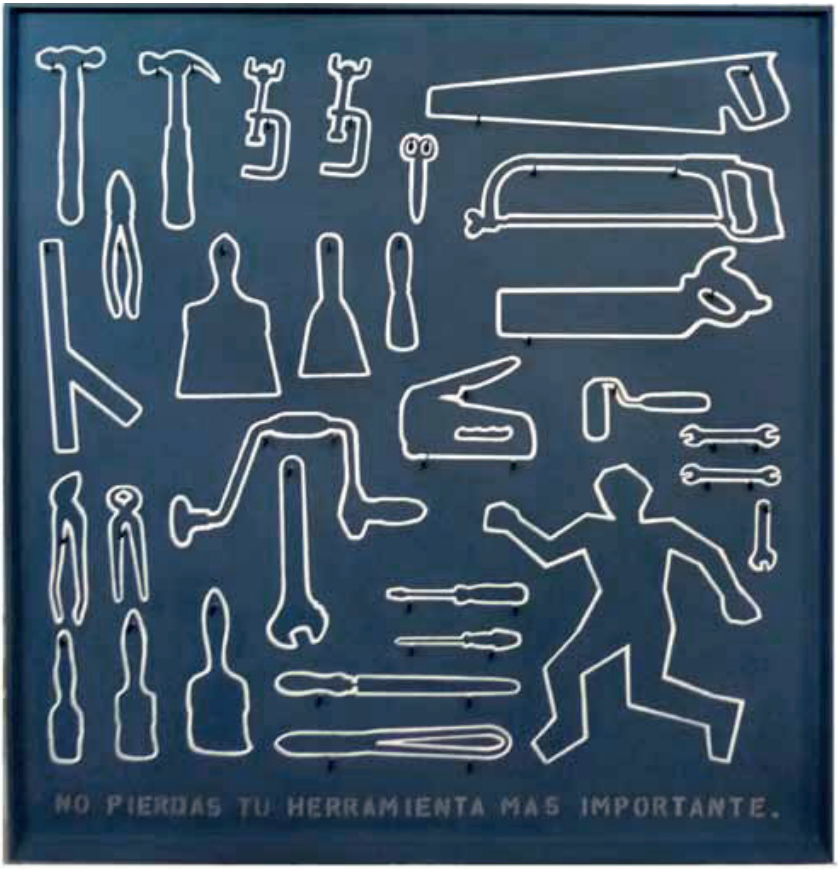
Serie de Estudios N° 2:

"LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES"

TOMO 1



Documentos presentados en la Segunda Edición del Concurso Bicentenario de la Patria. Año 2011

MINISTERIO DE TRABAJO

BA

GOB. DANIEL SCIOLI

Serie de Estudios N° 2:

"LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA PROVINCI A DE BUENOS AIRES"

Documentos presentados en la Segunda Edición del Concurso Bicentenario de la Patria. Año 2011

TOMO 1

MINISTERIO DE TRABAJO

BA

GOB. DANIEL SCIOLI

Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Las condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires, año 2011. / ; compilado por Andrea Suarez Maestre y Lucía Chicatún. - 1a ed. - La Plata : Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2014.

v. 1, 472 p. : il. ; 21x14 cm. - (Serie de estudios nº 2; 2)

ISBN 978-987-27567-3-4

1. Sociología del Trabajo. I. Suarez Maestre, Andrea, comp. II. Chicatún, Lucía, comp.

CDD 306.36

Fecha de catalogación: 30/06/2014

Edición:
Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Calle 7 #370, La Plata (1900), Buenos Aires, Argentina.

Coordinación Editorial:
Andrea Suarez Maestre

Compilación:
Andrea Suarez Maestre y Lucía Chicatún

Corrección de estilo:
María Cecilia Calvet

Diseño y diagramación:
Dirección de Ceremonial y Comunicación Institucional
Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires
Florencia Manchiola y Evangelina Fresneda

Ilustración de portada:
"Tablero de herramientas", esmalte sintético sobre caja de madera, del artista Andres Garavelli.
Primera mención de honor en el Salón de Artes Plásticas sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, organizado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires con el apoyo del Instituto Cultural de la Provincia.

Prohibida su reproducción total o parcial, incluyendo fotocopia, sin la autorización expresa de los editores.

ÍNDICE

Prólogo por el Dr. Carlos TOMADA, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 07

Presentación por el Dr. Oscar CUARTANGO, Ministro de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires 10

Introducción: *La construcción del saber colectivo como herramienta de prevención*, por la Lic. Andrea SUAREZ MAESTRE, Coordinadora del Concurso Bialet Massé..... 13

Sobre los autores 22

PRIMERA PARTE: Categoría A "Docentes Universitarios e Investigadores" 35

Capítulo 1:*La rama de enseñanza en la Provincia de Buenos Aires: Evolución reciente y condiciones laborales* | Cristina DIRIE y Liliana PASCUAL..... 35

Capítulo 2:*Gestionar, producir y prevenir. Un estudio sobre la producción de las condiciones y medio ambiente de trabajo en una cooperativa metalúrgica de la zona sur del Gran Buenos Aires* | Florencia PARTENIO, María Juliana FRASSA y Luciana GHIOTTO..... 113

Capítulo 3:*Percepción sobre las condiciones y medioambiente de trabajo del personal obrero de mantenimiento Hospitalario. El caso del Hospital San Juan de Dios de La Plata.* | Beatriz HORRAC, María José OCCHI, Marilina ARANDA, Bárbara RODRÍGUEZ..... 233

Capítulo 4: *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011* | Romina CUTULI e Inés PÉREZ (CONICET/ UNMdP)..... 297

Capítulo 5:*Subcontratación en Telecomunicaciones y sus consecuentes desigualdades* | Paula JUDURCHA y Miriam DONATI BRUSCO..... 416

PRÓLOGO

Dr. Carlos TOMADA, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Las condiciones de trabajo son una asignatura pendiente en algunos sectores de la realidad laboral argentina. Hemos conseguido más trabajo pero debemos avanzar en el buen trabajo, en el trabajo decente. "Lo que falta" en el actual sistema es la transferencia hacia las empresas y lugares de trabajo de una dinámica virtuosa en el que las relaciones laborales puedan albergar y promover cambios en la precarización persistente en ciertas actividades en la organización del trabajo y la tecnología, condiciones ineludibles para un desarrollo económico y social sostenido y con equidad. Para obtenerlo es necesario aunar todas las acciones, recurrir a todos los instrumentos. Sumar la investigación al control y viceversa.

El segundo volumen producto del Concurso Bicentenario de la Patria: Juan Bialet Massé "El Estado de la clase trabajadora en la Provincia de Buenos Aires", resulta útil en ese sentido.

La selección de artículos que lo integran requirió una suerte de "negociación" en la que cada jurado ponía el enfoque en la temática de su mayor interés. Pero llegamos a un consenso que tuvo en cuenta la inserción en la realidad de la Provincia, su utilidad para la gestión de Gobierno y la calidad de la investigación en cada una de las tres categorías: Docentes Universitarios e Investigadores; Graduados y Estudiantes Universitarios y Trabajadores y Entidades profesionales.

La temática de los trabajos seleccionados alcanza una variada problemática laboral: Las condiciones de trabajo en una cooperativa metalúrgica; del personal obrero de mantenimiento hos-

pitalario en un importante Hospital de La Plata; la actividad ladrillera; la vinculación entre el financiamiento educativo y las condiciones de trabajo de los docentes; las proverbiales "lanchas amarillas" de Mar del Plata con sus particularidades en el desarrollo de sus tareas; el profesio nal técnico de radiología y los riesgos a los que se enfrenta.

Tan rico fue el aporte que en una de las categorías recurrimos a las menciones especiales por temáticas más acotadas pero que no podían dejar de ser reconocidas (una fábrica recuperada; los peajes; un taller de FerroBAires)

Es habitual, en nuestras respectivas responsabilidades, o como docentes, la lectura de investigaciones que corresponden a la primera categoría de las incluidas en este Concurso, pero no es frecuente encontrarse con la frescura, la libertad de criterios, la incursión en algunas novedosas temáticas que nos presentan las otras dos categorías evaluadas.

Los premios son el resultado de un proceso. Lo fundante de esta iniciativa que sigue produciendo frutos año a año, es el proceso que se pone en marcha a partir del conjunto voluntarioso y entusiasta de personas que asumen la tarea, penosa a veces, falta de recursos otras, de producir investigaciones de campo, a nivel micro preferentemente, con el objeto de insertarse en la realidad cotidiana alejada de los preciosismos eruditos, aportando elementos para que, quienes tenemos la obligación de gestionar políticas públicas, aprovechemos de esta base de análisis.

Al honor de ser Jurado se suma el honor de prologar esta publicación con el esfuerzo que ella implica para el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Esfuerzo que se realiza como un mínimo reconocimiento a quienes desde el lugar que ocupan en la sociedad nos ofrecen llamados de atención,

propuestas, iniciativas que permitan mejorar las condiciones de trabajo. Al estar destinadas a la Provincia de Buenos Aires, por la dimensión y complejidad del territorio, tienen entidad para replicar en todo el país, efecto de demostración que es un mérito más de este Concurso.

Felicito a los autores, felicito al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, por este trabajo incesante que hace honor a aquel incansable médico abogado español que atravesó la patria para mostrar injusticias y permitir superarlas.

PRESENTACIÓN

Dr. Oscar CUARTANGO, Ministro de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Sin lugar a dudas, el valor de la vida y la salud de los trabajadores es el fundamento de existencia de la cartera laboral que me asignó Daniel Scioli desde su asunción como Gobernador.

La complejidad de este fundamento me llevó en muchas ocasiones, junto a un gran equipo, a repensar la dirección a la cual se debían orientar las políticas públicas en el ámbito laboral. Y en este sentido, la premisa general se centró en profundizar aquellas que contribuían a mejorar las condiciones laborales de los asalariados.

El entusiasmo con el cual fue recibido el certamen en su primera edición y la riqueza de las investigaciones presentadas, nos impulsó a promover las posteriores ediciones y a formar a partir de él, un espacio de reflexión e investigación de los efectos del trabajo en las personas. De esta manera, se fortalecieron con las universidades y centros de investigación los canales de comunicación e interacción, generando gran cantidad de encuentros y disertaciones con especialistas nacionales e internacionales.

Una de nuestras propuestas al lanzar el Concurso era materializar aquellas experiencias de investigación en políticas públicas concretas. En este sentido, se creó la Comisión de Salud y Seguridad para el Servicio Penitenciario y la Policía, sin precedentes en toda Latinoamérica, con la finalidad de diagnosticar y proponer políticas tendientes a mejorar las condiciones de laborales de este colectivo particular de trabajo.

Impulsamos la sanción de la Ley 14.408, que creó en el ámbito de la provincia de Buenos Aires los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el empleo del sector privado. La constitución de estos espacios, generan nuevas vías de diálogo entre empleados y empleadores. Tal fuera una de las demandas transversales a todas las monografías concursantes.

Avanzamos en la construcción de un Ministerio de Trabajo que priorizara la prevención y la concientización en temas tan sensibles como la registración de los trabajadores y la prevención de accidentes. Por eso, retomando los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, lanzamos la campaña de Trabajo Decente, por medio de la cual, articulamos con los municipios para sensibilizar a los empresarios y dar a conocer los beneficios que tiene el respeto de la normativa laboral.

A su vez, considerando la profunda problemática y desprotección en la que se encuentran más del 80% del personal de casas particulares, desarrollamos el programa Empecemos por Casa. Por medio de este, se da a conocer el nuevo "Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares" y se promueve la efectiva registración de las trabajadoras y trabajadores del sector.

En el sector público, la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el empleo Público, continua realizando un incansable proceso de capacitación en prevención de riesgos laborales de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial.

Seguimos fortaleciendo la capacidad de inspección del Ministerio, ahondando en aquellos sectores más vulnerables con operativos específicos en trabajo rural, descanso de choferes de pasajeros, talleres textiles, cosecha de cebolla, hornos de ladrillo, granjas avícolas, actividad frutihortícola, construcción y

poniendo especial énfasis en la erradicación del trabajo infantil.

Por último quiero resaltar, que cuando hablamos de actividades humanas como el trabajo, la multiplicidad y diversidad de variables a considerar dificulta la extracción de fórmulas únicas que abarquen a todo el conjunto. Esta imposibilidad no tiene, de ninguna manera, un sentido negativo, sino que deviene de la singular riqueza de los hombres. Por ello, seguimos avanzando en lo que falta, en los desprotegidos, con la esperanza de construir una provincia más justa e inclusiva.

Me enorgullece presentar la Segunda Serie de Estudios del Concurso Bialet Massé porque no debemos perder de vista, que nadie tiene un mejor conocimiento de las condiciones laborales que los propios trabajadores. Reivindicar este saber, es un trabajo de todos.

INTRODUCCIÓN

La construcción del saber colectivo como herramienta de prevención.

Lic. Andrea SUAREZ MAESTRE, Coordinadora del Concurso Bialet Massé.

Continuando con la iniciativa del Concurso Bicentenario de la Patria, en el marco del cual el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires otorga los premios Bialet Massé, en el año 2011 tuvo lugar su Segunda Edición, y al momento de redactar estas líneas se encuentra en vigencia una Tercera.

Institucionalmente esto es un hecho inédito y con múltiples satisfacciones. En primer lugar este certamen materializa un cambio de paradigma sobre el abordaje de las *condiciones laborales*, tal como se ha descrito en la introducción a la obra que antecede a esta **Serie de Estudios N° 2**. Segundo, porque las ediciones sucesivas cristalizan la continuidad de un proyecto que comenzó a los fines de honrar la figura de **Juan Bialet Massé** con motivo del aniversario número 200 del nacimiento de la Patria. Por último, el auspicio y compromiso de una gran cantidad de instituciones[1] nos han fortalecido en la difusión

1 Las instituciones que auspician la Tercera Edición son: la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina (OIT); el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS); la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT); el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL CONICET); el Equipo Federal del Trabajo (EFT); la Asociación de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET); el Consejo Federal del Trabajo (CFT); la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público de la provincia de Buenos Aires (CoMiSaSEP); la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO), la Asociación Civil Trabajo y Sociedad; la Universidad Nacional de Luján (UNLu); la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA); la Secretaría de Extensión de la Universidad

y promoción de este espacio, además de enaltecer la calidad de esta tarea. Particularmente cabe recordar que este concurso evalúa estudios monográficos que esperan ser un aporte en el diseño de las políticas públicas, y esta es la expectativa de quienes han llegado a formar parte de esta publicación. En ese sentido, el desafío de investigar las condiciones de trabajo ha sido una motivación tanto para los que provienen de la *ciencia* como de la *praxis*, y refuerzan la idea que la "construcción del saber" de modo participativo puede ser una eficaz herramienta de prevención.

Unas líneas iniciales proponen estimular el recorrido de los capítulos y conocer las problemáticas laborales de cada sector, pero también intentan resaltar la heterogeneidad de experiencias y vivencias que se conjugan bajo una misma misión, la mejora de las condiciones de trabajo.

Esta publicación se ha dividido en tres partes, cada una agrupa las monografías que participaron en la misma categoría. 47 personas, en forma grupal o individual, son autores de los siguientes **20 estudios**.

Comenzando por la Categoría A, en la cual participaron ***Docentes Universitarios e Investigadores***, Cristina DIRIÉ y Liliana PASCUAL describen a nivel *macrosocial* la características del sector de enseñanza en la Provincia de Buenos Aires, apoyándose en el análisis cuantitativo de datos del Ministerio de Educación de la Nación, la Encuesta Permanente de Hogares y el Censo Docente. Las políticas de reforma educativa y los cambios en la matrícula, y su impacto en las condiciones laborales en cuanto a la titularidad en los cargos, el pluriempleo, la extensión de la jornada de

Nacional del Centro (UniCen); la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA); la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ); el Servicio de Empleo AMIA; el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC); y la Asociación Civil de Licenciados en Relaciones Laborales, del Trabajo, Recursos Humanos e Industriales de Argentina (ACiLTRHA)

trabajo, formación, evolución del salario y fundamentalmente la institucionalización del ámbito paritario de negociación del sector, son los temas centrales que tratan estas autoras. Este apartado es un relato transversal a todos los niveles de enseñanza y establecimientos de gestión pública como privada, con perspectiva histórica y comparada a otras jurisdicciones.

Florencia PARTENIO, María Juliana FRASSA y Luciana GHIOTTO, investigadoras de la jóven Universidad Nacional Arturo Jauretche, desafían los preceptos de las condiciones laborales en torno a la relación de dependencia, y presentan el caso de una empresa metalúrgica gestionada por sus trabajadores, la Cooperativa 7 de Septiembre de la localidad de Quilmes. Las autoras titulan este trabajo re-adaptando un lema emblemático del proceso de recuperación: *Ocupar, resistir y producir;* y analizan qué lugar tiene la prevención en la nueva forma de gestión. El extenso trabajo de campo de 6 años en el que se sostiene esta monografía, la experiencia previa de las investigadoras en la temática, y el compromiso asumido con su intervención en la cooperativa, las han hecho merecedoras del Primer Premio de esta categoría.

