clorox, Valot, Q Limpio, Beta), de venta de motos, repuestos (Moto Lucero), servicios fúnebres (Cochería San José), distribuidoras y mayoristas ferretería (Ruiz Olalde, UNIMAC, TRIELEC), financieras (CODESA, Tarjeta Nevada), inmobiliarias (Montiveros) entre otras.

La diferencia de origen de capitales⁷⁴, es expresada por los propios delegados y dirigentes sindicales. Existen diferencias en tanto gestión de la fuerza de trabajo y cumplimiento de acuerdos, por lo que deben re-adaptar sus estrategias de lucha

⁷⁴ A mediados de los años noventa y dosmil, en San Juan, comenzaron a aparecer grandes cadenas de supermercados de capitales nacionales y multinacionales y shoppings, que trajeron consigo el modelo de franquicias. Estos cambios no solo implicaron un cambio en las formas de control y gestión de la fuerza de trabajo, sino que desafió al gremio, en tanto organización, para defender a sus afiliados/as.

dependiendo el perfil de la empresa. Tanto multinacionales como nacionales, son en su mayoría grandes empresas y se caracterizan por no tener entre sus filas a empleados/as no registrados/as. Los problemas tienen que ver con la gestión de la fuerza de trabajo, cuestiones salariales, de jornada horaria y acoso laboral.

Los tratos y también las estrategias difieren un poco. Con las empresas multinacionales, los problemas pueden surgir según el perfil de la gerencia de turno sobre cada filial. Insisten, en general, que las empresas multinacionales consideran a los/as trabajadores/as como “un número”, en tanto la gestión se ocupa de mantener balances positivos, maximizando ganancias y dejando en segundo lugar reclamos como la extensión de la jornada, la intensidad de las actividades, por ejemplo⁷⁵.

Las grandes empresas de capitales nacionales, en general, ya tienen varias décadas en el sector y, aunque replican modelos gerenciales similares a las multinacionales, tiene un peso diferente en cuanto al trato entre gremio/empresa. Se señala mayor accesibilidad para dirimir los conflictos sin llegar a medidas de acción directa. Sin embargo existen casos donde se sostienen luchas desde hace años como el caso de ATOMO, donde el SEC San Juan, entre 2014 a 2016 generó 25 actas de infracción.

En las empresas de capitales provinciales los conflictos expresan la heterogeneidad del comercio como sector de actividad. Pueden ser de venta de ropa, repuestos, servicios fúnebres, financieras, empresas de limpieza, distribuidoras, entre otras, y las problemáticas encontradas también conservan ese carácter, es en estos espacios donde observan mayor presencia de trabajadores/as no registrados/as, aun así, la relación con estas empresas, es algo diferente que las observadas con el resto, existe (en general) cierto espíritu cooperativo con el empresario local para la resolución del conflicto (no registro, pago de indemnizaciones, horas extra, entre otras) –principales problemáticas-.

Entienden que son más frágiles en los periodos de crisis, y que, en conjunto, constituyen gran parte de las fuentes de trabajo vitales para sus compañeros/as y por ello, proponen

⁷⁵ En el análisis de coyuntura, consideran que en materia de legislación laboral las actualizaciones no son suficientes, que debe llevarse a cabo un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (130/75) y modificaciones en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744). El ingreso masivo de las empresas multinacionales al sector (y las nuevas formas de trabajo adoptadas) como el crecimiento del trabajo no registrado, hacen urgente esas modificaciones.

alternativas no confortativas, como diseños de planes “blanqueo” o “registro”, por ejemplo, sin embargo, esto no quita el hecho de que puedan aplicar medidas de fuerza (como escraches y manifestaciones en las puertas del establecimiento) en el caso de que el acuerdo no se cumpla.

Estas diferenciaciones observadas en las empresas por los/as dirigentes, fue crucial para viabilizar la política de expansión y reactivación del cuerpo de delegados/as, conocer la realidad de esos espacios de trabajo y plantear, luego estrategias de resolución conjunta. El esquema básico de procedimientos (aunque informal), aconseja que frente a algún conflicto en el lugar de trabajo, la persona delegada, debe primero hablar con los/as trabajadores/as en disconformidad, luego con la persona encargada del establecimiento o bien, si es posible, con los empleadores, buscar alguna alternativa o solución al reclamo.

Si no existen alternativas de resolución por esa vía, el/la delegado/a concurre al sindicato y de allí se organiza alguna medida de fuerza, que es consultada con los/as compañeros/as en el lugar de trabajo, señalando con claridad los riesgos y posibilidades de cualquier medida de fuerza (perder el trabajo, ganar una suspensión, represalias posteriores en pago de horas extra, pérdida de francos, etc.). Si la persona delegada tiene alguna duda en tanto problema técnico-legal puede (y debe) concurrir a alguna de las secretarías especializadas para consultar sobre los detalles del caso. Los/as delegados/as tienen cierta autonomía pero deben responder a la conducción (y debe ser una decisión consensuada) sobre todo en lo que respecta a la adopción de medidas de fuerza.

Se insiste en que cada intervención del/la delegado/a debe ser bien fundamentada, saber el qué, el cómo, el por qué, debe mostrar solidez en el reclamo, lo que brindará también la confianza en sus compañeros/as, elemento crucial para el trabajo político en los establecimientos, para convencer a los/as trabajadores/as a mantenerse juntos/as y encarar reclamos de forma colectiva. Al interior del gremio, destacan que si un/a delegado/a no goza de la confianza de sus compañeros/as, posiblemente no consiga conocer con exactitud sus problemas y cualquier actividad que proponga seguramente no encontrará buenos resultados. Tal y como señala Bronfenbrenner (2003), la Confianza y empatía son fundamentales para conocer los miedos e intereses de los

compañeros de trabajo y lograr adhesión a las acciones sindicales, en especial sobre aquellos/as trabajadores/as que aún no se acercan al gremio.

Sin embargo, también señalan, que ser delegado/a no es solo conocer (el lugar de trabajo, las cuestiones legales y técnicas, los problemas de los/as compañeros/as) sino que tiene que “gustarle” y eso implica, asumir responsabilidades en tanto expectativas de lucha de los/as compañeros/as que apoya, como así también el fracaso de las acciones emprendidas y ceder tiempo propio a la causa colectiva. Una persona delegada debe encontrarse en constante formación y ello es fundamental para la organización, porque se asume, que desde el cuerpo delegado surgirán los futuros dirigentes del gremio.

Además de los principios de procedimiento y conocimientos técnicos específicos en materia laboral, la persona delegada debe tener claro dos aspectos fundamentales sobre los que debe encuadrar su ejercicio: “no venderse a la empresa” y “defender el derecho de los/as trabajadores/as”. Si bien, existen programas de formación, no se encuentran encuadrados u organizados de forma sistemática y emergen en función de las necesidades más acuciantes que plantea el cuerpo delegado o bien, a partir de situaciones de coyuntura económica, política y sectorial, sin embargo, la formación política de los/as dirigentes gremiales se construye, en general, sobre la base de experiencias propias (como trabajadores/as), en relación a las experiencias de otros/as trabajadores/as (sean compañeros/as de trabajo, otros/as delegados/as y dirigentes)

3.- La ejecución, el trabajo de las secretarías.

En la actualidad, el sindicato cuenta con 9 secretarías: Finanzas, Organización, Turismo, Deportes, Mujer, Cultura, Higiene y Seguridad, Gremial y Acción social. La Secretaría Gremial, se encarga de asistir a los/as trabajadores que recurren al sindicato por algún conflicto en el lugar de trabajo. Velan por el cumplimiento y aplicación de la legislación laboral y asumen la representación de los trabajadores ante organismos estatales y empresas.

Por otro lado, las secretarías de Finanzas y Organización y Administración, se encargan, como sus nombres indican, de la administración y el funcionamiento de la institución.

La primera, responde e informa sobre cuestiones salariales tanto a afiliados/as como a empresas, y la segunda, se encarga del registro de afiliados/as, de la administración de servicios fúnebres, registro y control de empadronamiento de comercios, organización de eventos especiales, refacciones y mejoras edilicias, compra de artículos de limpieza, librería, entre otras.

La Secretaría de la Mujer, además de brindar servicios de canto, cosmetología, costura, folklore, guitarra, masajes, peluquería, yoga, estética, entre otras. Tiene un gabinete que brinda asistencia a mujeres en situación de violencia. Durante el periodo se inauguró “la casa de la mujer”, donde además de desarrollar las actividades de servicio, disponen de espacio para alojar a las mujeres trabajadoras que transitan por situaciones de violencia. Se ocupan de atender los problemas de acoso, discriminación y abuso relacionados a la temática de género y velan por el cumplimiento de la igualdad de género en el espacio de trabajo. Esto, es un ejemplo de estrategia sindical, sensible con la igualdad de género, y útil, en palabras de Calleja Jiménez (2016) para viabilizar un proceso de revitalización.

La secretaría de Acción Social, se encarga de brindar asesoramiento sobre reintegros, realización de trámites (rentas, supervivencia, rescates) y asistencia en materia educativa e insumos de primera necesidad, entre otras. También brinda ayuda económica a los/as afiliados/as para jardines maternales. La secretaría de Deportes, se encarga de la organización de eventos deportivos y de la inclusión de los/as afiliados/as en sus distintas disciplinas, al igual que Turismo, que sostiene los espacios de recreación y brinda paquetes turísticos a distintas regiones de la provincia y el país con ayuda de FAECyS . Deportes y Turismo, constituyen espacios clave para el trabajo político con los/as afiliados/as, bajo la idea de “familia mercantil” buscan la integración de las familias en las actividades del sindicato y al mismo tiempo, visibilizar el trabajo gremial.

La secretaría de Higiene y Seguridad (fundada en 2006), trabaja en conjunto con la secretaría Gremial. Asesoran al cuerpo delegado en lo relativo a las condiciones de trabajo, también brindan cursos de formación en la materia (para afiliados/as y público en general) y su principal actividad se despliega en la realización de inspecciones en las empresas registradas y empadronadas por el SEC. Es la única en su especie en el ámbito

gremial sanjuanino. Realizan entre 3 a 5 inspecciones semanales en conjunto con la Subsecretaría de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación.

Por otro lado, la Secretaría de Cultura fue pensada no solo para revalorizar el patrimonio histórico-sindical, durante este periodo se repuso la biblioteca popular José Ignacio de la Roza (una de las bibliotecas más antiguas de San Juan) sino también, se constituye como el área de formación y capacitación por excelencia. Desde esta secretaría se organiza el trabajo de prensa y difusión gremial. Proponen una amplia variedad de cursos de formación, que despliegan en conjunto con esa misma área de FAECyS.

La distribución y perfil de las secretarías responde a un modelo de organización sindical tradicional, con un perfil fuertemente dirigido a brindar servicios para los/as afiliados/as. Al mismo tiempo, se observan iniciativas para dar respuesta a nuevas problemáticas a partir de la creación y recuperación de espacios institucionales, como la secretaría de cultura, el gabinete de asistencia a mujeres en situación de violencia o bien con la creación de la secretaría de Higiene y Seguridad.

4.- Alianzas

EL SEC San Juan, además de encolumnarse en FAECyS sostiene una buena relación con otros sindicatos mercantiles de la región. Esto se observa en los congresos, jornadas, charlas y reuniones que organizan para debatir cuestiones de coyuntura (crisis económica, cambio de gobierno) y de organización (como incentivar a la participación de afiliados/as, el papel de los/as jóvenes).

Sostienen además una buena relación con el Partido Justicialista que desde 2003 conduce el gobierno provincial. Sobre esto, no consideran negativa la relación del gremio con la política partidaria. Lograr que un dirigente sindical de sus filas, forme parte del gobierno, es entendido como una oportunidad (y reaseguro) de que sus intereses se encuentran debidamente representados. Es importante destacar, que Raúl Ávila fue electo como diputado provincial por el justicialismo en este periodo.

En tanto tradición histórica y como “recurso narrativo de poder” (Lévesque y Murray, 2010), se asigna a la figura de Juan Domingo Perón, un peso específico en la constitución de su identidad gremial. En variadas oportunidades destacan que el objetivo del gremio es “defender los derechos de los/as trabajadores/as” y sobre ello, reconocen a Perón como el gran artífice que los hizo posible. Este principio, guarda coherencia con su participación y adhesión al Partido Justicialista en la provincia.

Se destaca en esta parte, y recurriendo a los aportes de Lévesque y Murray (2010), que el SEC, en tanto expresiones de poder sindical, expresa una sólida vitalidad y cohesión a nivel interno, aunque fuertemente influenciado por la figura de la secretaria general. Se presenta además una buena relación con FAECyS y Partido Justicialista, que se constituyen como alianzas externas demostrando cierta influencia y liderazgo de la organización en el medio provincial.

5.- Proyecciones: la juventud mercantil

La creación de la juventud mercantil en estos años, atiende al objetivo de formar y contar con nuevos dirigentes que ocuparán posiciones en la conducción del gremio. Destacan que gran parte del comercio, en la actualidad, está ocupado por personas jóvenes y que necesario que tengan un espacio.

La postura del gremio en este sentido es brindar materiales, cierta autonomía y cursos de formación a estos jóvenes, que pueden ser afiliados/as, delegados/as o bien familiares de afiliados/as, también es un espacio abierto en ese sentido, lo que fortalece el sentido de “familia mercantil”. Esta característica, presenta elementos comunes de comparación con otros estudios realizados sobre el ámbito de la militancia juvenil en sindicatos (Flaster, Galimberti, y Mutuverría, 2014; Natalucci y Galimberti, 2014; Wolanski, 2014, 2015), donde colocan a la familia como puntal de ingreso a la militancia sindical, situación que se replica en la mayoría de los casos, más todavía, si integrantes de la familia participan activamente en la política sindical.

Se registran actividades de la juventud en la vida gremial que tienen que ver con la organización de charlas-debates de coyuntura, organización y colaboración en eventos como el día del niño, el día del jubilado, en las colonias de verano desarrolladas por el

SEC, ciclos de cine. Es usual, también, que participen activamente en las movilizaciones convocadas por la conducción del sindicato.

Por otra parte, la Juventud Mercantil es la única agrupación gremial que participa activamente en la Juventud Peronista de San Juan colaborando con todas (o la mayoría) de sus actividades. Puede asociarse a los elementos de sentido e identidad observados por Galimberti (2014, 2015) en tanto reivindicación como jóvenes, trabajadores y partícipes activos de un proyecto “nacional y popular”, en su variante local, donde se comparte en su identidad política esquemas tradicionales de liderazgo a nivel sindical-político y partidario.

6.- Reflexiones

Las transformaciones observadas desde 2004 colocan al proceso político interno-sindical muy ligado a la figura de la secretaría general (Raúl Ávila), esto es, la iniciativa comienza desde los cuadros dirigentes de primera línea (desde cada secretaría) y no se observa, una fuerte presencia de delegados o grupos de trabajadores con ese principio de apertura. Esto no quiere decir que tanto delegados/as como trabajadores/as afiliados/as no tuvieran opción de participación real, porque se refuerza el sentido de autonomía en el lugar de trabajo, sino que el proyecto de sindicato no es empujado desde las bases.

A nivel institucional y por las políticas desplegadas en el periodo, puede decirse que el SEC es un sindicato que se encuentra en una etapa de transición, ya que presenta, por una parte, características de un sindicato en proceso de revitalización y por otro, conserva la dinámica y práctica tradicional. Entre los indicadores la presencia de revitalización, se destacan:

- a) la reactivación del cuerpo de delegados en los lugares de trabajo tradicionales, sus instancias de formación y capacitación continua, y sus intenciones políticas de expansión hacia otros establecimientos sobre el lineamiento de “llevar al sindicato a la calle”
- b) la búsqueda de participación activa de afiliados/as y sus familias, en una propuesta que combina el fortalecimiento y ampliación de los servicios

sindicales como ámbitos de inclusión política de la familia en la vida sindical y que se expresan en la noción de la “familia mercantil”

(Frege y Kelly, 2003, 2004) mencionan como estrategia concreta de revitalización la idea de organización para crear y fortalecer la presencia sindical en el lugar de trabajo para lograr mayor membresía y capacidad de movilización. Como estrategia simultánea, se observan estrategias para incentivar a los/as afiliados/as a una renovada participación en el ámbito sindical, aspectos que brindan mayor legitimidad y reconocimiento a la organización (Behrens, Hamann y Hurd, 2004) y liderazgo (Turner, 2005)

- c) la generación de espacios institucionales (secretaría de la mujer, gabinete) que trabajan sobre la problemática de género en los lugares de trabajo en tanto cuestiones de disparidad salarial, violencia, acoso y discriminación
- d) la creación de la juventud mercantil, como cantera de formación de dirigentes

Los puntos c) y d) pueden formar parte de la denominada “re-estructuración organizacional” mencionada por Frege y Kelly (2003, 2004) a razón de expresar la generación de estrategias para adaptarse con éxito al nuevo entorno laboral, abordando la problemática de género (y también juvenil) y la feminización de la fuerza de trabajo.

- e) la articulación activa con otras entidades gremiales del sector a nivel regional y nacional y con el Estado
- f) la participación en espacios político partidarios (Partido Justicialista de San Juan), facilita contacto y acercamiento a gobierno provincial para la realización de sus intereses gremiales.

Los puntos e) y f) se encuadran las acciones políticas y alianzas que logran crear legislaciones favorables a los intereses del movimiento obrero y además incrementar el poder de influencia en la comunidad, aspectos que Frege y Kelly (2003, 2004), Hamann y Kelly, 2003 y Calleja Jiménez (2016) señalan como estrategias concretas de revitalización.