El equipo del Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, coordinado por la profesora Beatriz HORRAC, en articulación con el Instituto de Formación Docente y Técnica Nº 12, vuelve a participar del Concurso con un estudio cualitativo sobre 18 personas que se desempeñan en el área de mantenimiento del Hospital San Juan de Dios de La Plata. El mismo es un aporte como diagnóstico de las condiciones laborales del lugar pero, sobre todo, a las acciones que pueden emprenderse desde la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud, cuerpo tripartito conformado en el marco de la actual Ley Nº 14.226. Las autoras resaltan, dentro del discurso de sus entrevistados, las consecuencias de un proceso de tercerización y desinversión en las áreas de mantenimiento y los cambios de gestión por los que han atravesado a lo largo de los últimos 25 años en el sector

hospitalario. Este trabajo obtuvo una mención especial del jurado.

También por segunda vez participó de este evento Romina CUTULI, esta vez junto a Inés PÉREZ, ambas investigadoras de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Ellas abordan el trabajo doméstico remunerado desde la perspectiva de género. El contenido de estas páginas se sustenta en la utilización de entrevistas en profundidad, estadísticas oficiales, fuentes secundarias, fallos y sentencias, y sitúan esta actividad en el contexto de las ocupaciones con mayor presencia femenina. El jurado otorgó a este trabajo el segundo premio de la categoría que agrupa a Investigadores y Docentes Universitarios, y fue fuente de inspiración, junto a otra monografía participante en la Primera Edición del Concurso, del programa del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, llamado *"Empecemos por casa"*, que tiene como objetivo concientizar sobre sus derechos, pero también visibilizar las desigualdades de clase, las representaciones culturales y las ambivalencias afectivas a las que estas mujeres se encuentran expuestas día a día. Afortunadamente, al momento de publicarse esta Serie de Estudios, se encuentra vigente el nuevo Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (Ley 26.844).

El último capítulo de esta primera parte fue escrito por las abogadas Paula JUDURCHA y Miriam DONATI BRUSCO, quienes investigaron sobre la subcontratación del servicio técnico en el sector de telecomunicaciones. Comenzando por la descripción de las transiciones entre la gestión pública y privada de empresas de telefonía hasta la instalación de las empresas multinacionales Telecom y Telefónica, relatan, en base a entrevistas y fuentes secundarias, las condiciones precarias de contratación y de protección de aquellos ocupados del sector, en base a una encuesta sobre 100 trabajadores.

La segunda parte de esta Serie de Estudios está dedicada a los trabajos que compitieron dentro de la Categoría B correspon-

diente a ***Graduados y estudiantes universitarios avanzados***.

En el Capítulo 6, un grupo de graduadas y estudiantes de la carrera de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, Vanesa VELÁZQUEZ, Noelia BAEZA, María Agustina COLOMA y Elizabeth GOBBI, presentan lo que ocurre en las ferias de diseño que se montan en bares y restaurantes de la ciudad de La Plata. Contextualizan esta actividad dentro del *sector informal* de la economía, y particularmente como trabajadores *feriantes*. El informe describe, en base a observación y entrevistas, el proceso de producción, los canales de venta, las calificaciones y las trayectorias laborales de quienes desarrollan una actividad atravesada por cuestiones simbólicas, propias del *diseño independiente* como *campo cultural*.

En el apartado siguiente, Mariano MURACCIOLE nos presenta las mejoras en el bienestar y la salud de los trabajadores de una firma de polipropileno de la ciudad de Ensenada que participaron del *"Programa de Educación Física Laboral"* en el año 2007, con el fin de aminorar el impacto de los turnos rotativos y del trabajo nocturno. La propuesta está acompañada de indicadores sobre la salud y las observaciones del autor en el seguimiento de la actividad.

Otro de los trabajos concursantes fue realizado por Eduardo BALDI, quien evalúa el modo de gestión de las condiciones laborales y el tratamiento del riesgo en una empresa "recuperada" autopartista del distrito de La Matanza. El autor expone las tensiones entre preservar la propia salud, la decisión de invertir en medidas de prevención y el margen de retiros de utilidades. El jurado otorgó una mención especial a este trabajo, el cual se sustenta en encuestas semi-estructuradas y entrevistas a informantes clave.

El noveno capítulo fue escrito por las terapistas ocupacionales

Emilia PÉREZ MIQUELEZ y Yanina ARIAS, quienes analizan el puesto de trabajo de las personas que se desempeñan en el servicio público de emergencias médicas de la ciudad de Mar del Plata. Uno de los objetivos de este trabajo es el de difundir el campo disciplinar de la Terapia Ocupacional y la contribución de sus técnicas en el estudio de las condiciones laborales.

Los capítulos 10, 12, 13 y 14 son monografías realizadas por un grupo de estudiantes de la Universidad de la Marina Mercante coordinados por una docente de esa casa de estudios, Silvana FUMAGALLI. Siguiendo los preceptos de la visión renovadora en el estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), estos alumnos realizaron trabajos de campo, a través de encuestas, entrevistas a informantes clave y observación, que dan cuenta sobre las condiciones laborales en el cultivo de la semilla de papa en Coronel Suárez, en una PyME metalmecánica de San Martín, en las estaciones de peaje al noroeste del límite de la provincia de Buenos Aires con CABA y en las canteras de arcilla de una localidad de Benito Juárez.

En el apartado 11 se retoma la actividad docente como objeto de estudio. El ganador del segundo premio en la Categoría B, Agustín CLAUS propone aportar su mirada como agente de la Dirección General de Cultura y Educación provincial y desde la administración como disciplina, a la literatura sobre el sistema de enseñanza bonaerense. Su informe relata los principales cambios y transformaciones en el financiamiento educativo, el marco regulatorio de la actividad, las vías de negociación sectorial y en la organización del trabajo en el período comprendido entre los años 2000 y 2010, en base a registros administrativos, normativos y otras fuentes secundarias.

Otra de las menciones del jurado fue otorgada al grupo de los Especialistas en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo compuesto por Nora GOÑI, Juan Pablo CREMONTE y Mauricio CIRBIAN, por sus aportes en un estudio de caso en un taller de reparación de la empresa ferroviaria de transportes de

pasajeros perteneciente al estado provincial, llamada FerroBAires. Esta iniciativa surgió durante un taller organizado por el Concurso Bialet Massé cuando el Ministro de Trabajo provincial y el Interventor de FerroBAires ofrecieron a los presentes la posibilidad de realizar sus investigaciones sobre los establecimientos de dicha empresa. Asimismo, luego de finalizada la Segunda Edición, ante los autores y trabajadores protagonistas del informe, las autoridades se comprometieron a analizar y llevar a la práctica paulatinamente las propuestas allí enunciadas.

Dos agentes de la Dirección de Gestión del Conocimiento del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP), Anahí MARTENS y Juana POCHET CALA, describen las particularidades de ejercer la ocupación de informáticos en el ámbito estatal, particularmente en la Dirección Provincial de Informática, en un contexto de crecimiento de la demanda laboral de estos técnicos y profesionales. A partir de la pregunta *"¿por qué los informáticos eligen trabajar en el Estado?"* exploran cómo se ponen en juego sus saberes, el sentido *identitario*, la valoración de la profesión y las condiciones de trabajo en esta elección.

Otro aspecto de las condiciones laborales, es explorado por Maria del Carmen MARTÍNEZ, cuya preocupación es conocer el impacto que la proximidad a la etapa jubilatoria tiene en los conductores de colectivos en el transporte público de pasajeros en La Matanza. La carga de trabajo de este grupo de asalariados trae aparejado el fin de la vida laboral activa a los 55 años, por lo que uno de las intenciones de la monografía es proponer el involucramiento de sindicatos, empresas y gobiernos, en llevar a cabo políticas específicas para este grupo etario.

A continuación, Dirce Paola DE MONTE y Omar Enrique DÍAZ analizan la sacrificada labor de familias enteras que trabajan en la industria ladrillera. La descripción del sector no omite el marco regulatorio, la naturalización del trabajo infantil y otro tipo

irregularidades inherentes a una actividad cuyo proceso productivo parece haber quedado ajeno al cambio tecnológico y al paso del tiempo. Los autores presentan una propuesta acabada de creación de un Parque Industrial ladrillero. Además del premio, la información suministrada permitió la puesta en marcha de operativos de inspección por las autoridades laborales.

Llegando a la tercera parte, dos trabajos participaron en la Categoría C correspondiente a ***Trabajadores y Entidades Profesionales***. El primer premio de este grupo lo obtuvo Juan Martín MOLINARI, en representación de la Sociedad de Patrones Pescadores, con un informe integral sobre los pescadores de las lanchas (flota) amarillas del puerto de la ciudad de Mar del Plata, incluyendo los aspectos culturales de la actividad y la construcción de la identidad de un grupo de personas compuesto por trabajadores y propietarios.

El último capítulo de esta serie pertenece a los Técnicos Radiólogos y Especialistas en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, Jorge OYUELA y Mariano FURLAN, quienes despliegan en base a su propia experiencia y la de sus colegas, un análisis empírico de su ocupación, en el contexto de una institución de vital importancia como el Hospital Interzonal General de Agudos "General José de San Martín" de La Plata. Esta monografía, premiada en segundo lugar, se ha transformado de uno de los estandartes de un grupo de profesionales de las "tecnologías radiológicas" que tiene como fin la visibilización de los peligros a los que se encuentran expuestos cotidianamente.

Unas reflexiones finales de esta introducción no deben omitir la referencia a los autores que se animaron a estudiar las condiciones laborales fuera del clásico enfoque de obrero y patrón. Con mayor frecuencia estamos frente a la necesidad de pensar las condiciones laborales bajo el concepto de Trabajo u Ocupación y no sólo en el marco del empleo asalariado. Los cambios en los modos de

producción han transformado el mundo del trabajo, y los enfoques teóricos del campo de las condiciones laborales -*CyMAT, Salud Laboral, Riesgos Psicosociales, Salud Mental, Psicodinámica, Ergonomía, Seguridad e Higiene* y otros que puedo, sin intención, omitir- hoy se encuentran cara a cara con este desafío. Algunas de estas páginas han sabido recoger estas complejidades y representan una contribución fundamental en la temática.

Finalmente, este espacio de construcción colectiva del saber ha dado su segundo paso. El valor de esta publicación excede a la gratificación personal de sus autores y al valor institucional para la política pública. Es un nuevo pilar en el relato de la historia y una convocatoria ineludible a pensar - en palabras de Dejours- que ningún trabajo es neutral para la salud y calidad de vida de quienes lo realizan.

El lema de esta Segunda edición fue tomado de una consigna que nos llegó imprevistamente y resume la más profunda intención del Concurso Bialet Massé: *"Investigar para conocer, conocer para prevenir, prevenir para mejorar las condiciones de trabajo"*. Por ello, aquí comienza otro recorrido -el de la acción- en que nuevos aliados y aliadas se van sumando en cada certamen. Ellos y nosotros, sus lectores, ya no podemos desvincularnos de esta mirada sobre las condiciones laborales, lo que nos transforma en replicadores del mensaje y agentes clave en la prevención. Cada uno, desde nuestro quehacer cotidiano, puede aportar en aquellos aspectos *micro* a los cuales las políticas públicas no alcanzan y esa es la aspiración última de esta nueva edición de estudios.

La Plata, Julio de 2013

SOBRE LOS AUTORES[2]:

Marilina ARANDA

Técnica en Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial (I.S.F.D.T Nº12 de La Plata). Realizó pasantías en el Hospital Interzonal Especializado de Agudos y Crónicos "San Juan de Dios". Asistió y aprobó diversos cursos de perfeccionamiento acerca de calidad, relevamiento de puestos, identificación de peligros; y de seguridad, higiene y control ambiental en general.

Yanina Vanesa ARIAS

Estudiante de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacioanl de Mar del Plata. UNMdP. Asistió a diversos cursos y seminarios: VII Semana de la Terapia Ocupacional (2004). 7º Congreso Argentino y 7º Congreso Latinoamericano (2007). Primeras Jornadas de Actualización en Niñez y Familia (2008). Jornada Interdisciplinaria "Mujeres libres, Vínculos sanos" (2008). Semana de los 50 años de la Terapia Ocupacional en la Argentina (2009). Repensándonos… ¿Qué profesionales queremos ser? (2010). Violencia Social desde la Perspectiva de Género y sus Actualizaciones (2010).

Noelia S. BAEZA

Estudiante avanzada de la carrera de Licenciatura en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-UNLP. Coordinadora Técnica y Administrativa de la Maestría en Metodología de la Investigación Social, UNTREF. Tallerista del Proyecto de Extensión Universitaria "Educación y promoción de derechos con perspectiva de género". FaHCe, UNLP.

Eduardo Andres BALDI

Lic. en Relaciones Laborales de la UNLAM. Actualmente es docente en la UNLAM para la carrera de Lic. en Relaciones Labo-

2 La redacción de cada trabajo y los dichos y opiniones vertidas en estas páginas son responsabilidad absoluta de sus autores, y su publicación no implica la coincidencia por parte de las compiladoras ni de las autoridades del Ministerio de Trabajo, como editor de la presente obra.

rales y forma parte del staff de la SRT. Se ha desempeñado en el área de personal de empresas de diversos rubros las cuales le han aportado una mirada generalista de la administración de las personas en el ámbito de trabajo. Desde 1999 a 2005 fue presidente y miembro fundador del Rotaract Club de Hurlingham desarrollando diversas actividades de bien público y cultural.

Marina CASTRO

Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la Udemm. Se desempeña como Asistente Administrativa en la Presidencia de la Nación- Secretaria Legal y Técnica. Correo electrónico: castrom@slyt.gov.ar

Mauricio CIRBIAN

Estudiante de la Tecnicatura de Seguridad e Higiene I.S.F.T. 12 La Plata

Agustín CLAUS

Especialista formado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Dedicado al planeamiento, administración y finanzas públicas de la educación. Posee una vasta experiencia profesional desarrollada en Ministerios Nacionales y Provinciales de Educación de la Argentina, Organismos Internacionales y Asociaciones Sindicales Docentes. Investigador asociado a la Red Latinoamericana de Estudios sobre el Trabajo Docente, realizando trabajos de investigación referidos al Financiamiento Educativo y Condiciones Laborales de los Docentes, Trabajo Docente, Sindicalismo Docente y Estudios de Inversión y Calidad Educativa. Actualmente, es coordinador de la Unidad de Estudios de la Inversión Educativa y del equipo a cargo del Monitoreo de la Ley de Financiamiento Educativo de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

María Agustina COLOMA
Estudiante avanzada de la carrera de Licenciatura en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-UNLP. Adscripta alumna de la cátedra Epistemología y Metodología de la FaHCe-UNLP. Ayudante de investigación en proyecto PICT sobre trayectorias y carreras laborales.

Juan Pablo CREMONTE
Estudiante de la Tecnicatura de Seguridad e Higiene I.S.F.T. 12 La Plata

Romina Denisse CUTULI
Profesora y Licenciada en Historia, Universidad Nacional de Mar del Plata, 1999 y 2001. Doctoranda en el Doctorado Interuniversitario en Historia, UNCPBA-UNMdP. Becaria Doctoral CONICET, con lugar de trabajo en el Centro de Estudios Históricos y Sociales, UNMdP. Miembro del Grupo de Estudios Sobre Familia, Género y Subjetividades, Fac. de Humanidades, UNMdP (Dir. Norberto Álvarez) y del Grupo de Estudios del Trabajo, FCEyS, UNMdP (Dir. María Estela Lanari). Su investigación doctoral versa sobre condiciones de trabajo de las mujeres de la industria pesquera, con especial atención las experiencias de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado.

Dirce Paola DE MONTE
Licenciada en Ciencia Política en la Universidad de Buenos Aires. Diplomada en Gestión Publica (Instituto de Ciencias de la Administración – Universidad Católica de Córdoba). Estudiante de Abogacía en la Universidad Nacional de La Matanza.
Actualmente se desempeña en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

María Soledad DIANO
Licenciada en Adm de Recursos Humanos de la Udemm. Se

desempeña como empleada administrativa en Sherwin Williams Argentina. Correo electrónico: soledad_diano@hotmail.com

Omar DIAZ

Estudiante de Comunicación Social en la UNLaM., es Diseñador Gráfico y titular de Gráfica & Comunicación de San Justo. Se abocó a los medios de prensa alternativos debido a su militancia política sindical. Encargado de Prensa de la Unión Obrera Ladrillera de la Republica Argentina (2007/10). Jefe del Departamento de Prensa de la UOCRA- Años 84/88, de la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (AAEMM). Staff de "La Revista Militancia Peronista", Secretario de Redacción del Periódico "**Justicia Social"** de Avellaneda. En los años2002/2006**;** Conductor del Programa **"Basta de Zonceras"**, (FM 94.7), del Magazine **"Ya Estoy con Vos"**(FM 104.1, Radio Siglo XXI). Programas de Prevención de Adicciones: **"Fuerza de Esperanza**", en FM "María del Rosario" 90.7 de Avellaneda y **"Nuevo Amanecer"** en FM 91.3, Radio Resurrección de Capital Federal. En el año 2000: "**Mediador Comunitario" en drogodependencia y toxicomanías** de la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adiciones de la Prov. de Bs. As**.**

Cristina DIRIÉ

Licenciada en Sociología (UBA) y Diplomada Superior en Ciencias Sociales con mención en Sociología (FLACSO). Es actualmente Coordinadora del Área de Investigación y Evaluación de Programas de la DiNIECE, Ministerio de Educación de la Nación, investigadora de Amersur Asociación Civil y docente de posgrado en la Universidad Nacional de Lanús. Ha sido coordinadora del Área de Educación y Trabajo del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires, investigadora invitada del Instituto Gino Germani y del Instituto de Ciencias de la Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA y consultora de organismos públicos nacionales e internacionales. Es autora y coautora de artículos y capítulos de libros sobre la especialidad.

Miriam Raquel DONATI BRUSCO
Abogada y Notariada. Maestranda de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Sabrina FERNANDEZ
Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la Udemm. Se desempeña en el área de TTHH en Lufthansa Líneas Aéreas Alemanas. Realizó en el 2011 una capacitación en Gestión de RRHH (FirstLevel) en Seeheim, Alemania. Correo electrónico: sasy101@hotmail.com

Juliana FRASSA
Licenciada en Sociología (UNLP), Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA) y Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Docente del Departamento de Sociología, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y de Relaciones del Trabajo, Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Miembro del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS/UNLP-CONICET). E-mail: jfrassa@yahoo.com.ar

Silvana FUMAGALLI
Magíster en Política y Administración de la Educación de la Universidad Nacional Tres de Febrero, es Especialista en Docencia Universitaria por la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, es Profesora en Ciencias Económicas del Posgrado de Formación Docente para Profesionales en Ejercicio de la Cátedra por el Instituto Santa Catalina y es Licenciada en Relaciones del Trabajo (Universidad de Buenos Aires). Consultora en Gestión Educativa y Recursos Humanos. Directora y docente de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos y la Licenciatura en Relaciones Laborales (Universidad

de la Marina Mercante) Tutora en el Programa "Económicas + vos" y profesora del Ciclo Básico común (UBA). Ha realizado investigaciones y ponencias en congresos sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, riesgos psicosociales y calidad de vida laboral. Se ha desempeñado como coordinadora del Plan Nacional de Fiscalización de la Seguridad Social de la Provincia de Buenos Aires del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ha sido administradora del Laboratorio de Investigaciones Sensoriales (CONICET) y responsable del área de RRHH en Medicus y Fundaleu y asesora técnica en el área de Medicina Laboral y Condiciones de Trabajo en la Obra Social de Conductores de Transporte Colectivo de Pasajeros. Correo electrónico: silvana.fumagalli@gmail.com.

Mariano FURLAN

Técnico Superior en Radiología recibido en el Instituto Superior Universitas desde el año 1994 y Especialista en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo desde el 2010 (Instituto Provincial de la Administración Pública de Buenos Aires). Es Vicedirector Delegado de la Asociación de Radiología Forense del Centro Nacional de Estudios Periciales de la República Argentina. Integra la Comisión Directiva de la Asociación de Técnicos en Diagnóstico por Imágenes y Radioterapia de La Plata. Ha participado en las reformas curriculares de su profesión a nivel provincial y nacional. Como disertante obtuvo premios y menciones especiales en diferentes Congresos Nacionales de su Profesión y de su Especialidad. Actualmente ejerce su profesión en el Hospital Interzonal General de Agudos José de San Martín de la Plata.

Luciana GHIOTTO

Magister en Investigación en Ciencias Sociales (UBA) y Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Docente de Relaciones del Trabajo (UBA). Miembro del Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG) e investigadora del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauret-

che (UNAJ). E-mail: luciana.ghiotto@gmail.com

Elizabeth GOBBI
Estudiante avanzada de la carrera de Licenciatura y del Profesorado en Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación-UNLP. Adscripta alumna de la cátedra de Sociología Política de la FaHCe-UNLP. Docente suplente en escuela media. Participante de un Proyecto de extensión en escuelas secundarias sobre violencia de género.

Juan Martín GÓMEZ
Licenciado en Administración de Recursos Humanos en Udemm. Se desempeña como Jefe de RRHH en Castell S.A. Correo electrónico: garguigomez@hotmail.com

Nora GOÑI
Especialista en Gestion en Salud y Seguridad en el trabajo. Maestra Mayor de Obras. Estudiante avanzada de la carrera de Ingeniería Electricista de la U.N.L.P.

Beatriz HORRAC
Coordinadora del Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Magister en "Diseño y Gestión de Políticas Sociales" - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Docente de la Tecnicatura en Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial (I.S.F.D.T Nº12 de La Plata). Docente de la "Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo" (I.P.A.P.). Realizó diversos cursos de especialización e investigaciones en la temática de Salud y Trabajo, obteniendo distinciones y premios.

Paula Inés JUDURCHA
Abogada y Escribana. Maestrando de la Maestría de Derecho

Laboral y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Se desempeña como docente en la Escuela de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNNOBA.

María Cecilia LASCURAIN

Licenciada y Profesora en Sociología graduada en la Universidad de Buenos Aires. Maestranda en Ciencia Política (Institutos de Altos Estudios Sociales/Universidad Nacional de General San Martín).

Actualmente se desempeña como docente en la Licenciatura en Recursos Humanos y la Licenciatura en Relaciones Laborales (Universidad de la Marina Mercante), asistente de investigación en equipos con sede en IDAES/UNSAM y asesora en el Departamento de Relaciones Nacionales (Comisión Nacional de la Energía Atómica) Correo electrónico: macein18@hotmail.com

Irene Solange LOPEZ

Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la Udemm. Se desempeña como empleada administrativa contable en el Instituto Nacional de Medicina Aeronáutica y Espacial. Correo electrónico: solangeirene_lopez@yahoo.com

Anahí MARTENS

Licenciada y profesora en Sociologí, graduada en la Universidad Nacional de La Plata. Se desempeña como profesional en la Dirección de Gestión del Conocimiento del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP). Participó en proyectos de investigación vinculados a la sociología del trabajo y de la educación. Actualmente, trabaja en el proyecto "Jóvenes universitarios. Trayectos, aprendizajes y proyecciones" (H558), de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UNLP, cuya directora es la Lic. Leticia Fernández Berdaguer. Se desempeña como docente en escuelas de nivel secundario y está realizando la Maestría en Ciencias Sociales en la UNLP.

María del Carmen MARTINEZ
Licenciada en Relaciones Laborales (UNLaM). Docente universitaria del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales (UNLaM). Actualmente se desempeña en la cátedra de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT). Capacitadora e Instructora de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de La Matanza, en el marco del Plan Integral de Capacitación y Promoción del Empleo, convenio entre la Secretaria de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTySS) y la Municipalidad de La Matanza de la Provincia de Buenos Aires para fortalecer el equipo técnico de la Oficina de Empleo Municipal.

Cintia Noemí MIÑO
Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la Universidad de la Marina Mercante (Udemm). En la actualidad trabaja como Asistente en el sector de Recursos Humanos de la empresa Falabella S.A. y se desempeñó como Analista de Capacitación en Finning Argentina S.A.

Juan Martín MOLINARI
Licenciado en Psicología (UNMDP), Magister en Psicología Social (UNMDP) y Diploma Superior en Gestión y Control de Políticas Públicas (FLACSO). Docente universitario e investigador. Actualmente se desempeña como Director del Programa de Estudio en Convivencia Escolar (Universidad FASTA) y asesor socioeconómico de la UAPA (Unión Argentina de Pescadores Artesanales).

Mariano MURACCIOLE
Lic. en Ed. Física (UNLP) y Lic.en Nutrición (ISALUD). Coordinador General del Programa “Bienestar Laboral” (UBA). Ponencias: “Educación Física y Salud en Medio Ambientes Laborales”, en 3ras Jornadas de Investigación en Ed. Corporal

(UNLP)."Salud Mental y Estrés Laboral. Aportes de la Educación Física en este campo", 7mo CongresoArg.y 2do Latinoamericano de Ed. Física y Ciencias (UNLP)."Sedentarismo Laboral y Educación Física", en 2do Congreso de Ed. Física, Ciencia y Deporte.

María José OCCHI

Licenciada en Terapia Ocupacional (UNMdP). Diplomada en Gestión de Riesgos del Trabajo (IAS - UM). Responsable del Área de Investigación del Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Docente del "Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo" (I.P.A.P.). Realizó diversos cursos de especialización e investigaciones en la temática de Salud y Trabajo, obteniendo distinciones y premios.

Jorge E. OYUELA

El Sr. Jorge Enrique Eduardo Oyuela es Técnico Superior en Radiología y Radioterapia recibido en la Escuela Superior de Sanidad del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires desde el año 1991 y Especialista en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo desde el 2010 (Instituto Provincial de la Administración Pública de Buenos Aires). Es Director Delegado de la Asociación de Radiología Forense del Centro Nacional de Estudios Periciales de la República Argentina. Fue investigador en la Facultad de Cs. Jurídicas de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP). Como disertante obtuvo premios y menciones especiales en diferentes Congresos Nacionales de su Profesión y de su Especialidad. Fue representante de diferentes Organizaciones sin fines de lucro del Tercer Sector, entre las que se destacan la Fundación "Dr. José María Mainetti para el Progreso de la Medicina" y la Federación de Instituciones Deportivas y Culturales de La Plata. Actualmente ejerce su profesión en el Hospital Interzonal General de Agudos José de San Martín de la Plata.

Liliana PASCUAL
Doctora en Ciencias de la Educación (UBA) y Licenciada en Sociología (UBA). Fue becaria del CONICET, profesora de la Universidad Nacional de La Plata, investigadora del National Institute of Child and Human Development (Estados Unidos), consultora de organismos públicos e internacionales, Directora de Programación Educativa de la Secretaría de Educación del GCABA y Coordinadora General del Área de Investigación y Evaluación de Programas, (DiNIECE, Ministerio de Educación de la Nación). Es actualmente Profesora de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional de Lanús y Directora Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa (DiNIECE), Ministerio de Educación de la Nación. Es autora y coautora de varios artículos y libros sobre la especialidad.

Florencia PARTENIO
Socióloga y Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Profesora Titular de la Carrera de Relaciones del Trabajo, Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y profesora ayudante de Ciclo Básico Común (CBC) de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente-Investigadora del Proyecto "Red Regional de Carreras de Relaciones del Trabajo". E-mail: florencia.partenio@gmail.com; fpartenio@unaj.edu.ar

Damián Ariel PAYERES
Licenciado en Administración de Recursos Humanos en Udemm. Se desempeña como empleado administrativo de RRHH en Manpower Argentina. Correo electrónico: damipaye@hotmail.com.

Inés PÉREZ
Doctora en Ciencias Sociales y Humanas por la Universidad Nacional de Quilmes y Licenciada y Profesora en Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Actualmente se desempeña como docente en la UNMdP y posee una beca postdoc-

toral del CONICET. Es miembro del Grupo de Estudios Sobre Familia, Género y Subjetividades, Fac. de Humanidades, UN-MdP (Dir. Norberto Álvarez). Ha publicado diversos artículos en revistas académicas especializadas y capítulos de libros.

Emilia Delfina Perez MIQUELEZ
Estudiante avanzada de la Licenciatura en Terapia Ocupacional, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Juana Celeste POCHET CALA
Licenciada en Artes y Letras en la especialidad de Periodismo por la Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Se desempeña como profesional dentro de la Dirección del Gestión del Conocimiento del Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP). Tiene publicado los libros: Estaciones, (Poesía. 1991, Centro del libro de Santiago de Cuba), Franqueza, (1994, Poesía. Editorial Oriente, Cuba.), Desempolvando Sueños (1995. Compilación. Argentina) La Luna en el Bolsillo, (1997, Poesía, Ferrograf, La Plata, Argentina). El Libro de los Silencios, (2000, Poesía. Universidad de La Plata. Argentina.) Pantalón Cortito o El Arca de los Sueños. (2001.Impreso por la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires.).

Bárbara Elina RODRÍGUEZ
Alumna avanzada de la Tecnicatura de Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial en el ISFDyT Nº 12 de La Plata. Pasante en el Hospital "San Juan de Dios" de La Plata. Tutora de pasantes en el Hospital "Dr. Rodolfo Rossi''. Asistió y aprobó diversos cursos de perfeccionamiento acerca de relevamiento de puestos, identificación de peligros; y de seguridad, higiene y control ambiental en general.

María Clara E. RODRIGUEZ
Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la Uni-

versidad de la Marina Mercante. Actualmente se desempeña como Analista de RRHH en Global Agro Broker S.A.

Maria Luz SCRIMAGLIA
Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la Udemm. Se desempeña como empleada administrativa de RRHH en el Colegio Público de Escribanos. Correo electrónico: luzscrimaglia@gmail.com

Gabriela Carolina SUAREZ
Licenciada en Administración de Recursos Humanos de La Universidad de la Marina Mercante (UDEMM).Trabajó en la empresa MYCON S.A. como Asistente de RRHH. En la actualidad es consultora en RRHH y Profesora de Matemática en el nivel medio.

Vanesa Verónica VELÁZQUEZ
Licenciada en Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Docente escuela media. Se desempeña en el Área de Planificación estratégica y Capacitación. Plan Nacer Provincia de Buenos Aires.

Romina ZALAZAR
Licenciada en Administración de Recursos Humanos de la UDEMM. Se desempeña en la empresa Cv1 concesionaria vial. Correo electrónico: ro_wdk@hotmail.com

PRIMERA PARTE: Categoría A "Docentes Universitarios e Investigadores"

CAPÍTULO 1:
La rama de enseñanza en la Provincia de Buenos Aires: Evolución reciente y condiciones laborales

Cristina DIRIE y Liliana PASCUAL.

1.-Introducción

La Rama de la Enseñanza adquirió importancia creciente en las últimas décadas, tanto en el mundo como en nuestro país. Aumentó la cantidad de personal docente, su principal componente, así como su diversificación.

Tanto en la mayoría de los países del mundo como en Argentina. La mayor demanda social por educación explica este crecimiento, así como la vigencia de políticas educativas y sociales que promueven una mayor inclusión educativa y social. Por otra parte, los avances tecnológicos en el terreno de las comunicaciones, han permitido el crecimiento de la educación a distancia, destinada tanto a la enseñanza relacionada con el sistema educativo tradicional, como a otros campos y destinatarios múltiples y variados.

El sistema educativo que tiene la Provincia de Buenos Aires es el más grande del país, ya que, debido al tamaño y la cantidad de habitantes que posee, concentra alrededor de un tercio de los alumnos y docentes del sistema nacional.

La gran mayoría de los trabajadores que se desempeñan en la Rama de Enseñanza, son maestros, profesores o directivos de las escuelas de los distintos niveles de educativos del país y docentes de las universidades. Completan este universo los maestros y profesores particulares o que se desempeñan en instituciones de capacitación

de distinto tipo, así como otros trabajadores no docentes que apoyan la actividad de enseñanza. La rama tiene gran significación en el empleo público provincial y también en el empleo femenino.

Según el Censo Nacional de Población del 2001, el 8,1% del total de ocupados de la provincia se desempeñaba en la Rama de Enseñanza y el 67,6% de ellos trabajaba en el sector público provincial. La importancia de la rama en el empleo femenino se advierte al observar que el 17,6% de las mujeres ocupadas trabajaba en ella y, dentro del universo de las mujeres ocupadas con mayores niveles de educación, el 46.8%. (Dirié y Oiberman, 2007).

Si bien su crecimiento numérico es una constante en las últimas décadas (Dirié y Oiberman, 2007), con cierta independencia del devenir económico productivo del país, las condiciones laborales básicas del personal docente han sufrido importantes cambios por el impacto de políticas sectoriales específicas y del contexto socioeconómico y político global.

En los apartados que siguen, se caracteriza brevemente el contexto económico laboral de la última década en Argentina, los cambios en la estructura educativa de la provincia y la evolución de la matrícula en el período, dada su influencia sobre las condiciones laborales de los docentes. A continuación, se analizan las principales características de las condiciones laborales de los docentes de la provincia y los cambios acontecidos durante los últimos años.

2. Objetivos del estudio:

El presente estudio, de carácter exploratorio, analiza, desde una visión macrosocial, la evolución de la Rama de Enseñanza y de las condiciones laborales básicas del personal docente de la Provincia de Buenos Aires en la primera década de este siglo.

Sus objetivos específicos son:

- Analizar la evolución de la Rama de Enseñanza durante la última década en relación con la evolución de otras ramas y características generales del mercado de trabajo en la provincia y con la evolución de la "demanda educativa".

- Analizar las características y condiciones laborales básicas de los trabajadores de la Rama de Enseñanza en los aglomerados urbanos de la provincia.

- Caracterizar el perfil y condiciones laborales básicas de los docentes de los distintos niveles de enseñanza de la provincia (en base al Censo 2004).

- Examinar condiciones y medio ambiente de trabajo de docentes que se desempeñan en distintos niveles de enseñanza.

- Explorar las relaciones entre las políticas educativas y sociales vigentes en el país y en la provincia en los últimos años y la evolución de la Rama de Enseñanza y las condiciones laborales básicas de los docentes.

3. El abordaje metodológico y las fuentes de información: Como se señaló anteriormente, el estudio realiza, en primera instancia, un abordaje desde una perspectiva macrosocial, teniendo en cuenta las principales variables contextuales de las condiciones laborales de los docentes y, posteriormente, analiza estas condiciones considerando algunos indicadores básicos obtenidos por fuentes secundarias. El abordaje metodológico es básicamente cuantitativo, no obstante, para profundizar algunos aspectos, se han realizado entrevistas en profundidad a algunos informantes-claves.