Ahora bien, como sindicato de prácticas tradicionales, se observa que la participación de mujeres en el gremio es menor que la de varones, tal es así, que la lista ganadora presentada en las últimas elecciones cumple con el cupo femenino establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 25.674), en una relación ajustada que integra a un 68% de varones y un 32% para el caso de las mujeres, y en roles jerárquicos directos, sólo se ocupan de dos secretarías (de la Mujer y Acción Social). La distribución de roles parece responder más a un ordenamiento normativo, antes que a uno político-militante.

Gumbrell-McCormick (2011) insiste en que varios sindicatos se interesaron por la incorporación de mujeres a la organización e incluso los resultados obtenidos fueron mejores que en el caso de los jóvenes, pero es insuficiente; “casi de forma universal, todos los sindicatos tienen estructuras diferenciadas para tratar cuestiones sobre la mujer” (Gumbrell-McCormick, 2011 en Calleja Jiménez, 2016, pp. 158) sin embargo, esto no garantiza participación en términos de igualdad. A pesar de ello, la lista ganadora incluía, por primera vez, a una mujer como secretaria adjunta, hoy activa secretaria general del gremio, situación que podría expresar la presencia de un posible proceso de re-valorización de la militancia sindical de las mujeres mercantiles.

Tabla N°23: Lista ganadora. Elecciones 2016. Valores absolutos y relativos.

Roles	Varones	%	Mujeres	%	Total
Secretaría General y adjunta	1	50	1	50	2
Secretarías	7	78	2	22	9
Subsecretarías	6	67	3	33	9
Vocales titulares	7	70	3	30	10
Vocales suplentes	6	75	2	25	8
Comisión revisora de cuentas	4	57	3	43	7
Comisión revisora de cuentas suplente	5	71	2	29	7
Delegación al congreso de FAECyS	3	60	2	40	5
Delegación al congreso de FAECyS Suplentes	2	67	1	33	3
Delegación Junta Regional Cuyana FAECyS	1	50	1	50	2
Total	42	68	20	32	62

Fuente: Elaboración propia en base a registro electivo.

En cuanto al cuerpo delegado, se observa una sub-representación de mujeres con respecto a varones. De las 76 personas delegadas en 2017, el 58 (76%) son varones y 18 (24%) mujeres. No se tienen registros si esta proporción fue en aumento a favor de las mujeres, pero constituye un punto a tener en cuenta en términos de revitalización.

Por otra parte, la Juventud Mercantil, diseñada y creada a fines de formación de cuadros dirigentes, restringe su participación hacia el interior del gremio. Actividades que tienen que ver con organización, coordinación y apoyo de eventos festivos, o celebración de charlas-debate, ciclos de cine eventuales, señalan menos autonomía de trabajo que, por ejemplo, el cuerpo de trabajo. Podría considerarse que en esta etapa, la Juventud Mercantil tiene como proyecto vincularse bajo la noción de “familia mercantil” o bien como destaca Kretsos (2010) o Di Francesco (2014, 2015), la sección juvenil dentro del sindicato, manifiesta también una marginalización en su interior.

El trabajo precario es una preocupación de la conducción, del cuerpo delegado y de la juventud mercantil. Las secretarías que más contacto tienen con esta situación por sus funciones (Gremial e Higiene y Seguridad) encuentran limitaciones, en algunos casos, de tipo legislativas con respecto a eventuales problemas de coordinación con algunos organismos del Estado y en general, con los tiempos administrativos que demandan la ejecución de sanciones a empresas, elementos de los que dependen indirectamente sobre la realización efectiva de sus labores.

Señalan además que el “núcleo duro” de la precarización se concentra en las micro y pequeñas empresas. El análisis que realizan sobre esos espacios destaca, por una parte, las dificultades que plantean los/as empleadores/as para sostener sus actividades en contextos de crisis, lo que explica cierres y aperturas permanentes de negocios en este nivel, dificultando propuestas y acuerdos de registro de la planta laboral a mediano plazo y los costos que implica sostener un empleo registrado, en especial por las cargas impositivas.

A la realidad precaria del sector, se suman dificultades en torno a la ejecución de la acción sindical. Destacan consultas permanentes de trabajadores/as en situaciones de precariedad y que, por temor a perder el trabajo, no realizan la(s) denuncia(s)

correspondiente(s), anulando su capacidad de acción. De todas formas, comentan que se encargan de orientar a los/as trabajadores/as y de pensar alternativas posibles.

Esto puede considerarse como una limitación legislativo-estructural, que no depende exclusivamente del gremio, pero que la acción sindical a este nivel es insuficiente (tal como comentarán los casos entrevistados en el siguiente capítulo). Con ese nivel de autocritica también destacan que, en el caso de que los/as trabajadores/as que hayan consultado sobre su situación, se compruebe su irregularidad y luego no continúe con el reclamo, el sindicato toma nota de ese hecho, con el objetivo de intervenir en algún momento, ya que, si otra persona recurre y pertenece al mismo establecimiento, tienen más herramientas para actuar.

Por último, se cuestiona un principio rector del periodo, el que incorpora la idea del “sindicato que sale a la calle”. En el comercio, y sólo contando a empleados privados registrados en 2017 (DGEyEL-SPTyEL) se cuentan alrededor de 14700 empleos, y el sindicato, sólo a 3800 afiliados (aproximadamente). Las razones de afiliación/no afiliación, responden a dinámicas más complejas que exceden los fines de este estudio, pero, como indicador de “revitalización” se advierte la inexistencia de una campaña de afiliación clara⁷⁶.

A continuación se presentan las entrevistas a jóvenes trabajadores/as del sector comercio, donde, entre otros temas, se indagará sobre la presencia sindical en sus lugares de trabajo y sus reflexiones en torno a la organización gremial.

⁷⁶ Senén González, Tratjemberg y Medwid (2010) insisten que la afiliación sindical es uno de los indicadores más importantes para determinar la fortaleza (poder) y evolución de una organización sindical. Con este pueden estimarse recursos económicos de la organización (Frege, 2006), capacidad de movilización (Kelly, 1998), adhesión/identificación (Wallerstein y Western, 2000). Sin embargo, es relativo, ya que pueden existir casos en que un sindicato con pocos adherentes logre la concreción efectiva de prácticas disruptivas.

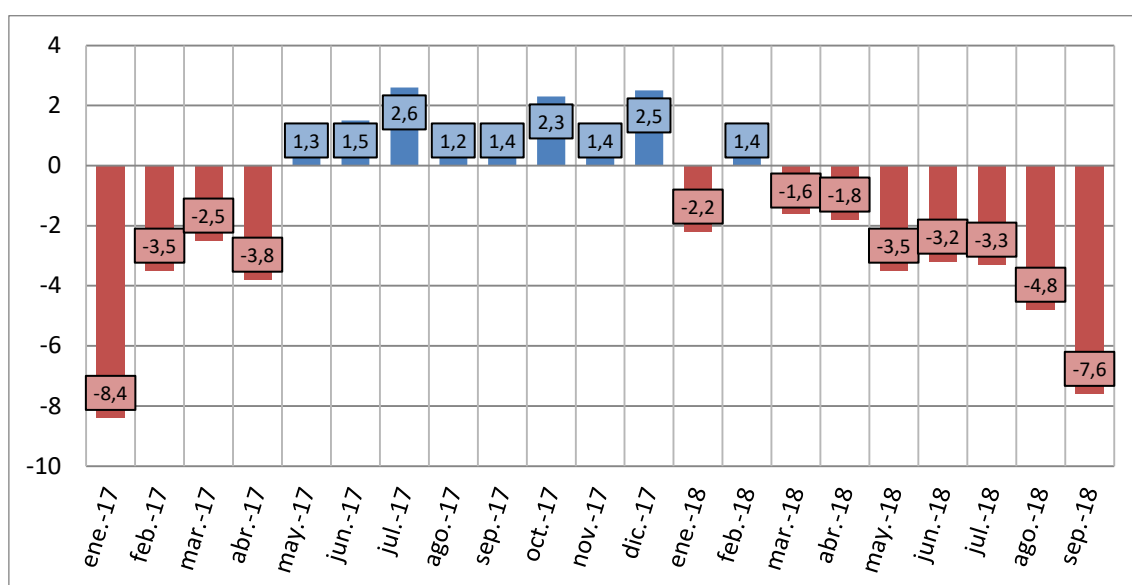
CAPÍTULO 9

Juventud(es) trabajadora(s) del comercio

Introducción

Las entrevistas fueron realizadas durante el 3er trimestre de 2017 en un contexto de desaceleración económica, que se intensificó durante el año 2018 dando como resultado una crisis generalizada en el sector, tal es así que la Cámara de Comercio de San Juan (CCSJ) advertía para Septiembre de 2018, el séptimo mes consecutivo de caída en las ventas de comercio, registrando un descenso del -7,6%.

Gráfico N°13: Ventas del comercio local en San Juan. Enero 2017 – Septiembre de 2018. Valores relativos.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Cámara de Comercio de San Juan

Dicha situación se complejizó aún más con el aumento de los alquileres en la zona comercial. Según un informe de la Cámara de Comercio, San Juan es la segunda provincia, en el *ranking* nacional, con alquileres comerciales más costosos. Hermes Rodríguez, presidente de la Cámara de Comercio de San Juan señalaba en Agosto de 2018:

“Actualmente existen cerca de 140 comercios que cerraron en el microcentro sanjuanino, de los cuales un 70% se trasladó a otros departamentos en donde el costo de alquiler es menor. De ese 70%, un 10% se trasladó a zonas cercanas de Capital, en las afueras del microcentro. El 30% restante cerró sus puertas definitivamente, estamos hablando de 40 comercios aproximadamente” (Rodríguez en Grgic y Moreno, 2018)

Este contexto, también es mencionado por la Secretaria General del Sindicato de Empleados de Comercio, Mirna Moral, quien destacó a fines de Septiembre de 2018:

“Teníamos un promedio de 15 despidos por mes y ahora, son 20 (...) entramos en los últimos meses del año en los que hay reducción de personal, sobre todo en blanco, ya que en las fiestas de fin de año se toma gente de manera temporaria. En los comercios medianos y pequeños, la situación es más difícil ya que la crisis lleva a los empresarios a reducir la cantidad de empleados” (Moral en Bataller, 2018)

Este breve resumen sobre algunos aspectos de la crisis actual que atraviesa el sector de comercio, manifiestan un contexto diferente (menos intenso) al que transcurrieron los/as entrevistados/as durante el trabajo de campo (3er trimestre de 2017), sin embargo, como se verá en este capítulo, muchas de sus reflexiones en torno a la dinámica del sector y su lugar como trabajadores/as, destacan a la crisis económica como una de las principales razones que explican sus inseguridades e incertidumbres en relación a las dificultades para sostener sus empleos e incluso conseguir otros.

A continuación se presentan las características y sentidos del trabajo, una descripción general sobre las situaciones de registro, salario y actividades durante la jornada laboral, en la que se definirá, a grandes rasgos, los sentidos otorgados al trabajo en el comercio, luego, se hace referencia a la dinámica interna de control y gestión del trabajo en los establecimientos y cómo se posicionan los/as jóvenes frente a esas relaciones. Después, se continúa con el registro de conflictos y resistencias, sus expresiones, estrategias y resultados, y en el marco de los conflictos, se incluye el papel de las instituciones (SEC y Subsecretaría de Trabajo de San Juan) y las reflexiones de los/as entrevistados/as sobre su accionar. Por último, se desarrollan las conclusiones.

1.- Características y sentidos del trabajo: situación de registro, salarios y actividades en la jornada de trabajo

Las personas entrevistadas, tienen una antigüedad promedio en sus trabajos de 2 años, se ubican en establecimientos de venta de ropa, calzado y marroquinería, otros en librerías, distribuidoras, ramos generales y heladerías (ver cap. 1).

Los casos fueron seleccionados en función de su edad (desde 16 a 29 años), el tamaño de empresa (delimitado en el sector comercio, en establecimientos micro y pequeño empresariales) y de ellos, los casos que desplegaban sus actividades laborales en situaciones precarias de trabajo (ver cap. 1).

A continuación, se caracterizan a los/as entrevistados a partir de la situación de registro y cuestiones específicas referidas al salario (suficiencia, utilidad y modalidades de pago) y a las actividades y tareas en el trabajo (tipos e intensidades)

En cuanto a situación de registro, se entrevistaron a trabajadores/as registrados/as (Daniel, Diego, Pablo y Melisa), “parcialmente registrados/as” (Pamela, Rosa, Alicia, Amanda, Carmen, Silvia, Ramona, Martina) y no-registrados/as (Perla, Ricardo, Magdalena, Verónica, Clara, Andrés, Mabel)

Los casos que transcurren en una situación de registro pleno (empleos declarados ante la autoridad laboral competente) no están exentos de transcurrir en situaciones de precariedad. Si bien, tienen más beneficios que aquellos que no se encuentran en esa situación (salario acorde a paritaria, protección social, aportes jubilatorios, entre otros) y expresan el umbral de precariedad más bajo, relatan situaciones de incumplimiento en la cesión de los días extra de franco, en la extensión de la jornada en días especiales sin retribuir (pago de horas extra) o en la obligación de realizar actividades no previamente convenidas en el contrato, por ejemplo (aspectos que se replican en las otras situaciones) y que a pesar de gozar de una estabilidad mayor, estas situaciones pueden entenderse como una precarización de la actividad-trabajo en el comercio (De la Garza Toledo, 2005)

El grupo de casos “parcialmente registrados/as”, expresan situaciones donde el registro administrativo de una jornada simple de trabajo (4 horas), es efectivamente conocida por las autoridades de regulación del trabajo, pero en los hechos, son jóvenes que trabajan por jornada completa (8hs y más), donde la mitad de la jornada no está registrada. Sobre esta modalidad, Magdalena (al igual que Amanda, Verónica, Silvia, Martina y Ramona) aseguran que no sólo es una estrategia de los/as empleadores/as para ahorrar en gastos, sino también, una estrategia de los/as empleadores/as para evitar sanciones en los recorridos diurnos de las inspecciones de los organismos de control (Subsecretaría de Trabajo, Superintendencia de Trabajo de la Nación):

“Entonces la mayoría de los locales tienen empleados en negro en la tarde y no en la mañana. Y en la mañana tienen solamente uno, dos. A la tarde están todos un desastre, se cierra a cualquier hora y todo eso.” (Magdalena)

Como “parcialmente registrados/as” podrían incluirse los casos que se encuentran también en “vías de registro” (Pamela, Rosa, Amanda), quienes manifestaron, durante la entrevista que habían iniciado los trámites de registro, sin embargo, en los hechos no se encontraban registrados/as.

Por último, en los casos “no registrados”, la celebración del contrato es de palabra, y lo convenido es probable que se modifique al poco tiempo. Lo que respecta al salario, a la extensión horaria y a las tareas y actividades, queda a favor de las decisiones arbitrarias de los/as empleadores/as. Este es el grupo más vulnerable e inestable. En este régimen se incluyen también, las figuras de reemplazo temporario, los/as autodenominados/as franqueros/as, representados en los casos de Perla, Ricardo y Rosa.

Se observa, que las personas “registradas” tienen mayor permanencia en meses en su trabajo actual (51 meses promedio). Casi la mitad de las que corresponden al grupo “parcialmente registrado” (25 meses) y, mucho menos para los casos “no-registrados” (13 meses). Puede decirse que existe una situación de “progresividad” o “tendencia al contrato registrado” si se toma a la antigüedad como variable explicativa.

En este sentido, los relatos de los casos que se encuentran como “parcialmente registrados” destacaron que se encontraban “no registrados” al inicio de su vínculo laboral, tal como sucede con aquellos/as trabajadores/as “en vías de registro”. Los casos testigo del mejoramiento de las situaciones de contrato responden, por una parte, a los resultados de las labores de inspección de organismos estatales o bien, a reclamos individuales que los/as mismos/as trabajadores/as realizaron ante sus empleadores, aspectos que se verán más adelante.

La situación de registro se complementa con el *régimen salarial*. El salario, se constituye como una de las razones más importantes para concretar el vínculo laboral, ya que responde directamente a las expectativas en torno a la satisfacción de las necesidades y no sólo es obrador de sentido al inicio del vínculo, sino que además influye en la elección del régimen de jornada.

Para los trabajos no registrados o parcialmente registrados, el salario por jornada simple, según los casos entrevistados, se encontraban entre los \$5000 a \$6000 pesos y los de jornada completa hasta los \$15000 pesos, sin embargo, por la situación de contrato, los montos finales eran variables y no se ajustaban tampoco a los aumentos paritarios consignados.

Esta diferenciación deja ver también el perfil de los/as entrevistados/as en sus obligaciones, necesidades y proyectos de vida. Con el salario de media jornada, no pueden mantenerse de forma autónoma y habitualmente el dinero conseguido es destinado a actividades recreativas (salidas, gimnasio), de estudio (pago de cuotas en instituciones privadas), vestimenta o pago de servicios como el de telefonía celular. Mientras que en los casos de jornada completa, el salario se dirige al sostenimiento o colaboración con el grupo familiar propio (hijos y/o pareja) o, el de origen (padres y parientes en general), en todo caso, los casos entrevistados destacan que el salario es insuficiente o bien, limitado. Mabel señala:

“No se cumple con días de vacaciones, con el salario o sea lo que es el salario anual complementario, con el aguinaldo acá si lo pagan independientemente de que estás en negro, sí te lo pagan, pero hay muchos lugares que no lo pagan, la hora de trabajo nunca es lo que esta convenida o establecida. Hoy en día un

empleado de comercio debería estar ganando entre 15000 pesos por mes en un turno de 8 horas y de ahí para arriba, nadie gana exactamente eso.” (Mabel,)

“(…) yo no llego ni a los siete, ¿entendés? F: -¿Y con eso no te alcanza? A: -No, yo porque vivo en mi casa, vivo con mi vieja, si no imposible. Con eso no vivís. O salvo que compartas con alguien, no sé, un alquiler, pero si no, no se puede (…) y el otro debería tener un buen sueldo, digamos. Pero está muy complicado” (Amanda)

En la dinámica salarial, es habitual la existencia de un régimen de comisiones, pero a pesar de constituirse como en un “incentivo” para conseguir más dinero, la diferencia realizada por comisión tampoco es significativa⁷⁷:

Pueden definirse entonces dos grupos. El primero, constituido por aquellos casos que trabajan media jornada, que reciben ayuda económica de los padres directa (dinero) o indirectamente (alojamiento, comida), y el segundo, conformado por jóvenes trabajadores/as de tiempo completo, donde según cuentan, es la única alternativa posible para lograr autonomía económica.