La evolución de la matrícula educativa se analiza partir de la información que recoge el Relevamiento Anual, realizado por la Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa del Ministerio de Educación Nacional, en todos los establecimientos, de gestión estatal y privada, de todos los niveles de enseñanza. En cambio, la información sobre los alumnos y docentes universitarios

pertenece al Anuario 2009, elaborado por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación Nacional.

Dado que aún no están disponibles los datos recogidos en el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2010, el análisis sobre los ocupados en la Rama de Enseñanza y su comparación con los de otras ramas de actividad se realizan a partir de la información que recogió la Encuesta Permanente de Hogares entre el 2004 y el 2010 en los aglomerados urbanos correspondientes a la Provincia de Buenos Aires. A partir de esta misma fuente se analiza la evolución de algunos indicadores básicos del mercado de trabajo.

Para la caracterización de la evolución económico-laboral del país y de la provincia así como la del marco legal en el que se desenvuelve la labor docente, se utilizaron fuentes secundarias documentales. Lo cual se completa con el relevamiento de información primaria a partir de entrevistas a informantes claves.

4. Marco Teórico

4.1. Acerca de las condiciones laborales de los docentes

Básicamente, los estudios que analizan las condiciones laborales de los docentes se pueden clasificar, según su nivel de análisis, en dos categorías: aquellos cuyo abordaje es macrosocial y aquellos que tienen un enfoque microsocial. En cada uno de estos enfoques se pone el acento en diferentes dimensiones de un mismo objeto de estudio.

Desde una perspectiva macrosocial, es interesante resaltar como las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de las últimas décadas, la globalización y sus impactos diversos, las nuevas formas de acceso al conocimiento, la necesidad del aprendizaje permanente y la diversificación de la población escolar, colocan al personal docente de todo el mundo frente a nuevos desafíos en sus laborales cotidianas.

La expansión de los sistemas educativos y del personal docente

constituye una regla, aunque con características disímiles según los países. Así, los docentes y, en general, los ocupados en la Rama de Enseñanza constituyen un colectivo laboral en expansión y con características distintivas.

En Argentina, los ocupados en esta rama tienen alto nivel educativo y, mayoritariamente, trabajan como asalariados en el sector público. El ingreso a la actividad, así como su carrera profesional, se enmarca en pautas prescriptas por distintos tipos de normativas y, en su mayoría, son mujeres. No obstante también debe destacarse que dicho colectivo no es homogéneo, ya que se advierten importantes diferencias sociodemográficas y laborales entre aquellos que se desempeñan en los distintos niveles de enseñanza del sistema educativo, y también entre los que lo hacen en instituciones de gestión estatal o de gestión privada. (Dirié, Cristina 2007)

Es importante señalar, que a pesar de los importantes cambios de las últimas décadas, en la configuración del mundo de trabajo "la docencia conserva una serie de características laborales e institucionales propias de las actividades remuneradas del régimen vigente hasta mediados de la década del 70 en nuestro país: trabajo estable, con un salario, con obras sociales, derecho a jubilación, vigencia del Estatuto, entre otras". (Draghi, M.J. y otros, 2007, p.7)

La evolución del número de ocupados en la Rama de Enseñanza así como las características de sus condiciones laborales, se asocian con múltiples variables. Algunos estudios señalan (Dirié y Oiberman, 2007) que la enseñanza es una de las actividades que, en la Argentina y en casi todos los países latinoamericanos, más ha crecido a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, encontrándose diferentes factores que explican este crecimiento. Se lo asocia con una mayor demanda social por educación, con el crecimiento vegetativo de la población, con la cantidad de niños y jóvenes que restaba incorporar al sistema educativo, con la expansión de la educación obligatoria y de la educación permanente

y con otras políticas públicas que favorecían o impulsaban una mayor educación. Asimismo, se observa que, dado que el incremento sostenido del número de ocupados en la Rama se produce en períodos atravesados por distintas situaciones socioeconómicas, y aún en momentos de importante deterioro de las condiciones del mercado de trabajo, su evolución tiene poca relación con estos últimos factores. No obstante, es importante señalar el impacto de ellos sobre las condiciones laborales de ese colectivo.

La que denominamos "mayor demanda social por educación" se relaciona con una multiplicidad de factores. Entre los más importantes se encuentra la evidencia de que a mayor nivel educativo se logra una mejor inserción laboral y que, a mayor escolaridad existe menor desempleo y mejor calidad de los empleos ocupados. No obstante, a pesar de las ventajas comprobadas de más años de escolaridad para una mejor inserción laboral, también se verifica la existencia de un marcado deterioro de las credenciales educativas: si bien la educación mejora la calidad de la inserción laboral, no puede evitar su deterioro cuando las condiciones del mercado de trabajo empeoran. (Dirié y Oiberman, 2007)

La demanda social por más educación no responde sólo a la necesidad de obtener una mejor inserción en el mercado de trabajo, sino también a necesidades sociales y culturales de distinto tipo en un mundo cada vez más complejo, sumada a la existencia de una oferta creciente de servicios educativos de variada índole por parte de agentes privados, para-estatales y estatales.

Si bien el mercado de trabajo docente tiene características propias, con pautas de entrada, permanencia y carrera profesional estipuladas a través de Estatutos específicos y otras normativas, las condiciones laborales de los docentes se ven afectadas por distintos factores. Entre otros: la situación económica del país y de cada una de las jurisdicciones que afectan los correspondientes presupuestos educativos, la situación social que afecta las condiciones y nivel de vida de la población en general y de los

alumnos en particular, políticas públicas que impactan sobre el sistema educativo de diversas formas, etc.

Entre estas políticas públicas del Sector de la educación se destacan las reformas educativas que, como en otras partes del mundo, se produjeron en Argentina en las últimas décadas. Estas reformas tuvieron y tienen impacto sobre el volumen del colectivo docente así como sobre sus condiciones laborales.

En relación con este último punto, y con las condiciones laborales generales del colectivo docente, Dalila Oliveira (2004), refiriéndose a Brasil, (aunque sus afirmaciones son extensibles a la Argentina), señala que "además de la conducción de las clases y del control de la asistencia de los estudiantes se espera que los docentes participen de la elaboración del proyecto pedagógico, de la planeación escolar, de la integración de la escuela con la comunidad, además de responder a otras demandas características de un universo social de desatendidos que llegan a los espacios escolares" (p.195). Considera que las reformas educativas han influido fuertemente sobre la organización escolar introduciendo nuevas formas de enseñar y evaluar, y que estos cambios han implicado un aumento del tiempo dedicado por el profesor para atender a estudiantes y padres, además de las reuniones con colegas para la planificación y evaluación de los trabajos. Sostiene que tales cambios repercuten directamente sobre la organización del trabajo escolar y, exigen más tiempo de la labor del maestro, que acaba traduciéndose en intensificación laboral, obligándolo a responder a un número mayor de exigencias en menos tiempo. Otros autores discuten acerca de si esta mayor intensificación del trabajo docente responde a la labor prescripta a los profesores o si se trata de auto-intensificación realizada por los propios docentes. Sin detenerse en dicha polémica, Oliveira señala que "en realidad el profesor provoca una intensificación de su actividad para responder a demandas externas, que no son provenientes de una fuente fácilmente identificable…Destaca que estas demandas externas muchas veces no pueden ser cumplidas por el profesor

por no tener los medios y las condiciones de trabajo necesarias. En esas circunstancias se observa un rasgo perverso de la auto-intensificación: la imposibilidad de responder satisfactoriamente a todas las demandas que le son presentadas hace que los maestros vean esto como causa de sufrimiento, de insatisfacción, de enfermedad, frustración y fatiga" (p.192).

Desde una perspectiva microsocial, un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo de los docentes, que trabajan en escuelas primarias de gestión privada en la Provincia de Buenos Aires, alude a este tipo de malestares (Jaureguiberry; Luz y otras, 2010). Con ciertas adaptaciones, muchas de sus conclusiones podrían hacerse extensivas a los docentes de todos los niveles de enseñanza y a los que trabajan en escuelas de gestión estatal. Las autoras describen la carga global de trabajo como el conjunto de los requerimientos a nivel físico, mental y psíquico realizados en el desempeño de la tarea docente. Los *factores de carga física* en la docencia están relacionados con: estar de pie toda la clase, forzar la voz, padecer frío y calor, mantener posturas inadecuadas y aguantar ir al baño. Otros, se encuentran vinculados al entorno: no tener lugar de descanso, el ruido, la iluminación. Respecto a *los factores de carga mental* indica que se relacionan con la propia naturaleza de la actividad. El maestro aparece como el único responsable de una gran cantidad de niños, con quienes tiene que lograr llevar adelante el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizando un sinnúmero de acciones simultáneamente. Necesita concentrarse en la clase para explicar contenidos y al mismo tiempo debe atender a las necesidades de cada alumno, motivarlos e incentivarlos. Además, establece un vínculo afectivo con los niños, a quienes les transmite, no sólo conocimiento, sino también valores y pautas de conducta.

Los *factores de carga psicosocial* se vinculan con los aspectos emocional y relacional de la actividad laboral. La percepción de la valoración social que tienen los docentes acerca de su trabajo es un elemento muy importante a considerar cuando se evalúa la carga psicosocial de los trabajadores docentes. Los maestros sienten que su trabajo no

es suficientemente reconocido. Al ser consultados, el 75% respondió que la valoración que tiene la sociedad de su trabajo es "baja" y ello constituye una fuente de angustia y frustración. En el mismo sentido, operan las presiones que sienten por parte de las autoridades de la escuela y los cuestionamientos que reciben de los padres de los alumnos respecto de las calificaciones o modos de enseñar. También se advirtió que los docentes se ven afectados emocionalmente por los problemas sociales de sus alumnos, problemas que les generan angustia e insatisfacción al no tener la posibilidad de resolverlos. Los docentes entrevistados en dicha investigación también manifestaron su falta de tiempo para el ocio, las relaciones sociales y la recreación cuando se referían a las horas que trabajan en sus casas, tanto los días de semana como los fines de semana, restándole tiempo a sus actividades recreativas, a sus familias y amistades.

Sin desconocer la importancia de los estudios que, como el mencionado anteriormente, utilizan un nivel de análisis microsocial, en este trabajo, el análisis de las condiciones de trabajo de los ocupados en la Rama de Enseñanza de la Provincia de Buenos Aires y, específicamente, de los docentes, se aborda desde una mirada macro social. Esta mirada tiene en cuenta variables, tales como, el nivel de ingresos, la carga horaria, la cantidad de establecimientos en los que se trabaja, la estabilidad contractual, el acceso a la seguridad social, etc. En tal sentido, se explora una parte importante de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), que están constituidas por un "conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en un colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo" (Cordone, Giraudo, Korinfeld, Neffa, y otros autores,1987). Asimismo, las condiciones de trabajo de los ocupados en la Rama se revisan a la luz de la concepción del trabajo decente formulada por la OIT definido como aquel que es *"sinónimo de trabajo productivo, en*

el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada".

4.2. Marco contextual de la evolución de la Rama de Enseñanza

Como marco contextual en el cual se inserta la evolución de la Rama de Enseñanza y las condiciones laborales básicas de los ocupados en ella, se da cuenta, a continuación, de la situación socio económica y laboral del país en la primera década de este siglo, de los principales cambios en la estructura académica del sistema educativo, de la evolución de la matrícula así como de ciertas políticas públicas del sector educación que tienen impacto sobre ella.

4.2.1. Caracterización de la situación socio-económica y laboral de Argentina en la última década

En Argentina, a fines del año 2001, luego de más de tres años de estancamiento y recesión, el plan de convertibilidad, uno de los instrumentos centrales de la política económica de la década del 90´, se derrumbó, comenzando otra etapa en la economía del país. Como era esperable, luego de la devaluación y pesificación (año 2002), se manifestaron los peores valores en los indicadores laborales y sociales, los que ya eran preocupantes en los años anteriores. A partir de allí, se evidenció un cambio en el rumbo económico que tuvo manifestaciones positivas en lo laboral y social. A partir del 2003, se instrumentaron políticas destinadas a mejorar los ingresos de segmentos significativos de la población y, consecuentemente, a acrecentar el consumo y la demanda interna: promoción de las discusiones salariales en el marco de los convenios colectivos de trabajo, aumento del salario mínimo vital y móvil, aumentos de los haberes de los jubilados y pensionados, ampliación de la cobertura de la seguridad social a nuevos beneficiarios, incrementos en el salario indirecto de los trabajadores en relación de dependencia y otros.(Dirié y Sosa, 2011)

Desde 2003, se observó un importante crecimiento del producto (alrededor del 9% anual) y de la ocupación, en el que adquirió un rol destacado el sector industrial, muy debilitado en la etapa anterior.

Los sectores productores de bienes manifestaron durante gran parte del período mayor ímpetu en el crecimiento económico del país, especialmente la construcción y la industria manufacturera. En el período 2002/07 la tasa anual acumulativa de expansión del sector productor de bienes fue del 10,2 % y la del sector prestador de servicios del 7,2% (CENDA 2008). El impacto de la crisis internacional que se desató en el 2008 morigeró la evolución de algunos de estos indicadores. Entre el primer trimestre del 2008 y el primero del 2010 la tasa de variación del valor agregado mostró un 2,4% de crecimiento entre los productores de bienes y un 11,4% entre los productores de servicios. Específicamente los servicios de enseñanza, sociales y de salud se incrementaron un 9,9%. Se advierte así que los sectores productores de bienes y, en particular, la industria, han sido sectores clave en la generación de empleo en los primeros años tras la devaluación de la moneda, pero han perdido fuerza con anterioridad a la crisis internacional de 2008-2009. El análisis sectorial del empleo registrado muestra también el papel destacado que ha tenido el empleo público durante la crisis y la recuperación. El elevado ritmo de creación de puestos de trabajo en este sector se refleja en el hecho de que en el primer trimestre de 2010 el número de asalariados registrados supera en 14.2% el del mismo trimestre de 2008 (CENDA, 2010).[3]

Un rasgo del período iniciado en el año 2003 es que, a diferencia de otros, el crecimiento económico sostenido implicó una significativa tasa de crecimiento del empleo, generándose más empleos por unidad de crecimiento del PBI. La caída inicial del salario real, de alrededor del 30%, como consecuencia de la devaluación de la moneda, favoreció el sesgo trabajo-intensivo del patrón de crecimiento, reflejado en la incorporación de trabajadores (más de 3 millones) al proceso económico. Al disminuir la desocupación y extenderse las negociaciones colectivas, los

3 Los autores señalan que al analizar esta información debe tenerse en cuenta que el incremento observado del empleo asalariado en el sector público puede obedecer parcialmente al registro de trabajadores ya empleados con anterioridad en condiciones precarias. (contratados que pasan a planta transitoria

salarios reales fueron aumentando, aunque de manera desigual. Por otra parte, se aplicaron políticas laborales protectoras de distinto tipo que propiciaron la generación de empleo registrado.

Si bien la evolución general de los principales indicadores del mercado de trabajo evidenció mejoras muy significativas desde el año 2003, diversos relevamientos y estudios advierten acerca de la continuidad de distinto tipo de inequidades relacionadas con la pertenencia a distintos estratos socioeconómicos y/o situaciones educativas.

Basados en la información recogida por la Encuesta de la Deuda Social Argentina (EDSA), señala Salvia (2011) que "en líneas generales, entre los años 2004 y 2010 se observa un balance positivo de la situación laboral de la población relevada evidenciado por un aumento del empleo de calidad y una disminución de la desocupación. Sin embargo, estas mejoras no se verificaron con la misma intensidad para el total de la población". Indican que "especialmente hasta el 2007, la reactivación económica se plasmó en generación de puestos de trabajo, en el aumento de la proporción de empleos plenos de derechos y en el descenso de la desocupación. Posteriormente, las crisis nacional e internacional, en 2008 y 2009, generaron un relativo retroceso sobre el nivel de empleo y la calidad del mismo pero luego se observó una pronta recuperación". No obstante señalan que "la persistencia de una alta proporción de ocupados que no pueden acceder a un empleo pleno de derechos continúa siendo uno de los problemas fundamentales del escenario laboral" (p.22).

Respecto a la evolución en el total urbano relevado por la EDSA del empleo ***pleno de derechos,*** según diferentes atributos, se señala que "a pesar del aumento general de su incidencia, existen diversidades y aún persisten inequidades. A este respecto, en el año 2010, sólo un16,1 % de los activos del estrato social muy bajo pudieron obtener un empleo pleno mientras que sí lo obtuvieron un 63,2% de los del medio alto". Además, en 2010,

siguieron verificándose las diferencias de acceso al empleo pleno según el nivel educativo alcanzado: sólo un 30,0% de los activos que no llegaron a culminar los estudios secundarios alcanzaron este empleo de calidad mientras que sí lo consiguieron un 54,5% de los de secundarios completo y más" (p.23).