Los/as jóvenes del primer grupo (Clara, Mabel, Amanda, Alicia, Rosa, Verónica, Silvia, Perla, Martina y Ricardo) tienen algo más en común, todos/as se encuentran estudiando carreras en el nivel terciario o universitario, siendo este, uno de los principales motivos de elección de la media jornada de trabajo, ya que un trabajo por tiempo completo no les permitiría continuar con sus estudios. Clara, por ejemplo, indica que no tiene mucho tiempo para estudiar⁷⁸, y que trabajar y estudiar no es fácil:

⁷⁷ “Cada una cierta cantidad de lo que vendiste, el monto vendido, te pagan un poco más, un poco... un poquito, cincuenta pesos. Ya a partir de ese monto, si seguís vendiendo, te llevas un poco más. Ya a partir de ese monto se te va sumando lo que has vendido (...) hay a veces que vos decís ‘Uy, ya con esto paso’, y llega el momento de la tarjeta de débito, fondo insuficiente. Te bajonea, vos decís ‘Listo, chau, no vendo más’” (Ramona)

⁷⁸ Insistiendo el punto de la flexibilidad y la conveniencia del horario completo/continuado Mabel señala: “No jaja y todas trabajan para manejar su estudio, una compañera mía se recibió de psicopedagoga el año pasado y dejó de trabajar. La mayoría está trabajando en los Shopping, eligen las personas, sobre todo los estudiantes quieren trabajar en un Shopping y no en un comercio tipo centro que están horas de cortado porque Shopping te permite decir trabajo medio turno a la mañana, tengo las 6 horas en la tarde para ir a la facultad o lo que sea...entonces la mayoría de las chicas que trabajan en los Shopping son chicas que están estudiando o necesitan cierta flexibilidad” (Mabel)

“(…) son muy pocas horas que tenés para estudiar, en mi caso yo ayudo en mi casa, hago la comida, limpio, hago un montón de cosas aparte, yo sé que de 7 de la mañana a 11 tengo para estudiar y todo lo demás hago las cosas de mi casa, me baño y me voy a trabajar y a la noche llego y…” (Clara)

De la misma forma, Mabel destaca: “Las dueñas, según la flexibilidad de nuestros horarios -la mayoría estudiamos- entonces según la disponibilidad horaria que tengamos son los días que… vamos manejando.” (Mabel, 3:9).

En general, las familias de pertenencia del primer grupo pueden incluirse en sectores de ingresos medio-bajos. Los casos que lo integran, trabajan para solventar gastos menores y sus motivaciones con respecto al trabajo buscan por lograr cierta autonomía económica del núcleo familiar de origen. Dentro del segundo grupo, se ubican los casos que son padres y han constituido una nueva familia (Carmen, Diego, Magdalena y Pablo) y aquellos que trabajan para ayudar a sus familias de origen (Pamela, Ramona y Melisa), esas dos situaciones, explican la elección de la jornada completa de trabajo por cuestiones de suficiencia salarial en relación a sus realidades familiares. Estos escenarios, podrían señalar que los casos de este grupo, pertenecen a sectores de bajos ingresos, ya que la ayuda de sus familias de origen es insuficiente para continuar con otros proyectos, como sucede con Ramona, Pamela y Carmen, que se vieron obligadas a dejar sus estudios.

Ramona, por ejemplo, terminó de cursar la secundaria y le falta una materia para recibir el título, pero le es imposible estudiar frente a su dedicación semanal (jornada completa) y aun no rinde, tuvo que dejar de estudiar para ayudar económicamente a su familia, similar al caso de Pamela:

“(…) en mi casa ponemos plata con mi hermana. Ponemos plata todas. Lo que pasa es que por ahí, al cobrar… con una de mis hermanas cobramos por semana, entonces estamos así organizadas. Que es más… que es a lo mejor es la mitad del sueldo lo de mi casa. No es que sea qué se yo, pongo solamente un paquete de harina. Entonces… entonces por ahí en ese sentido si, si me alcanza, pero creo que no… F: -Si estuvieras viviendo sola, no te alcanzaría. P: -No… creo

que se me iría solamente en el alquiler y ahí moriría, porque moriría de hambre. Así que en ese sentido...” (Pamela)

Desde estos relatos, surgen las primeras reflexiones sobre trabajo y que van más allá del “trabajo en el comercio”. Los casos entrevistados se refieren a la actividad-trabajo como un instrumento, como un medio para satisfacer una necesidad. En aquellos donde el hecho de trabajar es algo inevitable (casos de jornada completa con familia a cargo o que deben colaborar con la economía del hogar) el trabajo “es el que consiguieron”, “es lo que hay” no existe una atribución de valor más allá de eso. Para los casos que estudian y trabajan (media jornada), el trabajo en el comercio si bien es una necesidad, representa la posibilidad para lograr cierta autonomía económica, sin embargo es conceptualizado como algo pasajero, el verdadero trabajo, sobre el que pondrán todas sus expectativas, es el trabajo que puedan conseguir una vez terminadas sus carreras terciarias o universitarias. Clara al respecto, manifiesta:

“Yo creo que todos empiezan a trabajar por necesidad, nadie busca un laburo en lo que sabe que no es lo de él y ...porque seamos sinceros, mi laburo no me aporta a mi carrera, es un laburo como para tener plata y tener mis cosas, manejar mis gastos...yo empecé porque teníamos que pagar una cosa con mi hermana que nos habíamos metido y bueno, empecé a trabajar por eso, cubrí esa necesidad y dije: ‘Yo me quedo’ y ahí ... hasta ahora me he quedado pero si todo el mundo trabaja por necesidad, capaz no tengo las mismas necesidades de otras personas porque no tengo hijos, porque no tengo nadie a cargo, porque no tengo que colaborar con sueldo en mi casa” (Clara)

Mabel destaca algunas cosas negativas pero que, al fin, el trabajo en el comercio le gusta “Si, por ahí el estrés de no estar en tu casa, aunque el trabajo es lindo y es tranquilo no es lo que uno está enfocándose para su vida” (Mabel) sin embargo,

“(...) para mi este trabajo en realidad no significa mi vida entonces no le pongo todas las pilas, quizás otra persona que es su única fuente de vida y le va poner un poco más de pila y va pelear un poco más que se yo, yo si peleo mucho en mi tema de centro cívico porque es lo que yo más aspiro.” (Mabel)

Diego explica, en su reflexión ventajas y desventajas, realidades opuestas entre estos grupos, desde su punto el trabajo en el comercio como una necesidad:

“Como una necesidad concreta o tienen familia o un hijo o crecimiento personal. O sea que depende como quede la historia de vida de ellos digamos. Yo a personas jóvenes más comprometidas son los que he visto los que tienen hijos, jóvenes que no tienen ningún problema en ponerse a barrer... el resto, hablemos de educación, que llegas a tu casa y tenés el platito de comida, la ropita planchada, les chupa un huevo (...) les chupa un huevo, de lo que yo veo”
(Diego)

El otro conjunto de sentidos atribuidos al trabajo en el comercio, se definirán a partir de las características en tanto tareas y actividades que despliegan en la jornada de trabajo y que será común a los dos grupos señalados.

El trabajo en el comercio no solo consiste en “atender al público”. Los relatos manifiestan otro gran conjunto de actividades que se ejecutan en el establecimiento, entre ellas se cuentan: limpiar (piso, ventanas, rejillas, productos, baños, entre otras), ordenar (mercadería, troquelar), stockear (inventariar, colocar precios y códigos), confeccionar presupuestos para pedidos especiales, exhibir (confeccionar vidrieras, troquelar), en algunos casos officiar como cajeros (cuando la situación lo requiera), encargarse de guardar bolsos o vigilar a la clientela para evitar posibles robos.

Las tareas y actividades más usuales, de limpieza y orden en general, se realizan diariamente antes (pre-apertura) y después (pos-cierre) del establecimiento y las de stock, con la llegada de nueva mercadería; estas actividades se constituyen como prácticas habituales y los/as jóvenes trabajadores/as las asumen desde el inicio de su vínculo laboral, sin embargo, no dejan de manifestar en sus relatos que esas actividades son “extraordinarias” y que deberían pagarse:

“Todos hacemos todo, atendemos, menos la caja, todo, atendemos, recibimos, marcamos, ordenamos, seleccionamos, troquelamos, limpiamos la vidriera. Me pagan por la venta y les decía, ‘a mí me pagan por vender no por limpiar’. También ordenamos el depósito” (Melisa)

Verónica, en sintonía, además de vender destaca: “(...) yo llegaba, hacia los pedidos y estaba en la caja nada más, era mi trabajo, yo me comunicaba con el que hacía el reparto y le mandaba el pedido y tenía que controlar todo eso.” (Verónica) y tenía que controlar el stock de mercadería cada tanto.

También se encuentra entre los relatos que conforme van ganando antigüedad en sus puestos de trabajo, asumen más actividades o bien se encargan de cualquier eventualidad:

“Los primeros meses tenías que estar como parada, porque primero era la venta nada más, estaba paradita en la venta. (...) después empiezan a meterte...después me puso un escritorio con una computadora y empezó a largarme más cosas, entonces al final terminé haciendo todo” (Carmen)

“(...) tenés que atender, ordenar, limpiar...mmm, ayer nos avisaron que teníamos que cambiar los maniqués y eso lo hace mi compañero...igual si viene del Shopping...el otro día me tocó que fueron a arreglar los focos y tenés que estar ahí, ese día me dijeron: ‘Te tenés que quedar hasta las 22:20...’ (...) en cuanto a proveedores también los atendemos nosotros” (Perla)

Otra dimensión cotidiana y característica del empleo en el sector, corresponde al flujo de personas que se suma a la ya habitual extensión horaria de la jornada y a la multiplicidad de tareas y actividades. El flujo de clientes, depende fundamentalmente de los días. De Lunes a Jueves, es “relativamente tranquilo”, los/as jóvenes entrevistados/as los describen como días desiertos, donde es usual el “tiempo muerto”:

“(...) el tema son las horas de estar al pedo, no está bueno esto, no te sirve de experiencia, porque estoy al pedo, estoy esperando a que se pase el tiempo para irme, ¿entendés? (...) Estás esperando y decís ‘Que pase el tiempo’, ponele, en la mañana la piloteo porque me pongo a leer, me pongo a estudiar, tomo mate, converso con alguna de las chicas, la vas pasando... ya almorzás, el tema es la siesta.” (Amanda)

Pero a partir del Viernes hasta el Domingo (incluyendo especialmente los días feriados) señalan un aumento importante de clientes, donde los deben atender con rapidez y encargarse además de cualquier eventualidad.

“(…) el trabajo con la gente es muy desgastante. O sea, sí, hay que aguantar muchas cosas a veces. Muy poca gente tiene el aguante (...) como que no te espera (...) insultan, son muy agresivos (...) Incluso al principio era como que uno se la aguantaba y bueno, no lo escuchabas (...) creen que una es como, viste, qué se yo... que tenés todo memorizado, y todos caen y dicen: ‘Pero cómo no vas a saber lo que yo llevo siempre’” (Pamela)

Al igual que Clara:

“Es desgastante y como que hay mucha exigencia, hay gente que no se da cuenta ¿me entendés? y va re mil tarde y te dice: ‘Dale que si no me matan’ o ‘¡vendeme esto!’ y vos decís ‘hermano’, ‘Es que no he tenido tiempo’, y a mí me empelota que me digan ‘no he tenido tiempo de venir’, vos no tenés tiempo. Una vuelta una chabona me dice: ‘dale, haceme las cosas rápido que me quiero ir a cenar con mi familia’, ‘¿vos me estas cargando?, yo también me quiero ir a cenar con mi familia y son las 9 y media de la noche y vos estas acá pelotudeando’ (...) ‘es que mi hija me está esperando’ ‘¿y si yo tuviese una hija que me estuviese esperando?’ le digo, ‘¿qué onda?’ (Clara)

Estas situaciones se intensifican ampliamente en los días especiales, días de consumo y asistencia a este tipo de establecimientos en los que pueden ser consignados el día del padre, de la madre, del niño, fin de año y reyes magos; días en el que habitualmente se emplean más personas para atender a un flujo extraordinario de clientes. Se destaca en esta parte, que en general, los clientes para los casos entrevistados no son conflictivos, aunque alguna vez vivieron situaciones de tensión que implicaron gritos, insultos y recriminaciones por parte de ellos. Es importante señalar, que a pesar de una visión “negativa” del trabajo en el comercio, existen casos que valoran el trabajo que implica atender a la clientela con amabilidad, detalle y pericia.

Carmen relata un día del niño:

“Nosotros éramos 4 (...) el día del niño no se podía estar en ningún lado (...) tenía un compañero que armaba en la vereda, se puso a armar cochecitos a batería y venía la gente y se lo llevaba como pan caliente era terrible, no sabes cómo vendimos (...) una locura (...) si, el día del niño te tocaba, o ponele año nuevo, los reyes... que toquen un día Lunes, vos trabajas hasta el Domingo, trabajas Domingo, trabajabas el Lunes y pasabas de semana a semana completa, de una semana a otra sin parar, no te daba descanso, imagínate. Un día que fueron los reyes, que tocó un Domingo y a unos compañeros los hicieron trabajar el Sábado hasta re tarde y el Domingo, a unos compañeros, los hicieron ir toda la mañana, les quedó nada más el medio día y después otra vez toda la semana a pegarle derecho, terrible.” (Carmen)

Como bien se destaca en el *continuum* de la actividad, donde las tareas de carácter múltiple se intensifican en días especiales, y en general, semanalmente, bajo cualquier régimen (media jornada o jornada completa) es habitual la extensión horaria (ingresan antes al establecimiento y se retiran después), sumando una o dos horas extra (en promedio) a lo previamente convenido. Clara señala:

“Hay días que me voy a las 10, no es tanto, una hora, media hora, lo que me podría llegar a tardar hacer la caja, si ha habido un problema en la caja, si vemos como lo solucionamos...pero al jefe no le gusta que cerremos puntual entonces me tengo que quedar 20 minutos esperando que llegue algún cliente y tenemos que atender. El otro día llegó un cliente a las 21:30 y yo ya había cerrado la caja, había contado la plata, estaba por entregar y tuve que facturar a ese cliente.” (Clara)

Pamela, por otra parte, ya lo considera una práctica natural en el comercio:

“Lo que pasa que en el comercio, es que por lo general, es muy difícil de que respetes el horario de salida, porque la gente siempre llega a último momento. Entonces por lo general son quince minutos más o menos que... uno se demora.” (Pamela)

Agregado a la multiplicidad de tareas y actividades, a la extensión de las jornadas, se destacan los pocos días de descanso que logran conseguir en el mes. Exceptuando los casos registrados que tienen un día de descanso semanal y otro extra (variable y ajustado a las necesidades del establecimiento), el resto sólo tiene un día libre por semana, aspecto que termina por definir el sentido del trabajo en el comercio.

El día libre, es el día en el que pueden -o deben- ser “todo” menos trabajadores/as y establecer contacto con el resto de su vida, la vida extra laboral que queda relegada ampliamente durante cada semana: la familia, los hijos, la(s) pareja(s), las amistades, e incluso todas aquellas actividades recreativas, de descanso, de estudio, de trabajo doméstico, entre otras. Existe una reflexión común en esta parte, la experiencia vivida de que “el día libre se escapa”, que “es efímero”, que “es insuficiente” es una constante en todos los casos. Un día libre, en la vida de estos jóvenes trabajadores/as no alcanza:

“No me alcanza el tiempo. No hago nada. No, si... a veces o un Domingo la paso en mi abuela todo el día, que se pasan volando las horas, y si no, ponele, me levanto tarde y después me duermo siesta, y ya ese dormir siesta se hacen las cuatro de la tarde y no te das cuenta y te despertás a las ocho y media. Tomo unos mates, ya son... no te das cuenta y ya son las once, once y media, y ya está (...) F: -Te faltan horas de sueño. R: -Ay si, por favor. Todas las mañanas el despertador...” (Ramona)

“Termino hecha pelota, el empleo de comercio no tiene vida prácticamente primero y principal porque trabajas de Lunes a Sábados, te queda un solo día, Domingo en el que decís, me voy a quedar en mi casa, quiero estar en pantuflas, al pedo entonces mucho tiempo para relaciones, irte con tus amigos ¿me entendés? ‘Yo me voy con mis amigos, me tomo una cervecita entre semana’ pero el Viernes, al otro día laburas o el Sábado voy y el Domingo estas hecha bosta porque no tenés tu tiempo...entonces las energías mal. (...) Desgastante y no tenés vida, como te dije, para mí un trabajador de comercio es una persona que únicamente trabaja para vivir, para comer todos los días (...) Comer y dormir, ese es el trabajo de comercio” (Clara)

“Me perdía muchas juntadas, cumpleaños, almuerzos en familia. Para mí lo que debería... el comercio los días Sábados tendría que cerrar... tendía que abrir medio día, porque es como mucho, porque lo del franco semanal no se respeta en los comercios chicos. No, no se respeta. Sobre todo el comercio chico no te lo da.” (Magdalena)

Se expresa entonces una afirmación concreta de insuficiencia (en tanto día libre), que fortalece la noción del trabajo en el comercio relacionado a la cárcel, a la máquina, a “la esclavitud”⁷⁹. También operan como momentos de renovación, de recuperación, no sólo en el sentido de cuerpo-máquina (que debe reponer energías para la jornada) sino como cuerpo-emoción, que reajusta la sensibilidad, el sentido fuera del mundo del trabajo.