Al analizar el ***empleo precario*** (entendido como aquel donde no se cumple la normativa pero se posee cierta continuidad laboral), indican los autores que si bien "su valor general se ubicó en 2010 en un 36,7% de la PEA, se siguen verificando heterogeneidades: un 46,6% de los activos del estrato social muy bajo sólo consiguieron trabajos de esa calidad mientras que este valor se reduce a un 27,3% de los del estrato medio alto. Igualmente, con respecto al nivel educativo: el empleo precario es relativamente mayor en los activos que no completaron el secundario (42,3%) que entre los que sí lo completaron (30,0%)." (p.24)

Siempre basándose en la información recogida en la EDSA, se señala que la ***desocupación abierta*** también muestra evoluciones distintas según el estrato social de pertenencia. Se advierte que entre 2004 y 2010 disminuyó marcadamente entre los activos de estrato social muy bajo (25,2% a 16,4%) y aumentó levemente entre los de medio alto (5,4% a 7,9%). Se considera que este comportamiento diferencial puede deberse, en parte, " a la extrema necesidad de los integrantes del primero de los estratos de generar ingresos para la subsistencia que los obliga a aceptar empleos precarios o subempleos en contraposición con la situación de integrantes del estrato medio alto con grupos específicos de trabajadores secundarios que en un contexto de crecimiento evalúan el costo de oportunidad de aceptar un trabajo con mayor libertad o se encuentran desocupados a la espera de un trabajo específico".

Respecto al ***desempleo por largos períodos***, se indica su disminución entre los años 2005 y 2010: la proporción de perso-

nas activas que estuvieron por lo menos una vez desocupadas en el último año pasó de un 41,5% a un 27,9%. Se señala que "la continua mejora de este indicador (a excepción de los años 2008 y 2009 como consecuencia de las crisis) nos expresa, no sólo la creación de puestos de trabajo sino también el aumento del tiempo de duración de estas relaciones laborales" (p.25).

Al mismo tiempo, indica Salvia (2011) que "a pesar del aumento del empleo y de los programas de fiscalización laboral, promoción de políticas de blanqueo y moratorias contributivas desarrolladas desde el Estado, los ***índices de no registro de actividades laborales*** continúan siendo elevados considerando el desarrollo económico del período analizado. Entre los años 2004 y 2010, disminuyó solamente de 54,4% a 50,2% el porcentaje de trabajadores (incluyendo tanto asalariados como cuenta propia, patrones o empleadores) a los cuales no se les realiza o no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social." (pp.27). Esta disminución porcentual no se verificó en forma similar en todos los estratos socioeconómicos: entre el 2004 y el 2010 "el mayor descenso relativo se observó en el estrato social medio alto, consolidándose la inequidad: en el 2010, un 75,3% de los trabajadores del estrato muy bajo no contribuían al Sistema de Seguridad Social mientras sólo no lo hacían un 28,7% de los del estrato medio alto" (pp.28). Asimismo, se advierte que "a un 61,0% de los trabajadores que no alcanzaron el secundario completo no le realizaron aportes mientras que este porcentaje se reduce a un 37,1% en el caso de los que tienen el secundario completo" (p.28)

Respecto a la **media de ingresos laborales** indica Salvia (2011) que **"**cualquiera sea el método utilizado, el promedio de ingresos laborales reales aumentó entre el 2004 y 2010. En el caso de considerar el IPC–INDEC, el incremento real durante el período habría sido de 142% ($ 1.031 a $ 2.498), pero si se usa el IPC-7 Provincias, el incremento real del promedio del ingreso fue sólo de 56% ($ 1.597 a $ 2.498). Esta diferencia se explica fundamentalmente por la desigual evolución

que siguen los ingresos a partir de 2006 según se aplique una u otra medida de ajuste.

La importante ampliación de la cobertura de jubilaciones y pensiones, contributivas o no, es otro rasgo a destacar de esta etapa. Señala Salvia (2011) que "desde el año 2004 se incrementó en forma sostenida el porcentaje de personas en edad de retiro laboral que contaban con un ingreso por jubilación o pensión: la cobertura pasó de un 70,1% a un 94,5% entre los años 2004 y 2010". Añade que con respecto a este derecho, se observa una marcada disminución de las inequidades sociales: "el incremento de la cobertura de jubilación y pensión fue marcadamente mayor entre los integrantes de hogares de menores recursos: para los habitantes en edad de jubilación del estrato social muy bajo la cobertura pasó de 57,5% a 97,2%, entre 2004 y 2010. Por otra parte, también se redujeron las inequidades entre varones y mujeres: en el 2004, estaba cubierto un 73,8% de los varones y sólo un 66,6% de las mujeres, posteriormente, en 2010 la brecha se reduce por medio de una cobertura del 95,5% de los varones y de un 93,8% de las mujeres" (p.10)

Por otra parte la Asignación Universal por Hijo, instrumentada a partir del Decreto 1602 del Poder Ejecutivo Nacional de noviembre de 2009, constituye una política de gran envergadura que impacta, entre otros, sobre el crecimiento del consumo, sobre la reactivación de ciertos sectores productivos y en el crecimiento de la matrícula educativa, en tanto la asistencia escolar constituye una de sus condicionalidades.

4.2.2. Características del mercado de trabajo en la provincia de Buenos Aires

En consonancia con el crecimiento económico y mejora de los indicadores laborales que se evidencia en el país a partir del 2003, en la provincia de Buenos Aires también se observa una evolución favorable en indicadores básicos del mercado de trabajo.

Entre el 4to.trimestre del 2004 y del 2010 la tasa de empleo aumentó en los Partidos del conurbano bonaerense y en Bahía Blanca mientras que descendió levemente en el Gran La Plata y Mar del Plata. En estos dos últimos casos, tal disminución se observa entre los varones y no entre las mujeres, donde la tasa de empleo también aumenta en ese período.

En todos los aglomerados urbanos de la Provincia de Buenos Aires relevados en la EPH se advierte, en el período, una fuerte disminución de las tasas de desocupación en general y para cada una de las categorías aquí seleccionadas: mujeres y varones, jefes de hogar y jóvenes de hasta 29 años de cada sexo. Se observa que, en el caso de la tasa de desocupación general, la disminución es aún más importante que la que se evidenció en el total de aglomerados urbanos del país.

Cuadro Nro.1
Evolución de tasas seleccionadas en el total de aglomerados urbanos y en aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires. EPH 4to.trimestre 2004-2010

	4to.trimestre año 2004					4to.trimestre año 2010				
	Total Aglom (*)	Partidos GBA	Bahía Blanca-Cerri (**)	Gran La Plata	Mar del Plata	Total Aglom (*)	Partidos GBA	Bahía Blanca-Cerri	Gran La Plata	Mar del Plata
Tasa de actividad		**62.8**	**60.3**	**61.2**	**65.8**	**58.6**	**60.1**	**59.1**	**56.4**	**61.2**
de mujeres	48.5	49.2	48.4	52.6	55.6	46.3	46.4	46.6	48.5	50.2
de varones	73.6	77.6	73.6	70.6	78.4	72.5	75.1	72.4	65.0	73.8
Tasa de empleo	**52.9**	**53.5**	**51.3**	**54.5**	**56.9**	**54.4**	**54.9**	**55.1**	**53.1**	**55.8**
de mujeres	41.8	40.8	40.1	44.8	45.3	42.2	41.4	43.4	45.2	45.8
de varones	65.7	67.4	63.7	65.3	71.3	68.1	69.8	67.8	61.9	67.4
Tasa de desocupación	**12.1**	**14.8**	**15.0**	**10.9**	**13.4**	**7.3**	**8.7**	**6.9**	**5.7**	**8.7**
de mujeres	13.7	17.1	17.1	14.9	18.4	8.8	10.9	6.9	6.8	8.8
de varones	10.8	13.1	13.4	7.6	9.1	6.2	7.1	6.9	4.8	8.7
de jefes de hogar	6.2	7.8	8.4	5.9	8.4	4.0	4.5	5.8	4.9	5.2
de mujeres hasta 29 años	22.7	27.3	26.3	24.6	27.2	17.8	21.8	16.3	20.7	24.0
de varones hasta 29 años	17.8	21.4	20.2	16.8	16.9	12.6	15.1	13.8	7.5	14.9
Tasa de subocupación horaria	**14.2**	**16.9**	**11.7**	**15.1**	**15.9**	**8.4**	**9.5**	**3.2**	**5.5**	**10.0**
Tasa de sobreocupación horaria	**32.1**	**31.5**	**34.2**	**33.2**	**35.6**	32.6	**33.2**	**33.5**	**32.3**	**31.4**
Tasa de demandantes de empleo	**33.8**	**40.4**	**34.0**	**32.2**	**34.6**	**21.2**	**23.8**	**15.4**	**13.0**	**23.8**
Asalariados sin descuento jubilatorio	**48.9**	**51.8**	**47.9**	**42.0**	**52.6**	**33.7**	**37.0**	**30.1**	**22.8**	**32.1**

Fuente: INDEC, Indicadores Socioeconómicos- 28 aglomerados urbanos, Resultados 4to.trimestre 2004, Información de Prensa, Marzo 2005 e INDEC, Indicadores Socioeconómicos, Resultados 4to.trimestre 2010, marzo 2011
(*) Corresponde al total de aglomerados urbanos relevados por la EPH en todo el país.
(**) Corresponde al segundo semestre de 2004

En la provincia se observa que disminuyen, en forma muy importante, las tasas de subocupación horaria en todos los aglomerados urbanos alcanzados por la EPH. Con excepción de Mar del Plata, en el resto la disminución es mucho más significativa que la observada en el total de aglomerados urbanos del país. Concomitantemente, tiene un comportamiento similar la evolución de la tasa de demandantes de empleo. Tanto en un caso como en el otro se contempla a personas que desean tener más y/o mejores trabajos. El descenso de estas tasas podría interpretarse como una menor insatisfacción con los empleos que se tienen y/o con las remuneraciones que se perciben.

La evolución de la tasa de sobreocupación horaria tiene un comportamiento diferente a las otras tasas y se manifiesta de modo distinto según aglomerado. Así, disminuye en Bahía Blanca, Gran La Plata y Mar del Plata y aumenta en los partidos del conurbano bonaerense.

Por otra parte, se advierte una mejora significativa en la calidad del empleo, al menos si lo medimos a partir del porcentaje de empleo registrado. En el período aquí considerado se evidencia una importante disminución del porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio en todos los aglomerados urbanos de la provincia y en el total de aglomerados del país. En algunos, esta disminución es de alrededor de 20 puntos y, por lo tanto, mayor que la evidenciada en el total de aglomerados urbanos del país relevados por la EPH.

Señala Neffa (2008) que la evolución cuantitativa del ENR (empleo no registrado) en el largo plazo muestra, en términos absolutos, un crecimiento sostenido, con pocas excepciones desde 1980 hasta fines de 2005 y que, en términos relativos, su porcentaje dentro del empleo asalariado comenzó a disminuir regularmente desde 2004, producto del nuevo patrón de crecimiento, que favoreció las exportaciones y encareció las importaciones, y de las políticas de control del empleo no registrado llevadas a cabo por el MTEySS nacional y los Ministerios de Trabajo provinciales, en

paralelo con las acciones desarrolladas por el ANSES y la AFIP.

4.2.3. La transformación de la estructura académica y sus implicancias en la Rama de Enseñanza

En este apartado se analizan las transformaciones de la estructura académica en el país y, específicamente, en la Provincia de Buenos Aires. Su importancia radica en la incidencia que estas transformaciones han tenido sobre el colectivo laboral de los docentes, no sólo sobre su demanda, sino también en la modificación de sus condiciones laborales.

Durante las últimas décadas se han producido importantes transformaciones en el sistema educativo argentino y, especialmente, en su estructura académica. Hasta 1993 se encontraba vigente una estructura de niveles en la educación común según la cual el nivel primario era de carácter obligatorio y estaba conformado por 7 años de estudios, mientras que al nivel secundario correspondían 5 años de estudios (6 años en el caso de las escuelas técnicas).

A partir de 1993, la aplicación de la Ley Federal N° 24.195, implicó pasar de un esquema conformado por una Educación Primaria de 7 años de escolaridad y de una Educación Secundaria de 5 años de escolaridad, a una estructura de 9 años de Educación General Básica (EGB) y 3 años de Educación Polimodal. Al mismo tiempo, se ampliaba la obligatoriedad a 10 años, incluyendo la sala de 5 años de Nivel Inicial y los 9 años de EGB.

Como consecuencia de la implementación de la Ley Federal de Educación se generó una transformación gradual en el sistema educativo argentino, dando lugar a situaciones muy desiguales en las distintas jurisdicciones, donde diferentes estructuras coexistieron durante varios años. *"...la instrumentación de la nueva estructura se realizó con modalidades y ritmos diferentes en cada jurisdicción. Si bien hubo acuerdos y negociaciones en el marco del Consejo Federal de Cultura y Educación, los márgenes de autonomía fueron muy altos y las modalidades de instrumentación muy diversas. El Tercer Ciclo de la Educación General Básica actuó*

como una suerte de comodín que podía ubicarse en establecimientos que ofrecieran Nivel Inicial y EGB o sólo EGB, Nivel Polimodal y EGB o sólo Polimodal." (Pascual, 2006: 56). Paralelamente, se completó el proceso de descentralización del Sistema Educativo a través de la transferencia de las instituciones educativas desde el ámbito nacional a la administración local o provincial.

Como señala Minteguiaga (s/f), "la Provincia de Buenos Aires se ha constituido en un caso interesante dentro del contexto de la Reforma, en función de ciertas características que asumió el proceso de implementación de la nueva organización del a enseñanza en esta jurisdicción. En principio porque esta provincia fue la primera en legislar una nueva norma en materia educativa (11.612/95) como respuesta a la promulgación de la Ley Federal de Educación. En segundo lugar, por la opción elegida para su instrumentación. La decisión de las autoridades provinciales de realizar la mencionada implementación en forma **masiva**, descartó la alternativa de una aplicación a escala como la llevada a cabo por otras provincias del país (Ej.: Jujuy, Santiago del Estero, Corrientes, Chaco, entre otras). De esta manera, la experiencia totalizadora puesta en marcha resignó las potencialidades de una aplicación **selectiva**, desaprovechando las ventajas de experiencias pilotos montadas en mejores condiciones de viabilidad. Por otras parte, la ampliación de la escala de implementación y el importante crecimiento que registró la matrícula del Tercer Ciclo planteó graves problemas de articulación con los otros sectores del sistema, como el Polimodal." (Minteguiaga, s/f: 3).

La aplicación de la estructura establecida en la Ley Federal de Educación, especialmente lo atinente al Tercer Ciclo de la EGB, fue una de las situaciones más problemáticas que debió afrontar la Provincia de Buenos Aires durante la reforma educativa. La implementación del Tercer Ciclo, generó un fuerte impacto organizacional e institucional que involucró a toda la comunidad educativa y a las instituciones educativas.

"La decisión de la provincia de Buenos Aires de aplicar la estructura establecida en la Ley Federal de Educación y poner en funcionamiento los nuevos años de escolaridad obligatoria en las ex escuelas primarias trajo aparejados algunos problemas no menores. En primer lugar, debió invertir una importante cantidad de fondos en la transformación edilicia de los establecimientos. En algunos casos en los que el espacio físico de dichas escuelas hacía imposible construir más aulas se dispuso la *articulación* con ex escuelas medias de la zona, pasando parte o todo el Tercer Ciclo a estas unidades educativas. En segundo lugar, provocó la caída estrepitosa de la matrícula en las escuelas secundarias con el consiguiente cierre, en muchos casos de sus servicios. Esto explica, en parte, las estrategias que pusieron en marcha diversas autoridades de las ex escuelas medias para mantener sus matrículas y así no perder los cargos docentes asignados. Es decir que muchas escuelas secundarias salieron virtualmente a ofrecer sus instalaciones a las nuevas EGB para garantizarles a sus profesores sus puestos de trabajo. Asimismo, en esta conflictiva pulseada, las EGB fueron en muchas ocasiones presionadas para aceptar la articulación aún cuando sus instalaciones no permitían la instrumentación de los nuevos años de escolaridad obligatoria." (Minteguiaga, s/f: 5).

Los cambios curriculares diseñados para la aplicación del Tercer Ciclo produjeron, por un lado, la incorporación de nuevas áreas de conocimiento en el currículo y, por el otro, la reducción del número de asignaturas, lo que tuvo un impacto considerable sobre la situación laboral de los docentes. Muchos de ellos fueron incorporados a enseñanza básica sin una capacitación adecuada y en áreas curriculares que eran diferentes a su especialidad. Se produjo la incorporación de maestros de grado en el Tercer Ciclo de la EGB, proceso que fue permitido a partir de la realización de ciertos cursos que les permitieron su "reconversión" en profesores de este ciclo, como también la incorporación de graduados universitarios que, con o sin el profe-

sorado, encontraron un nuevo nicho laboral dentro del sistema educativo. Durante los primeros años, por falta de normativa al respecto, coexistieron dos regímenes laborales, uno para los profesores de la enseñanza media y otro para los maestros de grado, lo que se evidenció, entre otras cosas, en los mecanismos utilizados para otorgar las licencias y para la asignación de cargos. Esta situación tuvo un impacto negativo sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, acompañado por una fuerte descalificación profesional entre el personal docente de la provincia de Buenos Aires (Minteguiaga, s/f).

Una investigación que incluye entrevistas a docentes de Mar del Plata señala que, si bien en los primeros años de aplicación de la Ley Federal de Educación, la preocupación por los capacitación aparecía insistentemente en los relatos de entonces, en épocas más recientes "los docentes aun siguen expresando preocupación por la actualización profesional, pero el carácter obsesivo que asumió durante los primeros años de implementación de la LFE se ha ido diluyendo progresivamente". Al mismo tiempo, agrega que "si bien algunas opiniones son más críticas que otras, en cuanto a la forma que asumió la capacitación, se denota cierto consenso a la hora de legitimar los mecanismos que supuso. La idea de capacitación permanente configura el discurso común a la hora de definir estrategias para la conservación de la fuente de trabajo." (Señorino y Cordero, 2005: 14).

La reforma educativa impactó de manera muy distinta en las plantas funcionales de las escuelas. Si bien desde lo formal se requerían nuevos perfiles docentes (coordinadores, preceptores, etc.) y se impulsaban propuestas pedagógicas que implicaban mayor concentración de carga docente en las instituciones, muchas de estas reformas quedaron en los papeles por múltiples razones (carencias de normativa, falta de capacitación específica, políticas irregulares de titularización de los cargos, etc.). (Minteguiaga, s/f).

Los cambios de la estructura académica fueron acompañados por cambios en la matrícula del sistema educativo. La extensión de la obligatoriedad a 10 años de estudio, producto de la Ley Federal de Educación, produjo un crecimiento de la matrícula, especialmente en el nivel inicial y en los últimos años del Tercer Ciclo de la EGB (8° y 9° año), lo que se evidencia especialmente en los últimos años de la década de los noventa.

Posteriormente, la Ley de Educación Nacional N° 26206/2006 (LEN), dio lugar a una nueva organización para los niveles Primario y Secundario, en un intento por introducir cierta homogeneidad en la segmentada estructura académica.

La LEN, establece en su artículo 134 que las jurisdicciones podrán optar entre dos modelos para adaptar su estructura académica: 6 años para el nivel primario y 6 años para el nivel secundario o 7 años para el nivel primario y 5 años para el nivel secundario. La implementación de esta nueva estructura debe ser acordada en el marco del Consejo Federal de Educación que nuclea al Ministerio de Educación de la Nación y a los Ministerios de Educación de las jurisdicciones. Además, se establecen criterios para asegurar los mecanismos de equivalencia y certificación de estudios, así como también la movilidad de los alumnos dentro del sistema educativo nacional y los derechos adquiridos por los docentes respetando las distintas realidades jurisdiccionales, y se extiende la obligatoriedad hasta la finalización de la escuela secundaria.

La LEN cambia la estructura del sistema educativo, la cual queda configurada de la siguiente manera:

- Nivel inicial: desde 45 días hasta los 5 años siendo este último obligatorio.
- Nivel primario: a partir de los 6 años de edad.
- Nivel secundario: compuesto por dos ciclos, uno Básico,

común a todas las orientaciones y uno Orientado, que se encuentra diversificado atendiendo a distintos conocimientos que se desprenden del mundo social y laboral.

- Nivel superior: compuesto por las Universidades e Institutos Universitarios y por los Institutos de Educación Superior.

En lo que respecta a los contenidos curriculares, la LEN establece dos niveles de diseño curricular: el nivel nacional, encargado de la elaboración de los Contenidos Curriculares Comunes y Núcleos de Aprendizaje Prioritarios, (Art. 85), y el nivel jurisdiccional, al que le corresponde aprobar el currículo de los diversos niveles y modalidades en el marco de lo acordado en el Consejo Federal de Educación. La ley establece como obligatoria la enseñanza de al menos una lengua extranjera en el Nivel Primario y Secundario, al igual que incluye, dentro de los Contenidos Curriculares Comunes y los Núcleos de Aprendizaje Prioritario, a la educación ambiental en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo.

Además se crea, en el ámbito del Ministerio de Educación Nacional, el Instituto Nacional de Formación Docente (Art.76), entre cuyas funciones se encuentran: aplicar regulaciones que rigen el sistema de formación docente en cuanto a evaluación, autoevaluación y acreditación de instituciones y carreras, promover políticas nacionales y lineamientos básicos curriculares para la formación docente inicial y continua, desarrollar planes, programas y materiales para dicha formación y para las carreras socio humanísticas y artísticas.

A partir de la aplicación de la LEN, el actual Sistema Educativo queda configurado de la siguiente manera:

Cuadro N° 2
Equivalencia de niveles y años de estudio entre las estructuras académicas: tradicional y las prescriptas por la Ley Federal de Educación y la Ley Nacional de Educación

Tradicional		LFE		LEN			
				Modelo 1 7 años – 5 años		Modelo 2 6 años – 6 años	
Niveles	Años de estudio	Niveles	Años de estudio	Niveles	Años de estudio	Niveles	Años de estudio
Primario	1° grado	EGB	1° año	Primario	1° grado	Primario	1° grado
	2° grado		2° año		2° grado		2° grado
	3° grado		3° año		3° grado		3° grado
	4° grado		4° año		4° grado		4° grado
	5° grado		5° año		5° grado		5° grado
	6° grado		6° año		6° grado		6° grado
	7° grado		7° año		7° grado	Secundario	1° año
Secundario	1° año		8° año	Secundario	1° año		2° año
	2° año		9° año		2° año		3° año
	3° año	Polimodal	1° año		3° año		4° año
	4° año		2° año		4° año		5° año
	5° año		3° año		5° año		6° año
	6° año		4° año		6° año		7° año

Fuente: Extraído de Cappellacci, Inés y otros (2011,p.8)

El mayor impacto de estas transformaciones está dado por la integración del anterior Tercer Ciclo de la EGB con el Polimodal, con la intención de definir una nueva unidad pedagógica. Desde el año 2007 hasta ahora la estructura del sistema educativo se encuentra en transición entre la anterior y la prescripta por la LEN.

Durante este proceso de transición, la Provincia de Buenos Aires sancionó una nueva ley de educación, la Ley Provincial de Educación N° 13688/07, donde además de contemplar los planteos de la LEN, extiende la obligatoriedad desde los 4 años hasta la finalización del Nivel Secundario. La nueva norma plantea que el Sistema Educativo Provincial comprende cuatro niveles: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Superior, de acuerdo a los términos fijados por la LEN. Así, la provincia establece 14 años de escolaridad obligatoria y adopta una primaria de 6 años y una escuela secundaria de 6 años obligatorios.

Si bien la Ley Provincial de Educación es del año 2007, la jurisdicción había llevado a cabo una serie de consultas durante el año 2004, en aras de realizar una transformación del Nivel Secundario. Estas consultas permitieron, en los años posteriores, desarrollar distintas acciones para transformar el Nivel Secundario. Fruto de este esfuerzo son el Decreto 256/05, que creó una nueva Dirección Docente que contemplaba la conducción del Tercer Ciclo de la Educación General Básica (EGB) en su nivel central y en servicios; y las Resoluciones 1045/05, de implementación de la Educación Secundaria Básica sobre la base del tercer ciclo de la EGB; N° 894/05, de constitución de las Unidades de Gestión Curricular de 6 años en Escuelas Técnicas y Agrarias; N° 3233/06, de implementación del Diseño Curricular para el 7° año de Educación Secundaria Básica (1° año de Secundaria); N° 306/07, que modifica la estructura de la Subsecretaría de Educación incorporando la Dirección Provincial de Educación Secundaria y la N° 1030/07, de incorporación de terceros ciclos de EGB a las Escuelas Medias.

Como se desprende del párrafo anterior, la Ley Provincial de Educación, es sancionada dentro de un contexto de acciones provinciales que anticipan conceptual y operativamente la nueva identidad de la escuela secundaria en la Provincia de Buenos Aires y que permiten avanzar en la consolidación de la nueva estructura, cuya primera cohorte se inicia en el 2007, con fecha prevista de finalización en el 2012. Además, se prevé que los avances en la aprobación e implementación de los diseños curriculares para cada año del nivel se realicen con los docentes del sistema y respetando sus derechos estatutarios.

Hasta el momento, el proceso de conformación de la nueva estructura de la Educación Secundaria de 6 años está bastante avanzado, aunque con algunas dificultades. La mayor dificultad tiene que ver con la localización de los 6 años que conforman el nivel dentro de un mismo edificio (debe recordarse que el Tercer Ciclo de la EGB se había ubicado en las escuelas primarias).

Si bien este proceso de relocalización no se ha completado aún, la nueva estructura se encuentra bajo la dependencia funcional de un director de educación secundaria, cargo al que pueden acceder por concurso, sólo los profesores del nivel con título habilitante. En relación con los diseños curriculares, se finalizaron los correspondientes a todos los años del nivel dentro de la Educación Común y se encuentran en elaboración los diseños curriculares de la Educación Secundaria de Jóvenes y Adultos. En cuanto a la reasignación de los docentes para el dictado de las asignaturas, se estableció que, cuando se tratara de asignaturas ubicadas en el primer año de la Secundaria Básica, podían quedar a cargo de los mismos docentes, aunque fueran maestros de enseñanza primaria, siempre que hubieran recibido una capacitación específica. Para los demás años de la Escuela Secundaria Básica y del Ciclo Orientado, es requisito tener el título de profesor de la asignatura correspondiente que figura en el nuevo diseño curricular. Para ello, se establecen los nomencladores de títulos que fijan las incumbencias y permiten o impiden el acceso al dictado de cada materia. De todo lo dicho, se desprende que estamos frente a un proceso de reacomodamiento, que sin duda impacta en las condiciones laborales de los docentes de Educación Secundaria de la provincia.

4.2.4. La expansión de la matrícula del sistema educativo

Otro aspecto relevante para entender la demanda del mercado de trabajo y la incorporación de los docentes en el sistema educativo, tiene que ver con la expansión de la matrícula educativa en la última década. En este apartado se examina la evolución de la matrícula en el período 2000-2010 para todo el país y, específicamente, para la Provincia de Buenos Aires. En primer lugar, se considera la expansión de la matrícula en el sistema educativo nacional y provincial analizando sus principales modalidades: Educación Común, Especial y Jóvenes y Adultos.

Posteriormente, para poder caracterizar la expansión de la ma-

trícula, atendiendo a la estructura académica definida por los niveles Inicial. Primario. Secundario (Secundaria Básica y Ciclo

Cuadro Nro. 3
Años 2000-2010 – Total de alumnos de educación Común, Especial y de Jóvenes y Adultos

Año	Total País	Buenos Aires	Partidos del Conurbano	Buenos Aires Resto
2000	10.784.588	3.854.746	2.677.473	1.604.556
2001	10.965.019	3.898.188	2.702.968	1.642.604
2002	11.067.866	3.876.011	2.741.656	1.649.765
2003	10.993.169	3.719.535	2.633.767	1.587.966
2004	11.077.570	3.794.947	2.634.199	1.621.809
2005	10.990.077	3.729.719	2.563.206	1.589.967
2006	11.067.297	3.687.828	2.552.449	1.580.596
2007	11.164.113	3.701.885	2.430.768	1.686.186
2008	11.476.515	3.868.574	2.670.963	1.638.433
2009	11.723.830	3.971.440	2.759.041	1.689.141
2010	11.890.980	4.041.276	2.822.823	1.728.159
%Variación 2010/2004	7,34	6,49	7,16	6,56

Fuente: Relevamientos Anuales 2000 a 2010. DiNIECE. Ministerio de Educación.

Los datos disponibles arrojan para todo el país una tendencia general creciente de la matrícula de Educación Común, Especial y Jóvenes y Adultos, durante el período 2000-2010. En la Provincia de Buenos Aires, la matrícula de las mismas modalidades presenta una tendencia descendente hasta el año 2006, a partir del cual se registra un crecimiento sostenido. Es importante destacar que la Provincia de Buenos Aires tiene un peso relativo muy importante en el total de la matrícula nacional, donde representa casi un tercio del total del alumnado (ver cuadro 3).

Si tomamos en cuenta la variación de la matrícula entre 2004-2010, período semejante al que se considera más adelante al analizar la evolución de la Rama de Enseñanza con datos de la EPH, se observa que mientras la matrícula correspondiente al total país crece 7,34%, la de la Provincia de Buenos Aires crece 6,49%. El mayor crecimiento en la provincia se produce durante los últimos años y se evidencia, en mayor medida, en el conurbano bonaerense.

4 La Educación Común se estructura en cuatro niveles de enseñanza que son correlativos, con plazos y edades teóricas y con niveles de complejidad crecientes en sus contenidos.

Si analizamos lo que sucede en cada nivel, atendiendo a la matrícula de Educación Común, se observa que los niveles que más crecieron en forma sostenida, entre el 2000 y el 2010, en el país y en la Provincia de Buenos Aires, fueron el Nivel Inicial y el nivel Superior No Universitario. Es de destacar que ambos niveles presentan una mayor potencialidad de crecimiento ya que se encuentran muy lejos de su saturación.

Cuadro Nro.4
Años 2000-2010: Alumnos del Nivel Inicial

Año	Total País	Buenos Aires	Partidos del Conurbano	Buenos Aires Resto
2000	1.246.597	556.406	316.661	239.745
2001	1.255.690	553.550	314.925	238.625
2002	1.258.420	551.966	314.655	237.311
2003	1.256.011	542.141	305.857	236.284
2004	1.292.072	562.729	315.464	247.265
2005	1.324.529	577.379	329.222	248.157
2006	1.332.522	572.554	326.248	246.306
2007	1.364.909	582.116	313.379	268.737
2008	1.485.899	639.221	367.253	271.968
2009	1.526.915	665.512	386.396	279.116
2010	1.553.418	674.055	392.601	281.454
%Variación 2010/2004	20,23	19,78	24,45	13,83

Fuente: Relevamientos Anuales 2000 a 2010. DiNIECE. Ministerio de Educación.

En la última década, la matrícula del Nivel Inicial presenta una tendencia creciente para todo el país. Una situación similar se registra en la Provincia de Buenos Aires, si bien se observa un leve descenso entre el 2001 y el 2003. Si consideramos la variación 2010/2004, se observa también un crecimiento importante de la matrícula del nivel inicial, especialmente en los últimos años (20,23%, para el total país y 19,78%, para la provincia). El mayor crecimiento se localiza en el conurbano bonaerense, 24,45% (ver cuadro 4). Al respecto, recuérdese que la Ley de Educación de la Provincia establece la obligatoriedad escolar a partir de los 4 años de edad.

Cuadro Nro.5
Años 2000-2010: Alumnos de Nivel Superior No Universitario

Año	Total País	Buenos Aires	Partidos del Conurbano	Buenos Aires Resto
2000	**440.164**	132.274	67.512	64.762
2001	**464.246**	138.588	69.266	69.322
2002	**494.961**	146.793	73.075	73.718
2003	**530.316**	156.492	79.245	77.247
2004	**512.002**	132.155	66.381	65.774
2005	**509.134**	121.299	63.930	57.369
2006	**527.714**	124.988	65.967	59.021
2007	**540.771**	126.285	63.650	62.635
2008	**607.233**	149.672	75.513	74.159
2009	**656.196**	169.318	82.922	86.396
2010	**691.007**	179.452	88.362	91.090
% Variación 2010/2004	**34,96**	**35,79**	**33,11**	**38,49**

Fuente: Relevamientos Anuales 2000 a 2010. DiNIECE. Ministerio de Educación.

Por su parte, la matrícula del nivel Superior No Universitario presenta también un crecimiento importante y sostenido para ese período en todo el país. En la Provincia de Buenos Aires, la tendencia ascendente se revierte en el 2004, situación que se extiende hasta el 2008, en que se incrementa nuevamente. El porcentaje de variación 2010/2004 es de 34,96%, para todo el país y de 35,79%, para la provincia. El mayor crecimiento para este período se evidencia en el interior de la provincia, 38,49% (ver cuadro 5). Cabe señalar que la mayor parte de la matrícula del nivel superior no universitario cursa carreras de formación docente.

Cuadro Nro.6
Años 2000-2010: Alumnos de Nivel Primario

Año	Total País	Buenos Aires	Partidos del Conurbano	Buenos Aires Resto
2000	**4.668.006**	1.658.221	1.061.249	596.972
2001	**4.699.128**	1.664.227	1.056.827	607.400
2002	**4.719.335**	1.664.294	1.064.733	599.561
2003	**4.620.916**	1.579.644	1.005.355	574.289
2004	**4.646.779**	1.613.982	1.007.885	606.097
2005	**4.597.404**	1.577.421	973.595	603.826
2006	**4.632.539**	1.593.017	985.956	607.061
2007	**4.645.289**	1.595.011	940.771	654.240
2008	**4.664.025**	1.639.128	1.023.683	615.445
2009	**4.643.430**	1.640.643	1.027.508	613.135
2010	**4.637.463**	1.655.308	1.034.548	620.760
%Variación 2010/2004	**-0,2**	**2,56**	**2,65**	**2,42**

Fuente: Relevamientos Anuales 2000 a 2010. DiNIECE. Ministerio de Educación.