Estas expresiones además pueden considerarse como resultantes del proceso de fijación-subsumción del trabajo al capital –de la vida-. Cómo el trabajo termina normalizando, corrigiendo a los/as trabajadores/as. El control de la vida, del tiempo de la vida de los/as trabajadores/as (tiempo con la familia, con amigos) es homogeneizado para integrarlo al tiempo de producción “(...) fue preciso preparar y someter el tiempo de la existencia de los hombres a ese sistema temporal del ciclo de la producción” (Foucault, 2016, p. 245) y paralelamente, ejercer un control indirecto sobre la existencia obrera, fuera del ejercicio dentro de esa(s) institución(es).

Tsianos y Papadopoulos (2006) se refieren a las expresiones de insuficiencia de tiempo en el relato de trabajadores/as precarizados, como afirmación expresa de que el tiempo ha sido totalmente apropiado y la “experiencia corporeizada” es resultado de la combinación entre producción y reproducción, tiempo laboral y tiempo de ocio, trabajo y no trabajo, la condición “existencial del trabajo vivo precario, el cual se organiza en el tiempo continuo de la vida” (p.71). Para estos autores, la “expresión ‘no tengo tiempo’ es la figura paradigmática de la interiorización subjetiva de la no disponibilidad sobre la propia fuerza de trabajo” (p.271), de enajenación o extrañamiento (Marx, 2009). Es en estos espacios, en los ámbitos reflexivos fuera del trabajo, donde los/as jóvenes se piensan en el trabajo, establecen prioridades y definen un sentido a su actividad

⁷⁹ “Es la típica frase que dicen todos, sos esclava del comercio. Cuando vos trabajas en el comercio, o sea, con el horario que corresponde, acá que es cortado, sos esclavo, porque no tenés mañana y no tenés tarde, no tenés para vos tus horarios” (Martina)

(aspectos que se abordarán más adelante).

Con todo, el trabajo en el comercio, bajo las características descritas por los casos entrevistados, se define en un combinado de:

- a) jornadas laborales extendidas,
- b) remuneración justa o insuficiente,
- c) de gran intensidad en días especiales y de existencias y tiempos muertos,
- d) con exigencias permanentes de disponibilidad (en horas de trabajo y realización de tareas) y venta,
- e) con pocos días de descanso
- f) sin posibilidades de crecimiento o proyección alguna (inseguridad e inestabilidad)

De aquí se derivan los sentidos atribuidos a la actividad que se expresan en sensaciones de encierro, esclavitud, desgaste y cansancio y otro tanto, corresponden a las atribuciones que explican los motivos de ingreso al trabajo, que centrados en el eje necesidad/satisfacción lo definen como un medio para ayudar o sostener la familia, porque “es lo que hay”, “es lo que consiguieron” (entre los casos entrevistados que son padres o debieron trabajar para aportar a la economía familiar) o bien lograr cierta autonomía económica (expresado por los casos que estudian y trabajan).

Exceptuando los relatos de Martina, Perla, Silvia o Ramona quienes reconocen que atender al público es motivo de satisfacción y por ello, se identifican positivamente como trabajadoras del comercio, en el resto de los casos entrevistados, ese tipo de valoraciones están ausentes, prima la sensación de intrascendencia e inestabilidad, más bien, de una actividad signada por la inmediatez y lo pasajero, más aún en aquellos casos que estudian y trabajan.

2.- Control y gestión de los cuerpos en el trabajo.

En general, los micro y pequeños establecimientos difieren poco entre sí en cuanto a las formas de gestión del trabajo. Los/as empleadores/as suelen trabajar con sus empleados/as (aunque menos horas), tienen relación directa con ellos/as, no diseñan planes de formación y la transmisión de conocimientos o de “saber hacer” mediante cursos o jornadas especiales, sino de forma personal desde los/as empleadores/as, tarea también asignada a encargados/as (si los hay) o a los/as trabajadores/as más experimentados. Las tareas de administración recaen en contadores/as quienes suelen verse como intermediarios en conflictos salariales o en problemas relacionados con el registro del empleo.

Modelos más “profesionalizados” de gestión de la fuerza de trabajo (con cursos de formación, misión y visión de la empresa, por ejemplo) comienzan a observarse en negocios de franquicias y en medianas empresas. No es frecuente el contacto directo con los/as empleadores y la gestión pasa por administrativos contratados a tales fines⁸⁰.

Ahora bien, ¿Cuáles son las principales estrategias de control sobre la actividad-trabajo en los establecimientos? ¿Cómo se aseguran los/as empleadores/as de que sus trabajadores/as cumplan con sus objetivos? Como se observó en el punto anterior, la distribución de tareas y actividades se ajustan a las eventualidades que presenta el contexto de venta en cada establecimiento y son agregativas conforme los/as trabajadores/as responden efectivamente a su desempeño, es así que suelen empezar con una tarea y luego de un tiempo, se van incrementando.

El control del tiempo sobre el desempeño de las actividades y la disposición en tanto “atención al público” y “disponibilidad” frente a la eventualidad, son aspectos centrales en la observación (vigilancia jerárquica) de los/as empleadores/as sobre sus empleados/as. Aspectos que bien pueden ser registrados, como señala Foucault (2006), sobre tres grandes procedimientos: a) establecimiento de ritmos (no demorarse con

⁸⁰ Si bien el criterio de selección de casos implicó que fueran jóvenes trabajadores/as de establecimientos de hasta 20 personas (micro y pequeñas empresas), hubieron dos casos entrevistados que, cumpliendo con el criterio de establecimiento, pertenecían a grandes empresas (eran sucursales de venta de electrodomésticos de capitales nacionales). Estos casos, permitieron comentada distinción.

clientes para poder disponerse con otro/a), b) definición de obligaciones -operaciones determinadas- (atender, ordenar y limpiar) y c) regulación de los ciclos de repetición, que en el comercio, podrían observarse a lo largo de la jornada en las tareas obligatorias de limpieza y orden antes (apertura) y después (cierre) del establecimiento. Es así que, sobre “el control del tiempo” se establecen ritmos, se definen obligaciones y se regulan los “ciclos de repetición”, con el objetivo de eliminar el tiempo “inútil”, el tiempo muerto.

Para asegurarse el logro de un tiempo bien aprovechado (útil), coordinado y sin obstáculos, los/as empleadores habitualmente registran y controlan personalmente, el desempeño general de trabajo de sus empleados/as, cuando no pueden hacerlo, son tareas derivadas a encargados/as (si los hay) y/o a trabajadores/as más experimentados y con mayor antigüedad que gozan de la confianza de ellos/as, sin embargo, también pueden hacerlo utilizando las cámaras de “seguridad”.

Las cámaras cumplen un papel extraordinario en la disposición de los cuerpos en el espacio laboral. Los casos entrevistados no consideran negativa la presencia de cámaras de seguridad, siempre y cuando se utilicen a fin de documentar y/o protegerlos ante un eventual robo, sin embargo, señalan que es más bien un sistema de video-vigilancia dirigido a medir su “desempeño”. Los casos entrevistados dan cuenta de estos hechos cuando los/as empleadores/as los/las interpelan si se demoran en regresar del baño, de almorzar o merendar o bien, si están sentados por mucho tiempo. Deben mostrarse “siempre listos, predispuestos y activos” bajo cámara,

“(…) nosotras tenemos cámaras con audio y empezó a ser muy invasivo porque que pasa, al principio decís ‘Ah seguridad’ ‘Para que no roben’ ‘Porque hay mucha gente’. No, no fue por eso, yo me di cuenta que fue para controlar para ver en qué minuto llegamos, en qué minuto nos vamos, qué hablamos, cuándo nos sentamos, cuánto tiempo estamos con el teléfono, que dejamos suelto y eso ya fue un punto...incluso me calmé, yo estuve alterada este tiempo pero para mí que las cámaras no andan porque están ‘así y ahora están así’...no sé si andan o no pero me he calmado porque no están las cámaras y no hago las cosas mal tampoco....” (Rosa)

“(…) No me gusta. Te sentís como que tenés ojos todo el tiempo, no puedo actuar bajo presión, me sale todo mal, pero estoy atendiendo sola sino la gente se va súper agradecida, tal vez no compre nada pero va volver y estoy con ella y todo me sale porque es algo que no puedo y sentir las miradas y las señas es algo que no puedo, es estresante.” (Alicia)

Aquí se manifiesta y ejerce la vigilancia jerárquica y la sanción normalizadora, a razón de garantizar la función disciplinaria de la distribución, clasificación y utilización total de la fuerza de trabajo, sobre la distribución de los individuos en el establecimiento. El control de desempeño, el señalamiento permanente de momentos improductivos y su corrección, la eliminación de cualquier obstáculo en los procedimientos de venta son potenciados con el uso de las cámaras de “seguridad”, sin embargo, como sistema de vigilancia, se encuentran efectos negativos sobre los/as jóvenes trabajadores/as. Se sienten observados/as, sienten desconfianza desde sus empleadores/as, se ven en nerviosos/as y la ejecución final de sus tareas se ven influenciadas por estas situaciones. En otros casos, también esa “desconfianza” se torna en “criminalización” cuando señalan intensos controles de ingreso y egreso al establecimiento:

“(…) No las dejan sentarse, si van al baño tienen que ir y volver, las revisan... antes de entrar ellas tienen que decir todo lo que llevan puesto, hasta la ropa interior que llevan puesta, se los anota y cuando salen, tienen que mostrar el bolso, y cuando entran también. Y tienen que hasta decir cuánta plata llevan en la billetera. Eso es así, son varios locales que son así, por eso justamente toman... F: -Te controlan ropa, billetera... M: -Todo, todo. La plata que vos llevas en la billetera, te la controlan, y vos cuando salís, tenés que salir con la misma plata.” (Magdalena)

Por otro lado, se destacan los grupos de *Whatsapp*, herramientas que son utilizadas por los/as empleadores/as no solo para organizar el trabajo de equipo entre sus empleados/as, sino que además permite cierto control sobre las relaciones entre los/as jóvenes trabajadores/as.

Si existe una relación extra-laboral puede ser conceptualizado como algo positivo (desde los/as empleadores/as), mejora el ambiente de trabajo y el buen trato, facilita la

realización de pedidos extraordinarios sobre cuestiones laborales. Desde los/as jóvenes trabajadores/as, también es un aspecto positivo (llevarse en buenos términos con compañeros/as de trabajo y empleadores/as), pero señalan reticencias de estos últimos, cuando las relaciones entre compañeros/as de trabajo son duraderas, reapareciendo nuevamente la sensación de desconfianza:

“(…) Yo que estoy hace muy poco tiempo, a ella –empleadora- no le gusta que haya secretos entre nosotras y que ella no lo sepa, una situación puntual, ayer viene otra chica que tiene un local en el final y me dice: ‘No me mandaste mensajito’, ‘Me olvide, ya te lo voy a mandar’, ‘¿Que tanto mensajito?’. La otra chica me dice: ‘Me enferma que se meta en todo’, ella como que tiene que estar pendiente de lo que hablamos.” (Alicia),

La neutralización de los efectos negativos de la vigilancia jerárquica muestran algunas fallas en su constitución como poder múltiple, anónimo y automático, ya que sentirse “vigilados/as” por cámaras implica la exposición y enunciación de la vigilancia de los/as empleadores/as sobre su desempeño, es una confrontación directa, no oculta, que presiona en presencia y establece una señal clara de regulación y asimetría.

3.- Conflictividades y resistencia(s)

La expresión del conflicto en el lugar de trabajo, hace referencia a la contradicción fundamental en el sistema capitalista, la contradicción capital/trabajo, como resultante de intereses contrapuestos entre quienes venden su fuerza de trabajo (trabajadores) y aquellos que la compran y son a la vez propietarios de los medios de producción (circulación, en este caso), los empleadores.

Retomando a Foucault (2011) las resistencias no están en posición de exterioridad con respecto al poder. Son fundamentales para el análisis de las técnicas de sujeción y prácticas de subjetivación. La subjetivación política de los/as trabajadores/as precarizados en la expresión del conflicto, constituirá la expresión (en un sentido político) de enfrentamiento a la conducción y dirección del capital sobre la fuerza (su fuerza) de trabajo. Para Foucault (2011) son rebeliones de conducta, disidencias, contraconductas, contra los procedimientos aplicados durante la práctica de la dirección.

Los conflictos que se identifican a continuación, derivan de las “técnicas de dominación” que permiten determinar la conducta de los individuos, imponerles ciertas voluntades y someterlos a ciertos fines u objetivos.

Se identifican tres grupos de conflictos: los de tipo salarial, de actividad y de frontera. Los que se asocian con la cuestión salarial se definen como conflictos por el pago de horas extra, paga doble, aumentos de sueldo o pago a término. Estos “**conflictos salariales**” no se enfocan en el problema de fondo (la situación de registro) sino en el pago “justo” según las horas trabajadas en base a su poder de compra.

Carmen, por ejemplo, señala que, a los 6 meses de trabajar jornada completa en el mismo lugar, sólo percibía un salario por media jornada:

“(…) los primeros meses fueron terribles, yo justamente vivía sola en otro lugar, llegué a un punto en que no tenía ni para comer la verdad, terrible. Estaba flaca en ese momento, una desgracia, terrible hasta que yo no di más y agarré y llamé al contador que manejaba eso y le dije: ‘mira, disculpame pero yo por este precio...’ (Carmen)

“P: Por ahí creen que te están haciendo un favor al darte el laburo. F: ¿Y te lo hacen saber de alguna forma...? P: Si... ‘Acuérdese que lo pusimos en blanco’ esa es la frase que te dicen y ‘usted no puede exigir mucho acá’... cuando les pedí que me pagaran las horas extras. La respuesta que les di: ‘Yo no estoy acá porque le estoy pidiendo un favor, le estoy pidiendo lo que corresponde’. F: ¿Y ahí te volvieron a retrucar lo mismo? P: Si, como que ya tienen el verso armado ante la inquietud que vos le vayas a plantear” (Pablo).

En el despliegue de esos conflictos, pueden agregarse episodios de maltrato (gritos, insultos, acosos) y de manipulación (amenazas y “engaños”) como señala Pablo en su relato, donde esas situaciones también se observan más allá de las disputas salariales y habitualmente se expresan en la ejecución cotidiana de tareas y actividades. Dichos, conflictos, denominados como “**conflictos de actividad**” que son los más usuales. Clara comenta:

“C: (...) tengo un jefe que es demasiado autoritario y tiene mal trato con los empleados, sobre todo con los empleados con los que trabaja hace mucho tiempo (...) F: ¿Los insulta? C: Pelotudo es mínimo ¿me entendés? no le importa si hay clientes (...) Te esta re-puteando a vos y está lleno el lugar (...) Imagínate, está por un lado la vergüenza de ‘que voy a decir me están re puteando’. El otro día mi compañera agarró sus cosas y se fue a la mierda... F: ¿Se fue, dejó de laburar? C: No, volvió porque la llamó él, pero igual no sé... F: ¿Es frecuente? ¿Pasa todos los días? C: Casi todos los días si, cuando está él sí.” (Clara)

“P (...) es muy vulgar para hablar (...) hay a veces que le sale el ‘pelotuda’ de la boca. F: -¿Gritándote? R: -No, no te grita. Porque no te grita. A vece sí levanta la voz, pero no grita. Pero te trata de pelotuda, de que sos abriboca, de que personas así no le sirven, tienen que ser más despiertas.” (Ramona)

También existen situaciones de acoso (Carmen, Clara, Pamela y Melisa) y bien podrían constituirse como conflictos “separados” de los de “actividad”, pero es en ese contexto donde ocurren y esto permite registrar la asimetría imperante en el lugar de trabajo, entre empleadores/clientes con respecto a los/as trabajadores/as.

Melisa destaca que sufrió una situación de acoso de parte un compañero de trabajo, se insinuaba sexualmente de forma permanente (en el lugar de trabajo) hasta que llegó al límite cuando tocó partes íntimas. Esta situación fue repudiada por el resto de sus compañeros de trabajo, sin embargo, los empleadores luego de esta situación, no despidieron al acosador, lo cambiaron de establecimiento. Melisa relata que intentaron despedirla para terminar con el conflicto, más bien, insisten en lograr que renuncie voluntariamente para evitar el pago de indemnización. Melisa señala que a sus empleadores les conviene más despedirla a ella que tiene menos antigüedad (8 años) que a su “compañero” acosador (10 años). Para inducir a una renuncia voluntaria, los empleadores, por ejemplo, la cambian de establecimientos con mayor frecuencia y les piden a sus compañeros de trabajo que la ignoren y no hablen con ella.

Otros conflictos surgen frente a la negativa de los/as empleadores/as de brindar “permisos extraordinarios” a los casos entrevistados para asistir a nacimientos y cumpleaños de hijos/as, reuniones con la familia y/o amigos en eventos especiales.