Atendiendo a los niveles educativos restantes, se observa para la matrícula del Nivel Primario, del total país, una cierta estabilidad, aunque con una tendencia levemente descendente. En la Provincia de Buenos Aires, la situación es similar aunque con una tendencia levemente ascendente (ver cuadro 6). Es importante destacar que la matrícula del Nivel Primario decrece en el conurbano, aunque crece en el interior de la provincia. Sin embargo, tampoco es esperable un crecimiento importante del nivel, en tanto casi la totalidad de los niños en edad teórica de concurrir a la escuela se encuentran escolarizados.[5]

Para el período 2010/2004, la matrícula de primaria para el total país presenta una tasa de variación negativa, (-0.20). En el caso de la Provincia de Buenos Aires, la tasa de variación es

5 La tasa neta de escolarización para el Nivel Primario en el 2001 es de 98.1, para todo el país, y de 98.6, para la Provincia de Buenos Aires. Fuente: INDEC, Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001, Procesamientos Especiales de la Dirección de Estadísticas Sectoriales.

positiva, si bien no registra un crecimiento muy importante por las razones ya aducidas (2,56%, para el total de la provincia, el que se distribuye de manera muy semejante entre el conurbano bonaerense y el interior de la provincia).

Cuadro Nro. 7
Años 2000-2010: Alumnos de Educación Secundaria Básica

Año	Total País	Buenos Aires	Partidos del Conurbano	Buenos Aires Resto
2000	**2.039.364**	781.882	495.501	286.381
2001	**2.054.158**	784.258	495.488	288.770
2002	**2.042.403**	777.187	494.384	282.803
2003	**2.036.270**	749.209	474.641	274.568
2004	**2.084.064**	769.894	476.976	292.918
2005	**2.098.453**	756.708	462.935	293.773
2006	**2.103.396**	739.704	454.966	284.738
2007	**2.112.511**	746.225	432.839	313.386
2008	**2.153.329**	769.759	479.036	290.723
2009	**2.230.464**	812.743	508.806	303.937
2010	**2.276.041**	841.428	528.059	313.369
%Variación 2010/2004	**9,21**	**9,29**	**10,71**	**6,98**

Fuente: Relevamientos Anuales 2000 a 2010. DiNIECE. Ministerio de Educación.

En cuanto a la Enseñanza Secundaria, se observa un importante crecimiento de la Educación Secundaria Básica, que abarca los tres primeros años del nivel. Si bien la tendencia general para todo el país es positiva a lo largo de la década, aunque con algunos altibajos, el crecimiento más importante se registra en los últimos años. En cuanto a la Provincia de Buenos Aires, se observa una tendencia negativa de la matrícula para los primeros años de la década, tendencia que comienza a revertirse a partir del 2007. El crecimiento de la matrícula que se refleja en los últimos años de la década es el resultado de un proceso de inclusión y de retención del alumnado en un nivel que siempre se ha

caracterizado por tener altas tasas de abandono.

Por su parte, para el periodo 2010-2004, se observa un crecimiento de la matrícula en la Educación Secundaria Básica para la provincia muy similar al evidenciado para el total país (9,29%, Provincia de Buenos Aires y 9,21%, total país). El mayor incremento relativo se produce en el conurbano bonaerense (ver cuadro 7).

Cuadro Nro. 8
Años 2000-2010: Alumnos del Ciclo Orientado de Educación Secundaria

Año	Total País	Buenos Aires	Partidos del Conurbano	Buenos Aires Resto
2000	**1.380.537**	589.826	384.021	205.805
2001	**1.431.496**	615.774	396.383	219.391
2002	**1.448.066**	598.509	386.887	211.622
2003	**1.445.920**	574.975	364.769	210.206
2004	**1.395.799**	561.306	357.476	203.830
2005	**1.360.174**	547.198	349.628	197.570
2006	**1.359.469**	527.484	335.261	192.223
2007	**1.352.187**	503.456	302.070	201.386
2008	**1.369.803**	519.919	330.602	189.317
2009	**1.388.767**	527.608	334.981	192.627
2010	**1.403.587**	530.013	336.106	193.907
%Variación 2010/2004	**0,56**	**-5,58**	**-5,98**	**-4,87**

Fuente: Relevamientos Anuales 2000 a 2010. DiNIECE. Ministerio de Educación.

Por su parte, el Ciclo Orientado de la Educación Secundaria, que abarca los tres últimos años del Nivel Secundario, presenta una tendencia descendente para el total país y para la Provincia de Buenos Aires, que recién ha comenzado a revertirse en el año 2008 (ver cuadro 8).

En el período 2010/2004, la tasa de variación es mínima para el total país (0,56%) y es negativa para la provincia (-5,58%), tanto en el conurbano como en el resto de la misma.

El proceso de disminución de la matrícula que, dentro del sistema educativo en su conjunto, afectó particularmente al Nivel Secundario es consecuencia de algunas causas que pueden considerarse exógenas y endógenas al sistema educativo (Cappellacci y Miranda, 2007).

Entre las causas exógenas, podemos mencionar el período de recuperación económica que se gesta con posterioridad a la crisis, a partir del 2003, que al posibilitar la recuperación del empleo, otorga mayores posibilidades ocupacionales a los jóvenes. Entre las causas endógenas, una explicación puede encontrarse en el crecimiento de la matrícula de la educación de Jóvenes y Adultos. Esta modalidad representa una oferta más flexible que permite combinar el estudio con el trabajo y pudo haber sido elegida por los jóvenes que desertaban del sistema de educación tradicional. En ese sentido, la matrícula de Adultos ha crecido en una proporción que explicaría en un alto porcentaje la disminución de la matrícula (especialmente en el ciclo orientado) de la educación secundaria común. Claramente, el Nivel Secundario enfrenta los desafíos más importantes de todo el sistema educativo, en aras de evitar el atraso escolar y el abandono que lleva a una importante proporción de jóvenes a no concluir sus estudios.

Cuadro Nro.9
Estudiantes universitarios. Período 1999-2009

Año	Total País	Buenos Aires
1.999	1.240.536	251.782
2.000	1.339.740	267.902
2.001	1.412.999	285.069
2.002	1.462.319	296.485
2.003	1.489.243	302.348
2.004	1.536.653	298.015
2.005	1.553.700	296.146
2.006	1.586.520	297.735
2.007	1.569.065	313.055
2.008	1.600.522	329.651
2.009	1.650.150	343.956
%Variación 2009/2004	**7,39**	**15,42**

Fuente: DIU-SPU -2011

Finalmente, al analizar la evolución de la matrícula universitaria para todo el país se observa que presenta un importante crecimiento sostenido, mientras que en la provincia el crecimiento muestra algunas fluctuaciones. Al considerar el período 2009/2004, se advierte una variación positiva del número de alumnos universitarios en el país del orden del 7,39%, mientras que en la Provincia de Buenos Aires el porcentaje de variación que se verifica duplica el que se observa a nivel nacional: 15.42% (ver cuadro 9). No obstante, es importante señalar que, dado el escaso porcentaje de los profesores universitarios que tienen dedicación exclusiva en las universidades de la provincia (16%), es probable que una proporción importante de los mismos no se encuentre relevada dentro de la Rama de Enseñanza, en tanto su ocupación principal puede pertenecer a otra de las ramas consideradas.

En síntesis, el análisis de la evolución de la matrícula durante la década 2000/2010 arroja una expansión del sistema educativo en su conjunto, con comportamientos diferenciales hacia el interior del sistema. Si bien el impacto negativo de la crisis 2001 se registró en todo el país, con intensidad diversa en cada nivel educativo, podemos decir que, en algunos casos, en la Provincia de Buenos Aires se manifestó con una intensidad mayor que la registrada para el total del país. No obstante, es innegable el proceso de recuperación y crecimiento de la matrícula educativa que se registra en los últimos años de la década, lo que indudablemente ha contribuido en gran medida al crecimiento que ha experimentado el número de ocupados asalariados en la Rama de Enseñanza.

4.2.5. Políticas públicas que impactan sobre la Rama de Enseñanza y sobre las condiciones laborales de sus ocupados

En este apartado se pasa rápidamente revista a algunas políticas públicas del sector de la educación que analizaremos en tanto suponen impacto sobre el número de ocupados en la Rama y/o sus condiciones laborales. Focalizamos la atención sólo en aquella parte de las políticas públicas que se ha plasmado en normativas de distinto grado (leyes, decretos, resoluciones, etc.) Al igual que

Draghi (2007) entendemos "la indagación de la normativa como instancia regulatoria de la realidad, que estructura condiciones laborales en el amplio sentido de establecer posibilidades, asignar derechos para algunos sectores o limitarlos con respecto de otros" Entre los derechos que tienen los docentes, que explicita el capítulo V de la Ley Provincial de Educación número 13.688 y que están relacionados directamente con las condiciones laborales, se explicitan los siguientes:

- Al acceso a los cargos por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para la educación pública de gestión estatal.
- A la estabilidad en el cargo titular en tanto su desempeño sea satisfactorio, de conformidad con la normativa vigente para la relación de empleo público y privado y la presente ley.
- A la libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadanos.
- A participar en la actividad gremial.
- A la negociación colectiva paritaria.
- A los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social.
- A un salario digno.
- Al acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales.
- Al desarrollo de sus tareas en condiciones adecuadas de seguridad e higiene de acuerdo a la normativa provincial y nacional vigente.

Respecto de los docentes de establecimientos educativos de gestión privada, el art. 135, señala que " tendrán las mismas obliga-

ciones, se ajustarán a las mismas incompatibilidades y gozarán de los derechos establecidos para el personal de los Establecimientos educativos de Gestión Estatal, sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley, y en la medida en que sean compatibles con la naturaleza de la relación de empleo privado, obligaciones y derechos nacidos de la legislación laboral vigente y la negociación colectiva del sector". Por su parte el art 136 establece que "Los docentes de los establecimientos educativos de gestión privada percibirán como mínimo salarios equiparados a las remuneraciones básicas, bonificaciones, compensaciones, asignaciones y beneficios previsionales y sociales con los del personal docente de igual función, cargo, categoría y responsabilidad docente del orden estatal en todos sus Niveles. En materia previsional estarán sujetos al mismo régimen que sus pares estatales.".

El Estatuto Docente actual fue sancionado en 1987. Como otros, "constituye una herramienta legal que sintetiza y objetiva la forma que adopta la relación entre los docentes, el Estado, el mercado y otros actores sociales en cierto momento histórico" Leyes modificatorias posteriores hicieron cambios puntuales.

Si bien desde el año 1990, por Ley Nacional 23.929, se reconocen los Convenios Colectivos para el sector docente, por distintos motivos la Provincia de Buenos Aires no llama a paritarias hasta el año 2007. En octubre del 2006 el gobierno de la Provincia de Buenos Aires promulgó la Ley 13552 de Paritarias Provinciales Docentes que había sido recientemente discutida en el Congreso provincial. Al publicarla sostiene que "la provincia se propone mantener y promover los actuales derechos y obligaciones de cada docente bonaerense consagrados en la legislación actual, de manera de consolidar y ampliar las conquistas del trabajador de la educación y procurar, a la vez, contar con acuerdos normativos ágiles y dinámicos, que eviten la excesiva burocracia administrativa sin dejar de garantizar los mecanismos de transparencia, control de gestión y respecto efectivo de los derechos laborales docentes." (Dirección General de Cultu-

ra y Educación de la Provincia de Bs. As., 2007)

Importa destacar que, como lo señalan los gremios, existen diferencias significativas entre el Estatuto Docente y el Convenio Colectivo. El primero es decidido en espacios en los que la participación gremial es mediada por los legisladores y el segundo por acuerdo entre el gremio y la patronal que permite la participación directa de los representantes gremiales poniéndolos en una situación de mayor fuerza en los procesos de decisión.

Como se señaló más arriba, desde el 2005 se dictaron distinto tipo de normativas tendientes a ordenar la transición entre el Tercer Ciclo de la EGB y la Secundaria Básica. En lo que hace a la cobertura de cargos de directores de estas nuevas unidades educativas, la resolución 1045 del 2005 de la Dirección General de Cultura y Educación del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, establece que en una primera etapa los Directores Titulares de la Educación General Básica cuyo Tercer Ciclo se transforma en Escuela Secundaria Básica y que posean horas y/o módulos titulares podrán optar por ser reasignados con situación de revista titular en el cargo de Director de Escuela Secundaria Básica. También otorga prelación para el acceso a ciertos cargos para aquellos vicedirectores y coordinadores que hasta entonces prestaban servicios en el Tercer Ciclo y encomienda a la Dirección de Secundaria Básica que llame a concurso para la cobertura de los cargos jerárquicos titulares. Asimismo, en el art. 13, se establece que los establecimientos educativos a crearse serán clasificados con idéntica desfavorabilidad a la del establecimiento de origen en tanto se mantengan las condiciones de ubicación y acceso.

Por otra parte, dado el cambio curricular que conllevó la estructuración de la Educación Secundaria, diversas resoluciones de la Dirección General de Educación y Cultura (entre otras, las Resoluciones 3829 del 2007 y 245, y 246 del 2010) pautaron la reasignación de los docentes a las nuevas asignaturas.

En relación con la apertura de nuevas fuentes de trabajo docente en la provincia, también se destaca, en los últimos años, la creación de nuevas universidades oficiales en su territorio[6], así como la existencia de diversos programas nacionales y provinciales que, con el propósito de promover la inclusión educativa y mejorar las trayectorias escolares de los alumnos, crean cargos de tutores y otras figuras docentes en las escuelas de gestión estatal.

5. Caracterización de los docentes y de la Rama de Enseñanza en la Provincia de Buenos Aires.

En este apartado se realiza una caracterización cuantitativa del perfil y de las condiciones laborales de los docentes y de los ocupados en la Rama de Enseñanza en la Provincia de Buenos Aires, así como de la evolución de estas condiciones, para lo cual se tomarán en consideración los datos del Censo Docente del 2004 y de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

El primero de ellos permite caracterizar al personal docente que trabajaba, en noviembre de 2004, en los distintos niveles de enseñanza (con excepción del universitario) en la totalidad de la Provincia de Buenos Aires. Este censo contempla a los docentes de instituciones educativas del sector de gestión estatal y de gestión privada y permite conocer sus condiciones laborales básicas.

Otro tipo de características y alcances tiene la Encuesta Permanente de Hogares, que permite analizar el comportamiento y evolución de la Rama de Enseñanza entre el 2004 y el 2010. Es una encuesta que releva información acerca de las viviendas, los hogares y las personas, siendo su objetivo principal la caracterización socioeconómica de la población. La EPH se aplica en las ciudades capitales de provincia y en el resto de los grandes aglomerados urbanos de todo el país. En este caso, se ha consi-

6 En la última década se crearon las siguientes universidades oficiales: Universidad Nacional Arturo Jauretche, la Universidad Nacional de Avellaneda, la Universidad Nacional de Moreno, la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires y la Universidad Nacional del Oeste.

derado la información correspondiente, únicamente, a los aglomerados urbanos ubicados en su totalidad en la Provincia de Buenos Aires: Partidos del Gran Buenos Aires, Gran La Plata, Mar del Plata – Batán y Bahía Blanca – Cerri.[7]

Para este trabajo, se tomaron en consideración los años 2004 y 2010 (segundo semestre) ya que permiten analizar las transformaciones que se produjeron entre los ocupados en la Rama de Enseñanza a partir de los cambios producidos en la estructura del sistema educativo y en la evolución de la matrícula escolar. Cabe señalar que, si bien la mayoría de los ocupados en la Rama de Enseñanza son docentes que trabajan en instituciones educativas que imparten enseñanza en los niveles Inicial, Primario, Secundario o Terciario, también incluye a los que se desempeñan en universidades, públicas o privadas, a aquellas personas que trabajan en instituciones educativas de otros tipos (academias, institutos para la enseñanza de idiomas, de teatro, etc.), a maestros y profesores particulares, a dueños de instituciones educativas, y al personal de apoyo docente o no docente en instituciones que tienen como actividad principal la enseñanza.

5.1. Características de los docentes de la Provincia de Buenos Aires

En el año 2004 fueron censados[8] en todas las escuelas de la provincia, de gestión estatal y privada, casi 300 mil personas (exac-

7 No se incluyó información del aglomerado San Nicolás porque el mismo fue incorporado a la EPH con posterioridad al año 2004.

8 En noviembre de 2004 se administró el último Censo Nacional Docente. Se realizó en todos los establecimientos educativos, estatales y privados y en las unidades de gestión escolar de todo el país. En ellos fueron censados los docentes que se desempeñaban en los entonces denominados tipos de educación: común, adultos, especial y artística y en todos los niveles de enseñanza, exceptuando la educación universitaria. A los fines del Censo se consideró personal docente a aquellas personas que a la fecha del relevamiento contaran con designaciones docentes y que desarrollaran alguna actividad comprendida dentro de las funciones de dirección y gestión, frente a alumnos y/o apoyo a la enseñanza. Asimismo fue censado el personal contratado siempre que desempeñara funciones dentro de las señaladas. A diferencia de la información basada en otro tipo de fuentes, la que aquí se presenta corresponde a personas que se desempeñan como docentes y no a cargos docentes.

tamente 293.915) que trabajaban como docentes en los distintos niveles de enseñanza, exceptuando el nivel universitario.