Estos son denominados como “*conflictos de frontera*” y tienen que ver con situaciones en las que el trabajo interfiere negativamente sobre el ámbito extra-laboral, afectando de igual manera a las relaciones de trabajo, precarizándolos:

“(…) cuando nació mi hija no me quisieron dar el día, les tuve que pedir por favor que me den el día que por ley me corresponde, ya como que eran muchas cosas que iban sumando que no quería estar ahí. De un día para el otro no es que tuve una discusión con el dueño, pero me trató muy mal, le pedí por favor en frente de mis compañeros que no me gritara. Me equivoqué en una factura, vino y me preguntó porque me había equivocado, le dije: ‘No me levantes la voz, no me grites fue un error humano, no fue a propósito, fue sin mala intención’ y se lo tomó a mal, no es como te lo estoy diciendo... (…). Y así fue como al mes me echaron, yo lo vi como una oportunidad, no como una desazón...” (Pablo)

“(…) yo tenía la fiestita el año pasado de fin de año de ella, le pedí una semana antes que me dejara salir, la fiestita era ponele a las 7 de la tarde, que me dejara salir 7 menos 10 o a las 7, yo iba a salir tomar un remis, iba a ir y volver ‘Si, está bien, dale’. Llego el día, 6:30 de la tarde entró así con una cara de perro, se mandó a la oficina de atrás, entraron 3 compañeros, se encerraron (...) y no salió. Cuando sale a pedirme agua le dije: ‘Disculpe, acuérdesse que yo me tenía que ir’, ‘Don Marcos acuérdesse’, ‘Esperate’, porque sabía lo que le iba a decir, salió a las 7:30, mas casi a las 8 salió de ahí, sale directamente para la puerta y entonces mi compañera me dice: ‘¿Pero vos no te tenías que ir?’ y yo me quedé callada porque explotaba, casi me pongo a llorar porque tenía una bronca, era la primer fiestita de ella, sale mi compañera y me dice: ‘Andate, te tenés que ir’. (...) les respondí: ‘¿A qué voy a ir?’ y me puse a llorar, me fui al baño y cuando ya no aguantás el llanto, te pones a llorar (...) ganas de reventarlo la verdad y cuando se va yendo para atrás la mira a mi compañera y ella lo miró con una cara de odio(...) y dije: ‘me voy a ir porque la verdad no puedo contener el llanto’, o sea me voy por eso, lo de ella –hija- ya estaba. Entonces me fui y cuando había llegado al jardín” (Carmen)

Además de un impacto negativo sobre las relaciones (con familiares, amigos y/o parejas), el trabajo en el comercio también puede generar problemas de salud, por su

intensidad y, en algunos casos, incumplimiento de condiciones mínimas de higiene y seguridad⁸¹.

Los conflictos pueden desplegarse en combinación, es decir, unos pueden ser disparadores de otros y aquellos que permanecían dormidos o relegados pueden reactivarse en una nueva situación de disputa. Por ello, es importante señalar aquellos momentos en el que los casos entrevistados pusieron *límites*, reflexionaron que esas situaciones eran intolerables y decidieron actuar, defenderse y luchar.

En los de tipo salarial, el límite está dado por la insuficiencia del salario para acceder a bienes y servicios básicos, en los de actividad, las situaciones de maltrato y acoso, resultan determinantes para negarse a que continúen esos episodios, mientras que en los de frontera, los límites se configuran *a posteriori*, donde no se cuestiona tanto el “permiso denegado” sino a la relación de trabajo en su totalidad, re-jerarquizar y visibilizando otros puntos de conflicto, antes tolerados.

En conjunto, cada episodio irá definiendo, formando y perfeccionando las formas en que los/as jóvenes disputarán los problemas en el trabajo a futuro. Por ello también tiene relevancia la experiencia laboral en estos procesos, ya que un/a trabajador/a que transitó situaciones similares, posiblemente tenga más recursos y respuestas para enfrentarse a estos problemas que los/as trabajadores/as menos experimentados/as, es decir acciones y estrategias mejor ajustadas a ámbitos precarios de trabajo.

Los/as jóvenes frente al conflicto intentan, en un primer momento, llegar a un acuerdo. Pueden dar a conocer sus posturas dejando lugar a una nueva propuesta por parte de sus empleadores/as (estrategias abiertas) o bien pueden ser estrategias cerradas donde se pone en juego la continuidad del vínculo laboral. En las estrategias cerradas, se atiende al reclamo o se renuncia, y este posicionamiento, es el último recurso de solución de la disputa⁸²:

⁸¹ Este conjunto de situaciones pueden ser “re-significadas” como episodios “intolerables”. Se destacan algunos casos con ataques de pánico (Mabel, Melisa) y síndrome de fatiga crónica (Diego).

⁸² Las estrategias cerradas, la renuncia, puede ser conceptualizada como forma de resistencia, como describe Lutgen-Sandvik (2006). La autora explica, bajo la categoría de “éxodo” que los casos en los que los/as trabajadores/as renuncian o amenazan con hacerlo, logran entre sus

“(…) Por ejemplo en mí caso, yo estaba en negro acá, con mi jefe estuve años así, hasta que un día lo senté y le dije: ‘o te denuncio al Ministerio de Trabajo y me pagás lo que se debe o vos ves’, entonces, ¿qué hizo él?, arregló conmigo particular, arreglarme a mí, pagarme a mí lo que a mí me corresponde y a mis compañeras les sigue pagando lo que les paga, ¿por qué?, porque si yo voy al Ministerio de Trabajo y yo denuncio, vienen, entran, investigan que están todas en las mismas situación y a todas les tiene que blanquear el sueldo y depositarle. O sea, viste que vos haciendo la denuncia tienen que después depositarlo al sueldo. Entonces le paga el sueldo a una sola y no a cinco, y sigue en el molde, ¿entendés?, y vos tenés que quedarte callada. Y bueno, yo tengo que ver por mí.” (Magdalena)

Para las estrategias abiertas, donde no existe un *ultimátum* como posición expresa, los/as empleadores/as tienen un margen de movimiento mayor para brindar respuestas más acorde a sus intereses.

Sean estrategias abiertas o cerradas, son en general son efectuadas de forma individual, las acciones emprendidas de forma colectiva son inexistentes, pero eso no quiere decir que no exista solidaridad (en ciertos aspectos) sobre la preparación de las estrategias individuales de confrontación. Es importante, antes de confrontar una acción individual, consultar la opinión de otros/as compañeros/as de trabajo, buscar apoyo (aunque sea implícito) y seguridad (en tanto sentido común de la acción, de su efectividad posible):

“Si, nosotros por ejemplo en este local en particular, si tenemos un problema lo planteamos siempre F: ¿O sea primero vos con...? M: Con mis pares y después lo planteamos con las dueñas, el otro día por el tema de las horas, nos parecía muy bajo el pago de las horas y se lo planteamos y le dijimos y lo modificaron este mes, pero porque te digo que hay buena predisposición de ellas – empleadoras-, no pasa en todos los lugares.” (Mabel)

“Si, no... todas tenemos el mismo sentimiento, eso es lo bueno, que todas

compañeros/as un efecto de re-valorización de sus conflictos en el trabajo, ya que “quienes escaparon (renunciaron)” son admirados/as por expresar los deseos del colectivo.

tenemos relación, nos juntamos y tenemos... F: -Cuando has tenido algún problema con la paga, por ejemplo, ¿Lo hablaste con alguna compañera tuya? A: -Si, siempre lo hablamos con ellas. Siempre hablamos internamente. Sí, siempre decimos: ‘Uy, vamos a hablar’, y nunca hablamos. F: -Lo primero que piensan es charlarlo. A: -Claro, pero nunca lo hacemos.” (Amanda)

Esto indica también que, a pesar de las características de estas empresas (en tanto atomización y escasa cantidad de trabajadores/as por establecimiento) existe cierta unidad de pensamiento y acción sobre lo que es justo de lo que no lo es, de lo que corresponde frente a lo que no corresponde, lo que es posible de hacer y lo que no conviene; pero en general, a pesar de ello, los casos entrevistados entienden los límites (en tanto apoyo) y generación de reclamos colectivos que pueden desplegar junto a sus compañeros/as cuando se visibiliza el conflicto, entienden que exponerse es arriesgarse a perder el trabajo, a exponerse a malas referencias para otros/as empleadores/as en el futuro y todo, en un contexto de incremento del desempleo y de las necesidades.

Otras razones que explican, según comentan los casos entrevistados, la falta de acciones colectivas en el trabajo el individualismo entre compañeros/as (también explicado por las razones anteriores), como ocurre con Verónica:

“(...) V: Incluso como medio que pelee porque por ejemplo ella –empleadora- te pagaba la cena pero no les pagaba el almuerzo, había chicas que entraban a las 1 y yo lo hablé –porque- había chicas que vivían muy lejos, una chica vivía en Marquesado, la loca tiene que salir a las 12hs, no va comer a las 11:30hs de la mañana para venir a laburar...eso como que lo hablamos y le empezó a pagar el almuerzo y la cena. F: ¿Cómo que había un canal de dialogo y lo charlaron? V: Claro.” (Verónica)

Sin embargo, lo que le sucede a Verónica es que al momento de definir y solucionar una situación a nivel colectivo frente a sus empleadores, sus compañeros de trabajo deciden no hacer nada:

“Me decían: ‘Si, si lo vamos a hacer’ y después cuando llegaba la hora...,

júntense todas y háblenlo, quedamos en juntarnos, en hablar todos, en realidad por ellas y no lo hablaban. F: ¿Cuándo estaban juntas? V: No lo hablaban (...) Ahí entendí que no se si era por comodidad o por conveniencia porque era así” (Verónica)

Clara señala la sensación de prescindencia que define su empleador frente a cualquier conflicto en el lugar de trabajo “(...) el chabón viene, hace esto, mueve fichas, nosotros somos para él –empleador- unas fichitas a las que, si volamos, viene otro boludo que necesita la plata y ocupa nuestro lugar, entonces le chupa un huevo (...) pero nadie dice nada...nadie dice me trataste mal o nadie se queja.” (Clara). Mabel, por otra parte, destaca que la relación con sus compañeros de trabajo es positiva, cuando se reúnen o tiene charlas esporádicas. Los temas de conversación suelen ser cuestiones relativas al trabajo (disconformidad) y otros aspectos de la gente con la que trabajan (otros compañeros), para Mabel, “hay quejas todo el tiempo”, pero “(...) que exista compañerismo es muy difícil” (3:63) Mabel insiste en que las situaciones de precariedad no cambiarán:

“(...) aparte te hablas dos segundos, si bien afianzas lazos pero lo que menos hablas a veces es de trabajo y no hay tanta unidad, uno se habla con la gente que está cerca. No existe alguien que se haya puesto una bandera: ‘No, che yo voy a pelear para que las cosas se mejoren para todos, síganme...’ o cosas así no.” (Mabel)

El/los conflicto(s) pueden dilatarse en el tiempo, pueden solaparse unos con otros y agregarse a otros nuevos, pero no desaparecen, permanecen. En ese sentido, el “diálogo”, como se aprecian en los relatos anteriores, no es la única forma de abordar a los conflictos. Dependiendo de sus resultados finales (en tanto se corresponda con el cumplimiento de los intereses de los/as jóvenes trabajadores/as) existen otros, que se diferencian en tanto exposición, “dialogar” es exponer y exponerse frente a los/as empleadores/as, dar entidad a un problema a los/as empleadores/as y en tanto acción, es una apuesta arriesgada en contextos precarios de trabajo.

Las “otras formas o estrategias” corresponden a procesos donde la expresión del conflicto es por medios indirectos (llegar tarde al trabajo, trabajar a medias, no prestar

atención, burlarse de los/as empleadores/as, destrato, entre otras), y surgen frente a la imposibilidad de diálogo o a la inflexibilidad de los empleadores. Estas expresiones, que muestran la inexistencia de márgenes de movimiento “en un sentido tradicional”⁸³, no se tradujeron en un estancamiento estático o inmovilización por parte de los/as trabajadores/as, sino que se constituyeron como acciones, también de carácter individual, de resistencia.

“(…) Si me comieron la cabeza a mas no poder, me dijo las ventas se han caído que te van a echar, ‘vamos a ver si te echan o renuncias’, si le decía yo y ellos se la comieron de que estaba todo bien, que yo era la tonta, que iba a pisar el palo viste, después me llama por teléfono otro día, al mes me llama el contador: ‘¿Y encontraste trabajo, estuviste buscando trabajo?’, ‘¿De qué?’ le dije yo haciéndome la tonta y dice: ‘Como sabias...’, ‘No me han dicho nada, a mí todavía no me echan’ le dije... ‘Pero si es algo concreto’, ‘cuando me echen voy a buscar trabajo ¿para qué voy a buscar trabajo antes?’, ‘Yo sé que te conviene que te echen por el fondo de desempleo, pero eso se puede tratar, te pueden dar un poquito más de plata y renuncias’, ‘Bueno si’ le decía yo. Tercera vez que me llama ya viste.” (Carmen),

“(…) Llegamos acá y los problemas se quedan en la vereda, y si porque cuesta más. Yo la única vez que deje que me influenciara el trabajo fue allá por culpa de ellos, no le iba a mostrar buena cara ni loca, los empecé a tratar muy mal... no a faltarles el respeto, pero no los saludaba, no aceptaba que me digan cosas de más, no atendía el teléfono, te lo juro, pero porque era culpa de ellos, era mi forma de vengarme porque me sentía mal.” (Rosa)

En un trabajo anterior, también en el comercio, Pablo relata una situación extrema, a causa de despidos recientes y de no poder lograr concretar un pedido en su establecimiento, sus empleadores decidieron encerrar a sus trabajadores hasta que el pedido se complete, sin consultar la opinión de sus empleados, ni pagar horas extra o doble paga:

⁸³ Una expresión de conflicto en un formato tradicional, puede ser un escrache, un paro, entre otros (véase cap. 3)

“(…) F: ¿Qué hicieron? P: Nada, fue algo muy feo ¿me entendés? porque no tenés teléfono, no te dejan usar teléfono, estabas totalmente incomunicado, por ejemplo si en tu casa te estaban esperando no saben que te pasó, fue un horror, esa noche quebré y dije: ‘no quiero trabajar más’ y como que empecé a faltarle al trabajo, no laboraba bien (...) La verdad que me empecé a frustrar mucho, estaba frustrado todo el día, trataba de estar bien en mi casa pero las ganas de trabajar no eran las mismas obviamente, me empezó a chupar un huevo las cosas, no te digo de faltar al laburo, empezar a fallar, no ponerle pilas, llegar, cumplir horario, si llegamos bien y sino no importa” (Pablo)

Esas “otras formas” no dan lugar a una victoria o un mejoramiento “efectivo” de las condiciones de contratación, pero mantienen el conflicto en estado latente. Estas resistencias no tradicionales, como expresiones que disfrazan el sentido de disciplina (simulación) y que expresan otras como ausentismo, resignación, trabajar lento (fuga) se dirigen a confrontar a la “gestión del tiempo” que imponen de los/as empleadores/as, haciendo que las acciones tendientes a “demorarse en el tiempo” en palabras de Tsianos y Papadopoulos (2006) son iguales a “actos” de liberación de la dominación del tiempo sobre la subjetividad en la producción, y pueden ser entendidas como una “reapropiación” de los medios productivos, un momento en el que la subjetividad se deconstruye como mecanismo para la producción y desafía a la regulación. Por ello, esta subjetividad es “pura potencia, puro punto de partida” dicen Tsianos y Papadopoulos (2006) y como tal, no está organizada pero es apertura para la constitución de una nueva subjetividad política como trabajadores/as precarizados/as.

Como se verá a continuación, respecto de otros estilos de confrontación vía sindicato u organizaciones estatales, la elección de las acciones y estrategias en situaciones precarias de trabajo se valdrán de dichas instituciones cuando la relación de trabajo se encuentre próxima a su extinción.

4.- Instituciones en el marco del conflicto

El Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) y la Subsecretaría de Trabajo de San Juan (STSJ), aparecen en el relato de los/as jóvenes como instituciones reconocidas

pero poco efectivas para resolver sus problemas en el trabajo. El primer contacto que tienen con ellas, es en el caso de que su establecimiento se encuentre incluido en las visitas de inspección. Los/as jóvenes entrevistados comentan cómo deben esconderse, huir o mentirles a inspectores/as del gremio o del Estado por orden de sus empleadores/as y en muchos casos, lo hacen por *motu proprio*, para evitar problemas con sus jefes/as.

“La subsecretaria apareció un montón de veces, y yo cuando aparecía, me tenía que hacer pasar por la dueña, le daba el DNI de la dueña (...) Yo le decía –al inspector- ‘¿Pero no me van a preguntar más nada?’ ella tenía todo archivado, tenía una caja que tenía todas las carpetas me dice: ‘si te piden el papel, le tenés que pasar esto’, yo no entendía nada. porque era la primera vez, cuando cayó una gestora creo que era, ellos parece que se manejan en un ambiente como muy turbio, entró a las puteadas y yo no entendía nada” (Verónica)

Denunciar a los/as empleadores/as es el último recurso de defensa y lucha que se utiliza (como estrategia cerrada). Es desplegado en situaciones donde la relación de trabajo es insostenible (retraso salarial, maltrato, acoso, entre otras) y cuando ya no existen alternativas de solución (no hay dialogo posible).

Este hecho implica el máximo nivel de exposición y ello, es una de las principales limitaciones (en tanto efectividad) que tienen estas instituciones en contextos precarios de trabajo, porque no pueden asegurar la continuidad laboral de las personas damnificadas y termina siendo una decisión individual, en este caso del/a joven trabajador/a (en un contexto de asimetría, necesidad y explotación).

Sin embargo, algunos casos se acercaron al sindicato por problemas específicos: por consultar (Carmen, Melisa), y para llevar a cabo acciones concretas (Pablo) o como sucede en el caso de Daniel, donde el sindicato se acercó a ellos.

“(...) Después de ese tiempo que estuve en negro pase a estar en blanco todo el día porque en el negocio elegimos un delegado del sindicato, recién habrá sido en 2014 que hemos puesto recién un delegado, empezó a mover todo, pusieron a todos en blanco, a los que recién entraban, les hicieron contratos temporales a 6

meses y...ahí empezamos a cobrar bien, lo del recibo de sueldo, que en realidad se estaba cobrando más o menos bien, estaba en 10 mil y cobrábamos 9 mil y los chicos de depósito que tenían el mismo recibo que nosotros y cobraban 6 mil... por el mismo tiempo, el mismo trabajo y ahí empezó a andar bien la cosa. F: ¿Cómo fue ese contacto con el sindicato? ¿Cómo activaron? ¿se charlaba de esa opción frente a los problemas de trabajo? D: Se charlaban pero nadie se animaba, porque para los de arriba, los jefes, estaba mal visto esto que te quieras afiliarse al sindicato (...) justo salió eso, porque un compañero que lo estaban por echar se metió a ser delegado del sindicato, fue al sindicato, pidieron elecciones, votamos y él era el único que se había postulado (...) fue gente del sindicato, hablaron con nosotros, nos explicaron que necesitamos un delegado, si estábamos de acuerdo con las elecciones (...) F: ¿Qué hizo cuando fue delegado, empezó a mover todos los papeles? D: Claro, el chabón este siempre trabajó en depósito, lo primero que hizo fue regularizar el tema del recibo, que cobremos por recibo como tiene que ser así, que eso fue lo primero, el tema de los chicos que estaban en negro, yo estaba en negro medio día, el tema del pago que supuestamente nos pagaban antes del 10 y habían meses que nos pagaban el 15, 17, 20.” (Daniel)

Daniel señala también, cierta reticencia de sus empleadores para registrar a todos sus compañeros, frente a ello, y vía representación sindical, tomó acciones concretas:

“(...) el sindicato una vez, por el tema de los empleados en negro que teníamos, el sindicato metió pancarta, cortar calle, pasacalles, medios (...) La verdad que se han puesto, no sé si alguna vez me afiliaría F: ¿Por? D: Este sindicato tiene varias cosas buenas pero a mí no me sirven, el camping, actividades, casas culturales...que yo sin familia... F: ¿Cómo que está más orientado al tema de las familias? D: Claro, para las minas tiene peluquería, masajes, cursos, el camping en el verano que dentro de todo si queremos usar el camping lo hablamos con el delegado a él se lo habilitan y vamos...hacemos asado seguido...” (Daniel)

Una experiencia positiva también sucedió con Pablo, en un trabajo anterior en el comercio, él destaca que el Sindicato tuvo una buena respuesta:

“(…) les conté mi situación, tengo muy buena relación, porque uno de los secretarios trabajó conmigo los 5 años en una multinacional, y me dijo: ‘Quédate tranquilo, vamos a ver qué podemos hacer, el abogado lo vamos a poner nosotros en el caso que tengas juicio’, buenísimo, hice los pasos correspondientes, cuando me dijeron que no vaya más al laburo hice la exposición en la comisaría, porque corresponde que lo haga, me dan el número de expediente, no me llegaba la carta, el telegrama de despido, yo mande un telegrama porque no me llegaba y ahí tuvimos un par de problemas con el dueño porque no me quería pagar la indemnización, me tuvo como 8, 10 días a las vueltas entonces, yo ya había hablado con abogado, teníamos todo armado, él tenía que venir y pagarme la plata que correspondía, ahí me respalde, me asesoré bien, después fui con la carta y le dije que si no me pagaba iba a ir con abogado. Tengo la carta que me mandó él diciendo que a la fecha, me tenía el dinero y no me lo tenía, una cuestión de él, se había encaprichado en no pagarme, lo tuve que amenazar con un abogado para que me pagara (...) yo creo que eso es importante para un empleado que está en relación de dependencia estar avalado por un sindicato, empezar a conocer los derechos, saber que tiene que hacer porque por ahí hay mucha gente que no sabe, incluso yo tampoco tenía idea, me interioricé cuando empecé a frecuentar, a tratar de sacarme muchas dudas con ellos y está bastante bueno, es importante.” (Pablo)

Melisa, también recurrió al sindicato, luego de su episodio de abuso. Desde el sindicato propusieron un escrache al establecimiento, sin embargo, luego de la consulta de su caso, decidió mantenerse al margen. Melisa señala que ir al sindicato es igual a “traicionar” a la empresa, y que la empresa te deja bien claro lo que está “bien” y lo que está “mal”, como mencionaron Daniel y Diego.

La importancia de que exista una organización de los/as trabajadores/as para la defensa de los derechos, es reconocida en el SEC, tal es así que asisten en caso de problemas o bien, como señalan algunos casos, estarían dispuestos/as a participar activamente del gremio, pero es una figura lejana o bien eventual (exceptuando el caso de Daniel), que se presenta en contadas ocasiones en sus lugares de trabajo por cuestiones administrativas:

“No, no aparece nadie (...) igual tenemos un sindicato de comercio que para poder adherirnos tenemos que estar en blanco (...) Pero, por ejemplo, las personas que están en negro como que también podría tener un sindicato o una organización o un espacio o algo porque te digo que, creo que la mayoría están en negro (...) Del 100% el 70% está en negro y el 30% en blanco.” (Clara)

“A veces –aparecen en el establecimiento-... pero vos sabés... que viene a ciertos locales, como que van a ciertos lugares, ¿me entendés?, no vienen a todos en general. Como que tienen marcados ciertos lugares (...) Pero no, no vienen mucho.” (Amanda)

Perla señala también que el sindicato se hizo presente en su establecimiento, con procedimientos estrictamente administrativos: “Si, te piden nombre, documento, si estas en blanco o no F: ¿No te dicen si te querés afiliar o algo así? P: No.” (Perla) Similar al caso de Silvia: “(...) a mí la vez que han ido, me preguntan, pero nunca así, como una entrevista, como averiguación, así” (Silvia)

Se observa en general, desde el relato de entrevistas, que las acciones y estrategias del sindicato son necesarias pero insuficientes, ya que no encuentran alternativas plausibles de ser aplicadas para mejorar de hecho las condiciones de trabajo sin poner a riesgo el empleo de los/as jóvenes trabajadores/as.

5.- Reflexiones

De acuerdo con los casos presentados, el trabajo en el comercio para los/as jóvenes, no consigue constituirse como una actividad sobre la que se identifiquen positivamente. Por sus características (jornadas flexibles, bajos salarios, multiplicidad de actividades y tareas, gran intensidad en días especiales, pocos días de descanso, escasa promocionalidad, inestabilidad e inseguridad) llevan a definir al trabajo como algo necesario y/o eventual, pero “esclavizante”, “desgastante” y “cansador”.

A partir de los motivos de ingreso al trabajo en el comercio, los casos entrevistados, pueden diferenciarse en dos grupos. Aquellos que trabajan media jornada, estudian, no tienen familia y viven con sus padres, y tienen como objetivo lograr independencia económica y un segundo grupo el segundo, constituido por jóvenes que trabajan jornada completa, en general no se encuentran estudiando y en algunos casos tienen hijos. Este grupo trabaja para sostener económicamente a sus familias (o colaborar con sus hogares de origen).

Por otra parte, las empresas en general, se estructuran con una base jerárquica simple en la que los/as empleadores/as dirigen cada aspecto del establecimiento, encontrando en algunos casos asistencia en administrativos/as y trabajadores/as más experimentados y que gozan de su confianza, en actividades de contaduría y legales (los primeros) y gestión del trabajo (los segundos). Los/as trabajadores/as conocen a sus empleadores/as y por su presencia (casi constante en el establecimiento) constituyen también cuerpo de autoridad frente a problemas y conflictos que surgen en el *continuum* de la actividad.

Los conflictos que se estructuran desde la dimensión salarial y en relación a las actividades, son por lo general, situaciones recurrentes que se complejizan conforme pasa el tiempo. La primer estrategia empleada por los/as jóvenes consiste en dialogar con los/as empleadores/as para dar solución a los problemas. Dependiendo la apertura de alternativas o puntos en común durante el interregno resolutivo, los problemas que no encuentran buen puerto, disponen a los/as jóvenes trabajadores/as a una nueva búsqueda de acciones y estrategias para lograr, o al menos, avanzar en el cumplimiento de sus intereses.

La “negociación”, el “conflicto” en espacios precarios de trabajo coloca en una situación extrema de asimetría en la relación con sus empleadores/as. El objetivo principal, para los casos de entrevista, es conservar el trabajo. Un conflicto en el trabajo implica poner en riesgo ese objetivo principal, lo que explica en parte, por qué sus “márgenes de maniobra” son acotados. Al ser trabajadores/as precarizados/as, la legislación laboral poco peso tiene en sus contextos de trabajo y las instituciones abocadas a su defensa (sindicato e instituciones estatales), no constituyen una solución viable, al menos, en un primer momento.; pero, aun así, y con “desventaja” respecto de aquellos casos “registrados” (que también ponen en riesgo otros aspectos en sus trabajos como los horarios de rotación o francos en situaciones de conflicto, por ejemplo), deciden no solo enunciar y dar entidad a los problemas, sino que ponen en riesgo sus intereses por sus intereses mismos.

El diálogo como apertura y entidad de un conflicto, es una estrategia que en los casos donde las situaciones de precariedad son más intensas, sólo puede ser utilizada una vez en caso de respuesta negativa. La alternativa enunciada por los/as empleadores/as precarizadores/as es la opción de renuncia voluntaria si el/la joven trabajador/a no está de acuerdo con las condiciones de trabajo. Pero, al decidir conservarlo y al mismo tiempo, reconocerse en oposición a esa situación de precariedad, buscan otras estrategias para transcurrir, sin inmovilizarse.

Aquí emergen las “resistencias no-tradicionales” propias de los cuerpos precarizados, que (sobre el control del tiempo) se configuran como expresión de “rebelión”, como acciones y estrategias que se despliegan en momentos y situaciones específicas para lograr mayor efectividad (por ejemplo, atender con lentitud a clientes en fechas especiales; ejecutar a medias una actividad), pero ¿Se logra una transformación radical de las condiciones de trabajo con estos recursos? No, quizás un mejoramiento parcial en algún aspecto de la relación de trabajo.

Sin embargo, conforme avanza el tiempo en esa misma relación de trabajo, los/as trabajadores/as identifican “límites”, situaciones intolerables que pueden devenir de los conflictos ya mencionados (salario y actividad) y fundamentalmente los denominados “de frontera”. Los límites, pueden marcar la “intensidad” del conflicto y definir las estrategias de lucha a emplear (tradicionales y no-tradicionales) pero el límite se

constituye como un momento “liberador” en relación al objetivo principal “conservar el puesto de trabajo”.

Una situación de acoso, violencia, deuda salarial, por ejemplo, comienza a socavar al objetivo principal, disminuye la tolerancia que encuadra a su disciplinamiento, determina y convence a la adopción de acciones de confrontación más intrépidas. Que expresen su lucha de forma no-tradicional (solapada, invisibilizada) pone en evidencia una reflexividad política sobre el problema. Tengan o no formación política, vean o no con simpatía a los sindicatos, a la acción colectiva, resistirse es un acto político y resistirse al dominio del tiempo (arma principal de explotación simultánea del cuerpo precarizado) es resistirse al eje fundamental de dominación en sus situaciones de trabajo. Sin derechos o derechos a medio cumplir, sin representación colectiva, sin seguridad, estabilidad ni futuro o proyección y con muchas necesidades (o las suficientes para exponerse a esas situaciones) deciden poner un límite, resistir y ello es expresión y emergencia de una posición que se define a partir de los límites de lo que consideran justo o injusto, posible o imposible.

Por último, las principales acciones entre los casos entrevistados son de carácter individual, pero ello no quita, en base a la experiencia, que compartan sus estrategias con otros/as compañeros/as y se solidaricen. Estos procesos de formación y transformación en el trabajo constituyen espacios de posibilidad y potencia, ámbitos de expresión de las contradicciones entre capital y trabajo y caminos a una organización posible.

CAPÍTULO 10

Conclusiones

La situación económica general del país y la provincia mostró que, durante el periodo 2003-2015, las juventudes tuvieron dificultades para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo incluso en periodos de crecimiento económico. Si bien el trabajo no registrado, durante esos años disminuyó, alrededor del 40% de las juventudes trabajadoras continuaron insertándose en trabajos no -registrados, presentándose valores más elevados en las mujeres. Con el cambio de la política económica en el país (2016-2017), aumentó la tasa de desempleo y la subocupación, al mismo tiempo que se incrementó la tasa de empleo no registrado teniendo un impacto negativo mayor en las juventudes.

A nivel sectorial, el comercio, se sostuvo como el sector de actividad que más empleos logró para las juventudes, sin embargo, los establecimientos más dinámicos en tanto generación de puestos de trabajo (micro, pequeñas y medianas empresas del comercio) se caracterizaron por brindar, en mayor medida, empleos precarios. En la actualidad, el sector afronta una importante crisis por la caída en las ventas, el aumento de alquileres y tarifas en los servicios, obligando al cierre de comercios de este tamaño.

Sobre este contexto, a nivel nacional, los sindicatos se reposicionaron como interlocutores y protagonistas en el debate sobre la distribución del ingreso, sus tasas de sindicalización se mantuvieron y lograron aumentar paulatinamente, su participación en el marco de la negociación colectiva también se incrementó, al igual que su presencia en situaciones de conflicto. Esta “reaparición” sindical, se explica en acuerdo a lo sostenido en el debate nacional, como resultado de políticas de gobierno “pro-sindicales” que ubicaron a los gremios bajo una nueva estrategia corporativista (hoy en crisis), pero que no dio origen a la emergencia de nuevos formatos y/o prácticas en el conjunto, aspectos que se retomarían en clave de “revitalización”.

Recuperando el debate sobre los procesos de revitalización sindical, se analizó el caso particular del Sindicato de Empleados de Comercio de San Juan (SEC) con el fin de determinar si se encontraba o no en un proceso de revitalización, y en especial, si existían acciones y estrategias para dar respuesta a la(s) juventud(es) en situación de precariedad. Desde 2004, el SEC muestra una recuperación de sus cuerpos delegados que se despliega sobre la base de una transformación en tanto direccionalidad política, que plantea la idea de “sindicato a la calle” en busca de mayor presencia en el lugar de

trabajo, articulándose con la idea de “familia mercantil”, que tiene como objetivo, incluir a los/as afiliados/as a la vida política sindical desde la creación y fortalecimiento de espacios institucionales, a la vez que continúa con su perfil como sindicato “de servicios”, pero bajo ese objetivo. Por otra parte el SEC se posiciona como un gremio influyente en el medio político provincial. Sostiene una relación activa con el Partido Justicialista (PJ), con otros sindicatos de San Juan, y gremios del sector en la región, además, de encolumnarse bajo la FAECyS a nivel nacional.

Las mujeres y las juventudes tienen un espacio claramente identificable en la organización. Se observa la recuperación de la secretaría de la Mujer y la creación de un gabinete de violencia de género, como nuevo espacio institucional. En este sentido, la participación de mujeres en la política interna (como dirigentes y delegadas) es menor que la de varones. Por otro lado la juventud organizada como Juventud Mercantil, creada durante esos años, se constituye bajo el objetivo de formar jóvenes dirigentes para integrar los cuadros medios en la organización y en un futuro la conducción de secretarías. Sin embargo, su actividad real en la vida sindical es acotada ya que su participación es limitada a la organización de otras actividades al interior del gremio (coordinación y organización de eventos para niños y jubilados, asistencia en ciclos de cine, entre otras).

Desde el SEC si bien se preocupan sobre la presencia del trabajo precario en el sector, manifiestan que su accionar se encuentra limitado en un sentido legal, por los formatos requeridos para avanzar sobre las inspecciones en los establecimientos, ya que el gremio no tiene el mismo poder de sanción que los organismos estatales de regulación y por lo tanto, su respuesta a casos de esta naturaleza suelen demorarse, otra limitación que señalan se encuentra en la imposibilidad de incluir delegados/as en lugares de trabajo con menos de 10 personas. Observan con preocupación, el avance y persistencia del trabajo no registrado en establecimientos micro y pequeño empresariales y como acción concreta, se ocupan de diseñar planes y celebrar acuerdos con los/as empleadores/as en pos de la regularización de los/as trabajadores/as, estrategia que es acompañada por recorridos de inspección en diferentes establecimientos con relativa frecuencia.

A la vez, SEC suele recibir consultas de personas en situaciones de precariedad, fundamentalmente jóvenes, pero en general, señalan que los/as trabajadores/as no terminan denunciando a sus empleadores/as por temor a perder el trabajo. Por ello, en estos casos particulares se limitan a brindar asistencia legal indagando sobre las posibles alternativas de solución, sin embargo no pueden obligarlos/as a denunciar, ya que es una decisión personal. Aun así, registran los reclamos que no son efectivizados, para luego, en el caso de que surja un nuevo conflicto en el mismo establecimiento, disponer de más herramientas para emprender acciones contra los/as empleadores/as.

En relación con el debate sobre los procesos de revitalización sindical, puede decirse que el SEC se encuentra en una etapa de transición donde combina aspectos “pro- revitalizadores” (recuperación del cuerpo delegado, integración de la familia política a la vida sindical, la creación de espacios para las mujeres y los/as jóvenes, el sostenimiento de relaciones estratégicas con partido y otros gremios) con otros que muestran la continuación de viejas prácticas, expresadas en una menor participación de mujeres en secretarías y delegaciones, participación de la(s) juventud(es) restringidas a eventos especiales del gremio y en tanto organización, con estrategias poco efectivas para intervenir en establecimientos micro y pequeño empresariales con empleos en situaciones de precariedad.

Respecto del análisis de entrevistas, los/as jóvenes trabajadores/as del comercio se identifican negativamente con la actividad. Las características de estos empleos (multiplicidad de tareas, bajos salarios, pocos días de descanso, gran intensidad en días especiales, escasa proyección, promocionalidad, inseguridad e inestabilidad) terminan por definir al trabajo en el comercio como una actividad tiempo desgastante y esclavizante.

Los casos entrevistados presentan también diferencias al interior como grupo. En relación a los motivos de ingreso al trabajo en el comercio, se observa un grupo que busca lograr autonomía económica (aunque con resultados parciales), viven con sus padres, y son estudiantes (nivel terciario y universitario), situación que definió su elección por trabajar media jornada. Para estos casos, el trabajo en el comercio es una eventualidad, sus expectativas se centran en terminar sus estudios y “trabajar de lo que estudiaron”, allí el “verdadero sentido”, mientras que otro grupo, tiene como objetivo

lograr ingresos para sostener a sus familias (sean propias o las de origen), vinculan entonces, al trabajo como una necesidad. Estos/as jóvenes trabajan en jornada completa, no viven con sus padres, en algunos casos tienen hijos y en general no se encuentran estudiando.

A partir de los motivos de ingreso al trabajo en el comercio, los casos entrevistados, pueden diferenciarse en dos grupos. Aquellos que trabajan media jornada, estudian, no tienen familia y viven con sus padres), el principio de necesidad se configura sobre el sentido de logro de independencia económica personal y para el segundo (jóvenes que trabajan jornada completa, que no estudian y tienen familia o colaboran económicamente con su grupo familiar de origen), el principio se constituye sobre la noción de deber u obligación para con la familia en tanto contribuyen económicamente para su sostenimiento material

Dependiendo de las situaciones de precariedad a las que se enfrenten en el trabajo, las acciones emprendidas por los/as jóvenes trabajadores/as para resolverlas, buscarán en primer lugar, dialogar con sus empleadores/as. Cuando el dialogo resulta inútil o imposible y el conflicto continúa, bien pueden llevar a cabo otra serie de acciones que no mejoran su situación en el empleo, pero en un conflicto que persiste, comienzan a desafiar los principios de compromiso normativo establecidos por los/as empleadores/as en el vínculo contractual. Esos desafíos se observarán sobre situaciones donde los casos entrevistados logran cierto control (o tienen mayor autonomía relativa), en el desempeño de sus actividades, sobre los tiempos de ejecución prescriptos y sobre las formas de realización de sus tareas.

Las acciones resultantes, encuadradas como resistencias “no tradicionales”, son de carácter individual y suelen ser espontáneas. Como principales figuras se destacan: el trabajo lento, desgano en la atención a clientes, descreimiento o desautorización en forma de humor, cinismo e ironía sobre los mensajes referidos al compromiso con el trabajo de parte de sus empleadores/as, disminución de la predisposición en tanto disponibilidad y realización de multitareas, entre otras. Este tipo de acciones muestran que, frente al conflicto y a pesar de encontrarse en espacios donde cualquier acción contraria a los intereses de los/as empleadores/as será resuelta con la extinción del contrato, los/as jóvenes trabajadores/as no se inmovilizan, se reconstruyen y resisten.

La resistencia bajo estos términos no tiene nada de “romántico”. Los/as jóvenes trabajadores/as esperan el mejor momento, dependiendo el contexto, de actuar conforme a sus intereses. Incluso también, encuentran apoyo implícito en sus compañeros/as de trabajo. Si bien, en el relato de entrevistas, no se observan acciones colectivas como algo “usual”, los/as jóvenes en conflicto se solidarizan con sus compañeros, se aconsejan, se acompañan, comparten el descontento pero no llegan a iniciativas colectivas.

Los conflictos más habituales como los salariales y de actividad, tienen expresiones de resistencia “no-tradicional” cuando el diálogo se anula, sin embargo, los conflictos “de frontera” suponen un reposicionamiento de sentidos, en el que deben repensar el esquema de motivaciones “originales” que los/as llevó a conseguir ese empleo.

Dejar actividades y sacrificar a la familia, a sus hijos y a los amigos por el trabajo, es algo que en principio asumen y sienten como una carga que se va agregando a los conflictos salariales o de actividad, pero que se vuelven insostenibles en momentos puntuales, cargados de amplia significación afectiva (nacimiento de hijos, cumpleaños, reuniones familiares, entre otras) o bien, llegan a cuadros complejos de salud (ataques de pánico, stress, síndrome de fatiga crónica, entre otros). Estos hechos representan un “límite” que puede desestabilizar otros aspectos que asumen como trabajadores/as precarios/as (trabajo no-registrado, multiactividad, disponibilidad absoluta, salarios insuficientes, no pago de horas extra)⁸⁴, y es en esas situaciones, cuando ya “no tienen nada más que perder” y no importa extinguir el vínculo laboral. En esos momentos puede re-aparecer el diálogo en forma de *ultimátum*, o estrategias que incluyen escraches, escándalos públicos e incluso denuncias ante organismos estatales de regulación o bien gremiales.

Sin embargo, esto muestra una característica particular. Los casos entrevistados a pesar de observar al sindicato como una institución que sólo se presenta ante ellos/as como última alternativa, la definen como algo necesario. Reclaman una presencia asidua en el lugar de trabajo y la generación de estrategias más efectivas para combatir la

⁸⁴ También pueden identificarse límites en torno a los conflictos salariales (remuneración insuficiente para acceder a bienes y servicios básicos) y en desde los conflictos de actividad (maltrato y/o acoso).

precariedad y acompañarlos/as en esas situaciones, incluso reflexionan respecto a sus acciones individuales y valoran la posibilidad de emprender acciones colectivas con sus compañeros/as de trabajo.

Recuperando los supuestos de trabajo planteados al inicio de esta tesis, se concluye que los/as jóvenes no superan las situaciones de precariedad laboral de forma individual. Si bien tienen capacidad de resistencia y se observan aspectos comunes en tanto estrategias y acciones (no tradicionales) para lidiar con la precariedad, su efectividad, en tanto mejoramiento del trabajo, es casi nula. Sin embargo, por las características que presentan en tanto organización de acciones individuales, reflexiones sobre el trabajo en el comercio y a pesar de las condiciones (atomización, fragmentación del colectivo laboral) se observan la persistencia de intereses comunes, cuya potencialidad política podría organizarse colectivamente. Esto da lugar a nuevos interrogantes en torno a los procesos de formación de subjetividades políticas y a la organización colectiva en espacios precarios de trabajo, como los casos emergentes a nivel nacional e internacional de los sindicatos de plataforma, organizaciones lideradas por jóvenes trabajadores/as, donde también interesaría conocer sus itinerarios de militancia gremial, en relación a motivaciones y estrategias empleadas para organizar y convocar al colectivo.

Referencias

- Abal Medina, P. (2005). *Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista* (Red Académica para el Diálogo Social). Buenos Aires, Argentina.
- Ackroyd, S., y Thompson, P. (1999). *Organization Misbehaviour*. London, UK: SAGE Publications.
- Altimir, O., Beccaria, L., y González Rozada, M. (2002). La distribución del ingreso en Argentina, 1974-2000. *Revista de la CEPAL*, (78), 55-84.
- Altscheuler, B., y Collado, P. (2009). Transformaciones en la vitivinicultura mendocina en las últimas décadas: el doble filo de la «estrategia cooperativa». *Voces en el Fénix*. Recuperado a partir de <http://www.vocesenelfenix.com/content/transformaciones-en-la-vitivinicultura-mendocina-en-las-últimas-décadas-el-doble-filo-de-la->
- Andreas, W., Moerch, G., y Jensen, T. (2002). *Youth transitions, youth policy and participation* (State of the Art Report). Copenhagen.
- Apella, I., Arias, O., Beazley, R., Beccaria, A., Campos, M., Casanova, L., ... Waisgrais, S. (2008). *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*. (M. Novik, G. Demombynes, y R. Rofman, Eds.). Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Banco Mundial (BM).
- Astarita, R. (2006). *Valor, mercado mundial y globalización*. Buenos Aires, Argentina: Kaicron.
- Atzeni, M., y Ghigliani, P. (2007). The resilience of traditional trade unions: practices in the revitalisation of the Argentine labour movement. En P. Lang (Ed.), *Trade unions revitalization: trends and prospects in 34 countries*. Bern-Oxford: Craig Phelan.
- Atzeni, M., y Gigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again Publications*., 1-13.
- Barattini, M. (2013). La vitalización sindical en el período de la convertibilidad en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, 20.
- Basualdo, E. (2017). *Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina, de Martínez de Hoz a Macri*. (E. Basualdo, Ed.). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Basualdo, E. M., y Bona, L. M. (2017). La deuda externa (pública y privada) y la fuga de capitales durante la valorización financiera, 1976-2001. En E. M. Basualdo (Ed.), *Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina, de Martínez de Hoz a Macri*. (pp. 17-47). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Bataller, J. C. (2018). Nos preocupa que hay 20 despidos por mes. Recuperado 3 de octubre de 2018, a partir de <http://diariolaventana.com/articulo.php?id=190249>

- Beck-Domžalska, M. (2009). *Youth in Europe. A statistical portrait*. (Eurostat Statistical Books). Luxemburg, Belgic. <https://doi.org/10.2785/30500>
- Behrens, M., Hamman, K., y Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labor Union Revitalization. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, 11-29.
- Beleira, A., y Longo, J. (2015). ¿Apatía con la política o revitalización sindical? El lugar de los jóvenes en los estudios sindicales en Argentina. En *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (p. 19). Buenos Aires, Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Bensusán, G. (2000). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos. En LASA (Ed.), *LASA* (p. 29). Ciudad de México, México.
- Berasueta, A. C., Biafore, E., Neffa, J. C., y Wahlberg, V. L. (2010). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 2002-2009*. (Empleo, desempleo y políticas de empleo No. 3). Buenos Aires, Argentina.
- Bertranou, F., Jiménez, M., y Jiménez, M. (2017). *Trayectoria hacia el jóvenes en Argentina Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina* (Documentos de Trabajo No. 18, Oficina de). Buenos Aires, Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Bisio, R. (1999). Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino. En A. Fernández y R. Bisio (Eds.), *Política y relaciones laborales en la transición democrática Argentina* (pp. 6-78). Buenos Aires, Argentina: Lumen-Hvmanitas.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: the factory worker and his industry*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bonvillani, A., Palermo, A. I., Vásquez, M., y Vommaro, P. (2008). Juventud y política en la Argentina (1968-2008). Hacia la construcción de un estado del arte. *Revista Argentina de Sociología*, 6, 44-73.
- Boyer, R. (2010). Is a finance-led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis. *Economy and Society*, 29(1), 111-145. <https://doi.org/10.1080/030851400360587>
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Bronfenbrenner, K. (2003). The american labour movement and the resurgence in union organizing. *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, 32-50. <https://doi.org/10.4324/9781315058948>
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. The University of Chicago Press. Recuperado a partir de <http://www.jstor.org/stable/2522312?origin=crossref>
- Calcagno, A. (1997). El régimen de convertibilidad y el sistema bancario en la Argentina. *Revista de la CEPAL*, 51, 63-89.

- Calleja Jiménez, J. P. (2016). *Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles*. Universitata de Valencia.
- Carbo, J. A., Haase, S. J., y Hargrove, M. B. (2018). Democracy, militancy, and union revitalization, the DeMReV model of union Renewa I: A sustainable, strategic model expanding on Voss and Sherman model. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 24, 113-154. <https://doi.org/10.1108/S0742-618620180000024007>
- Carrasco Michel, D. (2016). Presencia y visibilización de las organizaciones juveniles en la política boliviana. En A. Espíndola Ferrer (Ed.), *Jóvenes en movimientos. Experiencias y sentidos de las movilizaciones en la América Latina contemporánea*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Casey, C. (1995). *Work, self, and society: After industrialism*. Psychology Press.
- Castillo Mendoza, C. A. (2016). *Relaciones entre el malestar social y el trastorno psíquico: contribuciones para un análisis socioclínico a partir de Ferenczi y Marx*. Universidad Complutense de Madrid.
- Castillo, V., Cesa, V., Filippo, A., Rojo Brizuela, S., Schleser, D., y Youguel, G. (2002). *Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa*. (Serie Estudios y Perspectivas No. N°9). Buenos Aires.
- Castro, E. (2015). *Introducción a Foucault*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Cicellin, M., Pezzillo Iacono, M., Berni, A., y Esposito, V. (2015). Dealing with resistance in temporary agency nurses. *Journal of Health Organization and Management*, 29(3), 298-316. <https://doi.org/10.1108/JHOM-02-2013-0044>
- Cohen, S., y Taylor, L. (1992). *Escape attempts: the theory and practice of resistance to everyday life*. Psychology Press.
- Collier, R., y Etchemendy, S. (2008). Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Postdata*, (13), 145-192.
- Collinson, D. L. (1992). *Managing the shopfloor. Subjectivity, masculinity and workplace culture*. Berlin, Germany: de Gruyter.
- Collinson, D. L. (1994). Strategies of resistance: power, knowledge and subjectivity in the workplace. En J. Jermier, D. Knights, y W. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 25-68). London: Routledge.
- Collinson, D. L. (2003). Identities and insecurities: Selves at work. *Organization*, 10(3), 527-547. <https://doi.org/10.1177/13505084030103010>
- Cubides Martínez, J. (2016). Movimientos juveniles contemporáneos en América Latina. Juventud y política en la encrucijada neoliberal. En A. Espíndola Ferrer (Ed.), *Jóvenes en movimientos. Experiencias y sentidos de las movilizaciones en la América Latina contemporánea*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

- Damill, M., y Frenkel, R. (2012). *Macroeconomic policies, growth, employment, and inequality in Latin America* (Wider Working Paper No. 2012/23). *WIDER Working Paper*.
- De la Garza Toledo, E. (1983). *El método del concreto-abstracto-concreto*. Ciudad de México, México: UAM-I.
- De la Garza Toledo, E. (2004). *Alternativas sindicales en América Latina*. (Documentos de la Escuela No. 53). Ciudad de México, México.
- De la Garza Toledo, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Ciudad de México: Gedisa Editorial. Recuperado a partir de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/MetodologiaConfig.pdf>
- De la Garza Toledo, E., y Neffa, J. C. (2010). Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización. En *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- De la Torre, D., y Moscheni, M. (2010). Base exportable: ¿La provincia de San Juan como caso paradigmático? *Revista de Ciencias Sociales y Humanas (REVIISE)*, 1(1), 115-122.
- De León, G., Karsnopol, A., y Mattiazzi, M. (2015). *Informe de Relevancia el Sector de Comercio y Servicios en la Economía Argentina*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado a partir de http://app.dyncontact.com.ar/data/mimngs/5_CAC - Informe de Relevancia de Servicios 2015.pdf
- Del Bono, A., y Bulloni, N. (2013). Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina. En C. Senén González y A. Del Bono (Eds.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 123-143). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Denzin, N. K. (2010). Moments, mixed methods, and paradigm dialogs. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 419-427. <https://doi.org/10.1177/1077800410364608>
- Di Francesco, M. (2014). Precarizada “pero despreocupada”. La construcción de la juventud desde el discurso oficial del Sindicato de Empleados de Comercio. *Avatares de la comunicación y la cultura*, (8), 1-19.
- Di Francesco, M. (2015). ¿Jóvenes «pasivos», «participativos» o «defensores»? *La relación entre las juventudes y el sindicalismo desde el discurso oficial de los sindicatos*. Universidad de Buenos Aires.
- Domínguez, M. I. (2006). Los movimientos sociales y la acción juvenil: apuntes para un debate. *Sociedade e estado*, (21), 67-83. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922006000100005>
- Edwards, P. (1977). No A critique of the Kerr-Siegel hypothesis of strikes and the isolated mass: a study in the falsification of sociological knowledge. *Sociological Review*, 25(3), 551-574.

- Edwards, P. (1995). From industrial relations to the employment relationship. *Industrial Relations Journal*, 50(1), 39-63.
- ENES-PISAC. (2015). *Instructivo Base. Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES). Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea (PISAC)*. Buenos Aires.
- Etchemendy, S., y Collier, R. B. (2007). Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007). *Politics and Society*, 35(3), 363-401. <https://doi.org/10.1177/0032329207304318>
- Ezzamel, M., y Willmott, H. (2008). Strategy as discourse in a global retailer: A supplement to rationalist and interpretive accounts. *Organization Studies*, 29(2), 191-217. <https://doi.org/10.1177/0170840607082226>
- Favieri, F. (2015). Características del empleo juvenil en el comercio minorista. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas (REVIISE)*, 6(6), 97-116.
- Fernández Milmanda, B. (2010). Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil (Argentina 2004-2009). En *V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política* (p. 31). Buenos Aires, Argentina: Acta Académica.
- Fernández Milmanda, B. (2013). Cuellos no tan blancos. Los trabajadores de supermercados y su desafío al viejo modelo sindical mercantil. En C. Senén González y A. Del Bono (Eds.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 145-169). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Flaster, G., Galimberti, C. M., y Mutuverría, M. (2014). Postales juveniles: perfiles en los modos de organización y participación política en contextos urbanos. En *IV RENJA* (p. 16). Villa Mercedes, Argentina: Red Nacional de Investigadores/as en Juventudes Argentina (ReNIJA).
- Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 45-66. <https://doi.org/10.1177/0893318905276559>
- Fleming, P., y Sewell, G. (2002). Looking for the Good Soldier, Svejik: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. *Sociology*, 36(4), 857-873. <https://doi.org/10.1177/003803850203600404>
- Fleming, P., y Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157-179. <https://doi.org/10.1177/1350508403010001376>
- Foucault, M. (2009). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Foucault, M. (2014). *Las redes del poder*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo Libros.
- Foucault, M. (2016). *La sociedad punitiva*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Frege, C., y Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism : comparative strategies for union*

renewal. Oxford, UK: Oxford University Press. Recuperado a partir de <http://www.oup.com/uk/catalogue/?ci=9780199270149#authors>

- Frege, C. M., y Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/0959680103009001448>
- Friedman, A. (1977). Responsible Autonomy Versus Direct Control Over the Labour Process. *Capital y Class*, 1(1), 43-57. <https://doi.org/10.1177/030981687700100104>
- Galimberti, C. M. (2014). El alma de los sindicatos. Un análisis sobre el uso de la categoría juventud en la Juventud Sindical Regional La Plata, Berisso y Ensenada. En *XI Congreso Argentino de Antropología Social* (p. 19). Rosario, Argentina: Universidad Nacional de Rosario.
- García Calavia, M. A. (1999). Trabajo y capital monopolista, veinticinco años después: Un texto clásico todavía vigente. *Cuadernos de relaciones laborales*, 14, 193-207.
- Ghiardo Soto, F. (2004). Generaciones y Juventud: una Relectura desde Manheim y Ortega y Gasset. *Ultima década*, 12, 11-46. <https://doi.org/10.4067/S0718-22362004000100002>
- Giosa Zuazúa, N. (2007). Transformaciones y tendencias del mercado de empleo en la Argentina. Entre el desempleo y el empleo precario. En V. Basualdo, K. Forcintio, J. Rodríguez, C. Seain, y S. Sztulwark (Eds.), *Transformaciones recientes en la economía argentina: tendencias y perspectivas* (pp. 321-340). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Grgic, I., y Moreno, R. (2018). Según un estudio, San Juan es la segunda provincia más cara en alquileres comerciales. Recuperado 3 de octubre de 2018, a partir de <https://www.diariolaprovinciasj.com/economia/2018/8/18/segun-un-estudio-san-juan-es-la-segunda-provincia-mas-cara-en-alquileres-comerciales-94586.html>
- Haidar, J. (2009). Sindicalismo empresarial, ¿continuidad o ruptura?, 1-24.
- Healey, M. (2012). *El peronismo entre las ruinas. El terremoto y la reconstrucción de San Juan*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Henry, L. (2013). Fragmentación y precarización laboral en la prensa escrita. Los desafíos para la representación y la organización colectiva de los periodistas en un entorno productivo flexibilizado. En C. Senén González y A. Del Bono (Eds.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 193-214). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Holloway, J. (1984). Second thoughts. *Critical quarterly*, 26(1-2), 23-33.
- Hyman, R. (1999). National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review. *European Journal of Industrial Relations*, 5(1), 89-110. <https://doi.org/10.1177/095968019951006>
- ICM. (2013). Hacia una estrategia mundial por la juventud. En *3er Congreso Mundial de la ICM* (p. 12). Bangkok: ICM.

- INDEC. (2015). *Encuesta Nacional de Jóvenes 2014. Principales resultados*. Buenos Aires, Argentina.
- Jordan, J. W. (2003). Sabotage or performed compliance: Rethorics of resistance in temp worker discourse. *Quarterly Journal of Speech*, 89, 19-40.
- Katz, H., y Darbishire, O. (2002). *Converging divergences*. Ithaca, USA: ILR Press.
- Knights, D., y McCabe, D. (2000). 'Ain't Misbehavin'? Opportunities for Resistance under New Forms of 'Quality' Management. *Sociology*, 34(3), 421-436. <https://doi.org/10.1177/S0038038500000274>
- Knights, D., y Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23(4), 535-558. <https://doi.org/10.1177/0038038589023004003>
- Kondo, D. (1990). *Crafting Selves. Power, gender and discourses of identity in a japanese workplace*. The University of Chicago Press.
- Kosik, K. (1967). *Dialéctica de lo concreto*. Ciudad de México, México: Grijalbo.
- Laclau, E., y Moufee, C. (1985). *Hegemony and socialist strategy*. London, UK: Verso.
- Lechner, N. (1986). *La conflictiva y nunca acabada construcción del orden deseado*. Madrid, España: CIS/Siglo XXI Editores.
- Lenin, V. (1970). *Materialismo y empiriocriticismo*. Ciudad de México, México: Grijalbo.
- Léopore, E., y Álvarez, M. (2014). La situación laboral de los jóvenes en la Argentina : diagnóstico actual y principales cambios en el período 2003-2014. *Voces en el Fénix*, (51), 7. Recuperado a partir de http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/pdf/5_18.pdf
- Lévesque, C., y Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer, European Review of Labour Research*, 16(3), 333-350.
- Lévesque, C., Murray, G., y Le Queux, S. (2005). Union disaffection and social identity: Democracy as a source of union revitalization. *Work and Occupations*, 32(4), 400-422. <https://doi.org/10.1177/0730888405279077>
- Littler, C. R. (1978). Understanding Taylorism. *The British Journal of Sociology*, 29(2), 185. <https://doi.org/10.2307/589888>
- Longo, M. E. (2003). *¿Qué les queda a los jóvenes? Representaciones en torno al trabajo e identidad en varones jóvenes pobres* (Documentos de trabajo No. IICSO-Universidad del Salvador). Buenos Aires, Argentina.
- Luckács, G. (2013). *Historia y conciencia de clase*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones RyR.
- Luporini, C., y Della Volpe, G. (1977). *La dialéctica revolucionaria*. Ciudad de México, México: Universidad Autónoma de Puebla.

- Lutgen-Sandvik, P. (2006). Take this job and...: Quitting and other forms of resistance to workplace bullying. *Communication Monographs*, 73(4), 406-433. <https://doi.org/10.1080/03637750601024156>
- Mannheim, K. (1993). El problema de las generaciones. *Revista Española de Sociología*, (62), 192-242.
- Manzanelli, P., y Basualdo, E. (2017). La era kirchnerista. El retorno a la economía real, el desendeudamiento externo y las pugnas por la distribución del ingreso, 2003-2015. En E. Basualdo (Ed.), *Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina, de Martínez de Hoz a Macri*. (pp. 76-110). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Manzanelli, P., González, M., y Basualdo, E. (2017). La primera etapa del gobierno de Cambiemos. El endeudamiento externo, la fuga de capitales y la crisis económica y social. En E. Basualdo (Ed.), *Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina, de Martínez de Hoz a Macri*. (pp. 181-219). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Margulis, M., y Urresti, M. (2008). La juventud es más que una palabra. En *La juventud es más que una palabra. Ensayos sobre cultura y juventud*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Marshall, A. (2004). *Labour market policies and regulations in Argentina, Brazil and Mexico : programme and impacts* (Employment Strategy Papers No. 2004/13). Buenos Aires, Argentina.
- Martcorena, C. (2015). «Revitalización» sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles latinoamericanos*, 23(46), 173-195. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-76532015000200007yscript=sci_arttextylng=en
- Martine, J., y Meyerson, D. (1998). Women and power: conformity, resistance and disorganized co-action. En *Power and influence in organizations* (pp. 311-348). London: SAGE Publications.
- Martuccelli, D., y Svampa, M. (1997). *La plaza vacía: las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires, Argentina: Losada.
- Marx, K. (2009a). *El capital*. Ciudad de México, México: Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (2009b). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*. Ciudad de México, México: Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (2012). *El capital. Tomo I-Vol.1. Libro primero. El proceso de producción del capital*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (2013). *El capital. Tomo I-Vol.2. Libro primero. El proceso de producción del capital*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Marx, K. (2015). *El Capital (Libro I, Cap. VI -Inédito-) Resultados del proceso inmediato de producción*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Maxwell, J. (1996). *Qualitative research design. An interactive approach*. California,

EEUU: SAGE Publications.

- Montes Cató, J. (2006). Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. *Athenea digital*, 71(8), 50–71. Recuperado a partir de <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewArticle/39154/0%5Cnhttp://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewFile/39154/39016>
- Moody, K. (1997). *Workers in a Lean World: unions in the international economy*. London: Verso.
- MTEySS-SEyEL-DGIyEL. (2017). Situación y evolución de los trabajadores registrados del sector privado. Anexo Estadístico. Octubre. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- Presidencia de la Nación.
- MTEySS-STPTyEL-DGEyEL. (2008). *Principales resultados del Módulo de Relaciones Laborales*. Buenos Aires.
- MTEySS-STPTyEL-DGEyEL. (2015). *Indicadores Laborales. Ficha Técnica*. Buenos Aires.
- Natalucci, A. (2013). Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012). *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, (26), 1-13.
- Natalucci, A., y Galimberti, C. M. (2014). Identidad política y juventud sindical: Un análisis sobre la dinámica de dos organizaciones surgidas en el kirchnerismo. En *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP* (p. 18). La Plata, Argentina: Memoria Académica.
- Naveda, A., López, D., Vega, S., Balmaceda, V., Jofré, L., Goransky, A., ... Carrizo, N. (2013). Consecuencias sociales del modelo extractivista: El caso de San Juan, Argentina. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas (REVIISE)*, 4(4), 71-91.
- Neffa, J. C. (2009). Sector informal, precariedad, trabajo no registrado. En *9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (p. 25). Buenos Aires, Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Neffa, J. C., Battistuzzi, A., Biaffore, E., y Suarez Maestre, A. (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina: CEIL-PIETTE-MTPBA. Recuperado a partir de http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones/Página/libro_conicet.pdf
- Novick, M. (2010). Trabajo y contextos en el desarrollo productivo argentino. *Revista de Trabajo*, 6(8), 161-175. Recuperado a partir de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2010n08_revistaDeTrabajo/20010n08_a09_mNovick.pdf
- Novick, M. (2016). *Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Recuperado a partir de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/garza3/novick.pdf>
- OIT. (1999). *Las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del*

- comercio en la esfera de los recursos humanos*. Ginebra, Suiza. Recuperado a partir de https://books.google.com.ar/books?id=gBUCXIj0vPoCypg=PP7ylpg=PP7ydg=Las+repercusiones+de+la+mundialización+y+de+la+reestructuración+del+comercio+en+la+esfera+de+los+recursos+humanos&source=blyots=EcurzbsOnxysig=Lm4w_XZtPg4Hk_JqnX0szL6UQVwyhl=esysa=Xyved=0
- OIT. (2011). *Panorama laboral 2011. América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: Oficina Regional OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado a partir de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180288.pdf
- OIT. (2013). *Análisis del mercado laboral juvenil. Un paquete de capacitación sobre información del mercado laboral juvenil*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo-Departamento de Política de Empleo. Recuperado a partir de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_335_span.pdf
- OIT. (2016). *Panorama laboral 2016. América Latina y el Caribe* (Cuaderno de Trabajo No. 18). Lima, Perú. Recuperado a partir de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf
- Palm, G. (1977). *The flight from work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Palomino, H. (1995). Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina. En C. Acuña (Ed.), *La nueva matriz política Argentina*. Nueva Visión.
- Palomino, H. (2000). Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales. En 3° *Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (p. 14). Buenos Aires, Argentina: Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo.
- Palomino, H. (2007). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina. En 8° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (p. 23). Buenos Aires, Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Pastrana, F., Toledo, F., y Villafañe, S. (2012). *Macroeconomía, Empleo e Ingresos. Debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009. Macroeconomía, Empleo e Ingresos. Debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y Oficina de País de la OIT para la Argentina. Recuperado a partir de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/macroeconomia_empleo_e_ingresos.pdf
- Pontoni, G. A. (2016). Capacidad de negociación colectiva en Argentina (1991-2011). La experiencia reciente del gremio camionero. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(39), 131-154.
- Prasad, A., y Prasad, P. (1998). Everyday struggles at the workplace: the nature and implications of routine resistance in contemporary organizations. *Research in the Sociology of Organizations*, 15, 225-257.

- Radiciotti, L., y D'Urso, L. (2013). Heterogeneidad en el sector Comercio. Una mirada sobre las relaciones laborales en el subsector shopping center. En C. Senen González y A. Del Bono (Eds.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 171-192). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Reguillo Cruz, R. (2000). Emergencia de culturas juveniles. Estrategias del desencanto. En *Emergencia de culturas juveniles* (p. 34). Buenos Aires, Argentina: Grupo Editorial Norma.
- Robles, C., y Espíndola, E. (2012). *Informe Regional de Población en América Latina y el Caribe 2011. Invertir en Juventud*. (M. Hopenhayn, Ed.). Santiago de Chile, Chile: UNFPA-CEPAL. Recuperado a partir de http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=%2Fpublicaciones%2Fxml%2F8%2F47318%2FP47318.xml&yxsl=%2Ftpl%2Fp9f.xslybase=%2Fpublicaciones%2Ftop_publicaciones.xsl#.UwZXVQRmMjQ.google
- Ross, S. (2008). Social unionism and membership participation: what role for union democracy? *Studies in political economy*, 81(2), 129-157.
- Saintout, F. (2009). Relatos de la juventud. En *Jóvenes. El futuro llegó hace rato*. (pp. 37-46). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Salvia, A., Tuñón, I., y Poy, S. (2015). Asignación Universal por Hijo para Protección Social: impacto sobre el bienestar económico y el desarrollo humano de la infancia. *Población y Sociedad*, 22(2), 101-134. Recuperado a partir de <http://www.poblacionysociedad.org.ar/archivos/22/PyS-V22-N2-Salvia-Tunon-Poy.pdf>
- Santarcángelo, J., y Schorr, M. (2001). Dinámica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva. En *5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo* (p. 21). Buenos Aires, Argentina: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- Schmitt, K. (1975). *Estudios políticos*. Madrid, España: Doncel.
- Schorr, M., y Wainer, A. (2015). *Restricción externa en la Argentina: una mirada estructural de la posconvertibilidad*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado a partir de http://www.idaes.edu.ar/pdf_papeles/Schorr_y_Wainer_Economia.pdf
- Scott, J. (1990). *Domination and the arts of resistance: hidden transcripts*. Connecticut, EEUU: Yale University Press.
- Seidman, G. (1994). *Manufacturing militance: workers' movements in Brazil and South Africa 1970-1985*. Los Angeles: University of California Press.
- Senén González, C., y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 2(22), 5-31.
- Senén González, C., y Haidar, J. (2014). Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. *Cuadernos del Cendes*, 31(87), 107-125. Recuperado a partir de

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082014000300006&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.ve/pdf/cdc/v31n87/art06.pdf

- Senén González, C., y Medwid, B. (2007). Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero. *Argumentos*, 20(54), 81-101. Recuperado a partir de <http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v20n54/v20n54a4.pdf>
- Stake, R. E. (1995). *Investigación con estudio de casos* (4ta Edición). Madrid, España: Morata.
- Strauss, A., y Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London, UK: SAGE Publications.
- Taylor, P., y Bain, P. (1999). «An assembly line in the head»: work and employee relations in the call centre. *Industrial Relations Journal*, 30(2), 101-117. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00113>
- Taylor, P., y Bain, P. (2003). «Subterranean Worksick Blues»: Humor as subversion in two call center. *Organization Studies*, 24(9), 1487-1509. Recuperado a partir de <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0170840603249008>
- Thompson, P., y O'Doherty, D. (2008). Perspectives on Labor Process Theory. En M. Alvesson, T. Bridgman, y H. Willmott (Eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (pp. 99-122). Oxford. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199595686.013.0005>
- Tomada, C., Schleser, D., y Maito, M. (2018). *Radiografía de la sindicalización en Argentina*. Buenos Aires.
- Tratjemberg, D., y Borroni, C. (2013). La relación entre la estructura de la negociación colectiva y el desempeño de la economía. Aspectos teóricos y evidencias sobre el caso argentino. En C. Senén González y A. Del Bono (Eds.), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas* (pp. 29-52). Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Tratjemberg, D., Senén González, C., y Medwid, B. (2008). *La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL* (Trabajo, ocupación y empleo No. 8). Buenos Aires, Argentina.
- Tratjemberg, D., Varela, H., Medwid, B., y Senén González, C. (2007). *Relaciones laborales en el sector de la alimentación* (Estudios No. 6). Buenos Aires, Argentina.
- Tsianos, V., y Papadopoulos, D. (2006). Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado, 12.
- Tucker, J. (1993). Everyday forms of employee resistance. *Sociological Forum*, 8, 25-45.
- Urresti, M., y Vázquez, M. (2014). *Juventudes políticas*. Buenos Aires, Argentina: UBA.

- Veza, E., y Bertranou, F. (2011). *Un nexo para construir: jóvenes y trabajo decente en Argentina. Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones*. Buenos Aires, Argentina: Oficina del País de la OIT para la Argentina. Recuperado a partir de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/nexo_jovenes_2011.pdf
- Vommaro, G. (2013). Estudiar el reclutamiento partidario a través de la variable 'generaciones políticas': El caso del PRO en la Ciudad de Buenos Aires. En *Congreso LASA*. Washington DC, EEUU: LASA.
- Wolanski, S. (2014). *Organizar la Juventud. Un estudio etnográfico comparativo sobre experiencias juveniles de organización gremial*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado a partir de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20140608121745/informefinal-WolanskiSandra.pdf>
- Wolanski, S. (2015). La familia telefónica. Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical. *Cuadernos de Antropología Social*, 42, 91-108.
- Woodward, J. (1958). *Managment and technology*. London: H. M. Stationeri Office.
- Woodward, J. (1965). *Industrial organization: theory and practice*. Oxford University Press.
- Yin, R. (1994). *Case study research: design and methods*. California, EEUU: SAGE Publications.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., y Nkomo, S. (2010). Guest Editorial: Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives. *Organization*, 17(1), 9-29. <https://doi.org/10.1177/1350508409350344>
- Zemelman, H. (1978a). *Horizontes de la Razón*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Zemelman, H. (1978b). *Uso crítico de la Teoría*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Zemelman, H. (1984). Conocimiento sociológico y actualidad del ensayo. *Estudios Sociológicos*, 2(4), 1-32.