Al momento del relevamiento, el 8% de los docentes se encontraba con licencia y/o en comisión de servicio, porcentaje similar al que se advirtió en el promedio del país. Algo más de dos tercios (67.3%) trabajaba exclusivamente en escuelas de gestión estatal, una cuarta parte exclusivamente en escuelas de gestión privada y el resto trabajaba tanto en escuelas estatales como privadas.

En la provincia, algo más del 90% de los docentes desempeñaba en el sistema educativo sólo una de las funciones de enseñanza: formaba parte del personal directivo de las escuelas, estaba frente a alumnos, o bien desempeñaba alguna función de apoyo a la enseñanza (preceptor, bibliotecario, auxiliares de laboratorio, asesores pedagógicos, etc.). El resto combinaba dos o más funciones de enseñanza.

Cuadro Nro. 10
Provincia de Buenos Aires. Docentes en actividad
Distribución por función educativa según sectores de gestión

Sector	Total	Dirección y gestión exclus.	Frente a alumnos exclus.	Apoyo a la enseñanza exclus.	Dirección y gestión y frente a alumnos	Dirección y gestión y apoyo a la enseñanza	Frente a alumnos y apoyo a la enseñanza	Dirección y gestión, frente a alumnos y apoyo a la enseñanza
Total	223454	7,3	70,4	12,9	3,7	0,5	4,7	0,5
estatal	157333	6,8	69,6	14,3	3,6	0,5	4,7	0,5
privado	78853	8,2	76,0	9,4	2,6	0,3	3,1	0,5

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

Siete de cada diez docentes desempeñaba sus tareas exclusivamente frente a alumnos, es decir dictando clases, como profesor o maestro en algunos de los niveles de enseñanza. Al respecto, se advierten diferencias entre sectores de gestión. En las escuelas privadas, a diferencia de las de gestión estatal, es mayor el porcentaje de docentes que exclusivamente trabaja frente a curso y menor el porcentaje que desempeña funciones de apoyo a la enseñanza.

En cualquier actividad, el tipo de vínculo contractual que une al trabajador con la empresa o institución empleadora es de gran

importancia para definir las condiciones laborales de este trabajador. En el caso del personal docente, ese vínculo contractual se denomina situación de revista.

Cuadro Nro.11
Provincia de Buenos Aires. Docentes en actividad
Distribución por situación de revista según sectores de gestión

Sector de gestión	Total	Situación de revista								
		Titular exclus.	Interino/ Provisional exclus.	Suplente exclus.	Contratado exclus.	Titular e Interino/ Provisional	Titular y suplente	Titular y Contratado	Otra exclus.	Otras combinac.
Total	100.0	55,1	10,9	12,6	0,6	7,2	5,3	0,4	0,3	7,5
estatal	100.0	47,3	14,2	15,4	0,1	8,8	5,1	0,1	0,3	8,7
privada	100.0	75,2	5,4	7,8	1,8	1,4	4,0	1,1	0,4	2,8

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

En la Provincia de Buenos Aires, poco más de dos tercios del personal docente era titular en todos o en alguno de sus cargos y el resto tenía una situación laboral inestable.

Por otra parte, aún entre los primeros, se observa que algunos tenían algún grado de precariedad. Solo el 55,1% del total de docentes de la provincia estaba en condición de titular en todas sus designaciones mientras que casi un 13% tenía alguna designación como titular y otra/s de otro tipo, con una relación contractual más frágil. Los docentes interinos, provisionales y suplentes si bien tienen nombramientos que implican aportes y contribuciones a la seguridad social, tienen vínculos que cesan al terminar la situación que les dieron origen.[9]

Respecto a esto, se observan diferencias entre los que trabajan en escuelas de gestión estatal o privada. Los primeros parecerían tener más altos porcentajes en situación de precariedad laboral, en tanto el porcentaje de titulares es menor. No obstante hay que destacar una importante diferencia. La titularidad tiene distintas implicancias en el sector estatal y en el privado. Los docentes estatales que son titula-

9 En el caso de los docentes provisionales cesan al cubrirse el cargo u horas cátedra con un docente titular o al finalizar las tareas correspondientes al año escolar en los casos en que el docente no haya contado, en el momento de su acceso al cargo con título habilitante para el cargo, horas cátedra o módulo que desempeña. Por su parte el suplente cesa al reintegrarse en su cargo el titular o provisional ausente y también al terminar el curso escolar si es que no tiene título habilitante (cfr. art.109 y 110 del Estatuto Docente de la Provincia de Buenos Aires).

res tienen estabilidad[10] en el cargo y no pueden ser despedidos a menos que inflijan reglas éticas, pierdan su aptitud psicofísica o pasen a disponibilidad. Por su parte los docentes que trabajan en el ámbito privado no gozan de esta estabilidad. Tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores del sector privado.

En consonancia con la distribución de la matrícula escolar, casi el 95% de los docentes se desempeñaba en la educación común y el resto en la educación especial, de adultos y/o artística. A partir de aquí, en este apartado nos estaremos refiriendo al universo de docentes de la Provincia de Buenos Aires que trabajaban en la educación común y que, en el momento del censo, se encontraban en actividad. El total de docentes en esta situación era de 247.791**.** Ellos debían impartir enseñanza a los más de tres millones seiscientos mil (3.640.066) alumnos que cursaban los distintos niveles de la educación común en la provincia**.**[11]

Como sucede en el país y en casi todos los países del mundo, la inmensa mayoría (81.5%) de los docentes de la Provincia de Buenos Aires son mujeres. La participación femenina es disímil en los distintos niveles de enseñanza. Representa el 95.1% del total en el Nivel Inicial; el 87.4%, en la EGB1 y 2 (primario); el 74.1%, en la EGB3; el 66.1%, en el Nivel Medio-polimodal y el 69,5%, en el Nivel Superior No Universitario de formación docente. En los terciarios técnicos, este porcentaje alcanza sólo al 53.8%.

Se observa la mayor concentración de personal docente en los niveles primario y secundario, entre otras cosas, porque son los niveles que concentran mayor matrícula. Le siguen en impor-

10 El art. 17 del Estatuto Docente establece el derecho a la estabilidad, que es "un derecho que gozarán los docentes titulares quedando excluidos del mismo los docentes suplentes y provisionales".

11 El cociente ente ambos indicaría que, en promedio cada docente atendía entre 14 y 15 alumnos. Es necesario señalar que este promedio general oculta situaciones muy disímiles relacionadas con las características de la organización del trabajo docente en los distintos niveles de enseñanza y la gran dispersión de cargas laborales que tienen especialmente los que trabajan en nivel medio y superior.

tancia numérica relativa aquellos que trabajan en el Tercer Ciclo de la EGB.[12] En ambos sectores de gestión se advierte este mismo comportamiento, pero se registra un mayor porcentaje de docentes en los niveles inicial y superior no universitario dentro de la educación de gestión privada.

Cuadro Nro.12
Provincia de Buenos Aires. Docentes de educación común en actividad
Distribución según niveles de enseñanza

Sector de gestión	Total	Nivel de enseñanza					
		Inicial	Primario/ EGB1 y 2	EGB 3	Medio o Polimodal	Superior no universitario	Docentes en situaciones especiales
Total	247.791	14,9	33,5	28,7	33,4	5,9	6,1
Estatal	178.109	12,8	33,0	29,4	32,8	4,6	6,5
Privado	84.865	17,3	31,1	25,7	33,9	8,1	4,3

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

Notas: 1) El número de docentes que trabaja en cada sector de gestión incluye a aquellos que se desempeñan exclusivamente en el mismo como a aquellos que también trabajan en el otro. 2) En cada fila la sumatoria de porcentajes resulta mayor al 100% dado que alrededor de un 22% de los docentes se desempeñan simultáneamente en varios niveles de enseñanza. 3) Los docentes en situaciones especiales son aquellos con cargos de dirección y gestión, personal de apoyo y/o maestros rurales, en más de un nivel de enseñanza, en un mismo establecimiento educativo.

La información relevada permite observar que el colectivo docente, lejos de constituir un todo homogéneo, tiene rasgos propios en cada nivel de enseñanza y sector de gestión. Lo mismo ocurre respecto a sus condiciones laborales básicas.

A continuación, se caracterizan las condiciones laborales de los docentes de cada nivel de enseñanza y sector de gestión, a partir de las siguientes variables: funciones que desempeñan, antigüedad en la docencia, situación de revista, carga horaria semanal y cantidad de establecimientos en los que trabajan.

En todos los niveles de enseñanza y en los distintos sectores de gestión, la gran mayoría del personal docente (alrededor del 90%) desempeña una única función docente: está en cargos directivos, o frente a alumnos, o en tareas de apoyo a la enseñanza. El resto combina varios tipos de funciones. La mayor parte del personal docente está abocado exclusivamente al dictado de clases en todos los niveles de enseñanza, aunque se advierten diferencias entre los mismos.

12 Dado que el Censo Nacional de Docentes se administró en el año 2004 aún estaba en vigencia la estructura educativa prescripta por la Ley Federal de Educación.

Cuadro Nro.13
Provincia de Buenos Aires. Docentes de educación común en actividad
Distribución por función educativa según sectores de gestión

Niveles y Sector	Total	Función educativa							
		Dirección y gestión exclus.	Frente a alumnos exclus.	Apoyo a la ens.exclus.	Dirección y gestión y frente a alumnos	Dirección y gestión y apoyo a la ens.	Frente a alumnos y apoyo a la ens.	Direc. y gestión, frente a alum. y apoyo a la ens.	Otra función
Inicial	100.0	12,2	61,9	19,7	1,2	0,3	3,5	0,2	0,9
Estatal	100.0	12,9	60,5	21,0	1,3	0,2	2,6	0,2	1,2
Privado	100.0	11,0	65,0	18,0	0,9	0,3	4,1	0,3	0,3
EGB1y2	100.0	4,3	89,4	3,1	1,3	0,1	1,0	0,3	0,5
Estatal	100.0	4,6	88,5	3,7	1,3	0,1	0,9	0,3	0,6
Privado	100.0	3,8	91,8	1,6	1,0	0,1	1,0	0,5	0,3
EGB3	100.0	1,5	81,6	13,7	1,0	0,1	1,5	0,3	0,3
Estatal	100.0	1,2	80,3	15,5	1,1	0,1	1,3	0,3	0,2
Privado	100.0	1,8	86,3	8,8	0,7	0,0	1,6	0,3	0,4
Medio/polim.	100.0	3,9	68,6	16,9	3,9	0,3	5,2	0,6	0,6
Estatal	100.0	2,4	66,8	19,1	3,9	0,3	6,1	0,6	0,7
Privado	100.0	6,9	75,8	11,1	2,8	0,2	2,4	0,4	0,4
SNU FD	100.0	3,8	81,2	7,8	4,0	0,1	1,8	0,2	1,1
Estatal	100.0	5,0	86,3	3,2	2,7	0,0	1,2	0,1	1,4
Privada	100.0	3,0	78,4	10,7	4,7	0,1	2,1	0,3	0,8
SNU FT	100.0	6,4	77,8	8,1	3,4	0,1	2,5	0,1	1,6
Estatal	100.0	4,9	73,9	13,1	3,5	0,0	3,0	0,1	1,5
Privada	100.0	8,0	82,1	2,8	3,1	0,2	2,0	0,2	1,6

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

Es en los niveles Inicial y Secundario donde hay un menor porcentaje relativo de docentes exclusivamente dedicados al dictado de clases. En el Nivel Secundario y en los Superiores (formación docente y técnico profesional) se observa que, entre un 3 o 4% de los docentes combinan el dictado de clases con el desempeño de tareas directivas. En el primero, además, algo más de un 5% dicta clases y desempeña tareas de apoyo a la enseñanza.

En el Nivel Inicial es donde se observa un mayor porcentaje de docentes exclusivamente en funciones de dirección y gestión, posiblemente debido a que las unidades educativas en que se brinda el servicio son de menor tamaño que las del resto de los niveles de enseñanza y en todas existe un directivo. También es probable que se deba a la mayor presencia de la oferta privada. En relación a lo que sucede en otros niveles de enseñanza, el Tercer Ciclo de

la EGB y el Nivel Medio-Polimodal concentran el mayor porcentaje de docentes en tareas de apoyo a la enseñanza, mucho más elevado en el sector estatal que en el privado.

A partir de este momento, se analiza la situación de los docentes que en cada nivel y sector, desempeñan funciones frente a curso (sea en forma exclusiva o no).

Cuadro Nro.14
Provincia de Buenos Aires.
Docentes frente a alumnos de educación común en actividad
Distribución de los docentes de cada nivel de enseñanza y sector de gestión según antigüedad en la docencia

	Total	Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	Más de 30 años
Inicial	100.0	7,3	22,0	24,3	24,0	13,0	6,1	2,3	1,0
Estatal	100.0	5,1	16,4	24,5	26,8	15,7	7,6	2,8	1,1
Privado	100.0	10,1	29,7	24,1	19,9	9,4	4,0	1,7	1,1
EGB1y2	100.0	5,9	19,5	21,8	21,7	15,2	8,7	4,2	3,0
Estatal	100.0	4,8	17,2	22,1	22,8	16,7	9,8	4,3	2,4
Privado	100.0	7,6	23,3	21,4	20,1	12,7	7,0	4,1	3,9
EGB3	100.0	4,8	17,9	22,7	19,5	14,8	9,1	5,4	5,8
Estatal	100.0	4,6	17,4	23,7	18,8	15,1	9,4	5,5	5,5
Privada	100.0	4,9	18,5	21,2	20,7	14,5	8,6	5,5	6,2
Media/ polimodal	100.0	3,8	18,4	18,7	19,4	15,5	10,2	6,7	7,3
Estatal	100.0	3,1	17,4	18,5	18,8	16,2	11,1	7,2	7,7
Privada	100.0	4,5	19,4	19,0	20,8	14,8	8,9	6,2	6,5
SNU FD	100.0	2,3	11,3	12,6	16,1	17,2	14,3	10,5	15,8
Estatal	100.0	1,9	8,9	10,8	14,7	17,4	15,8	12,3	18,3
Privada	100.0	2,8	14,2	14,8	17,6	16,8	12,3	8,5	13,0
SNU FT	100.0	5,8	22,6	19,3	18,5	13,1	8,6	5,2	6,8
Estatal	100.0	5,2	17,3	16,5	20,5	14,8	10,9	6,9	8,1
Privada	100.0	6,4	27,9	22,2	16,8	11,1	6,5	3,5	5,6

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

Se observa que en el universo de los docentes que están frente a curso, son los de Nivel Inicial los que tienen mayor porcentaje de docentes noveles (hasta 5 años de antigüedad). Casi un 30% de los docentes del nivel están en esa situación, aunque se observan grandes diferencias al respecto entre el sector estatal

y el privado. En el otro extremo se encuentra el Nivel Superior de Formación Docente, con sólo un 13,6% de nuevos docentes. Esto podría estar evidenciando, por un lado, la expansión de la oferta de Nivel Inicial (en parte, consecuencia de la obligatoriedad del preescolar que instauró la Ley Federal de Educación en la década de los 90) y el relativo estancamiento de la oferta del Nivel Superior de Formación Docente en esos años (Cfr. Censo docentes de 1994 y 2004).

En los últimos años, esta situación se estaría modificando si tenemos en cuenta el importante incremento de la matrícula en formación docente. En el caso del Nivel Inicial, la obligatoriedad en la provincia de la sala de 4 años y el incremento de la matrícula podrían haber acentuado la participación de los docentes más jóvenes.

En todos los niveles de enseñanza, en el sector de gestión privada, la antigüedad docente es menor que en el sector de gestión estatal.

Cuadro Nro.15
Provincia de Buenos Aires.
Docentes frente a alumnos de educación común en actividad
Distribución de los docentes de cada nivel de enseñanza y sector de gestión según situación de revista

Nivel y sector	Total	Situación de revista								
		Titular exclus.	Interino/ Provisional exclusivamente	Suplente exclus.	Contratado exclus.	Titular e Interino/ Provisional	Titular y suplente	Titular y Contratado	Otra exclus.	Otras combinaciones
Inicial	100.0	63,7	8,3	19,0	1,3	1,2	3,5	0,6	0,3	2,2
Estatal	100.0	54,4	11,7	26,0	0,3	1,5	3,5	0,1	0,2	2,3
Privado	100.0	77,5	3,8	9,6	2,8	0,3	2,6	1,3	0,4	1,7
EGB1y2	100.0	62,1	9,0	18,6	0,8	2,0	4,4	0,3	0,2	2,5
Estatal	100.0	54,4	11,7	23,6	0,1	2,4	4,8	0,0	0,2	2,8
Privado	100.0	78,1	4,6	9,6	2,2	0,5	2,3	0,8	0,3	1,6
EGB3	100.0	57,3	11,5	14,4	0,7	5,1	4,5	0,3	0,2	6,0
Estatal	100.0	49,9	13,7	17,9	0,1	6,2	4,6	0,0	0,2	7,4
Privada	100.0	74,7	8,1	8,3	1,8	1,1	2,8	0,7	0,3	2,2
Medio	100.0	48,4	12,2	10,7	0,4	11,8	4,8	0,3	0,2	11,1
Estatal	100.0	37,2	15,7	12,9	0,1	15,7	4,1	0,0	0,2	14,1
Privado	100.0	73,6	7,2	7,8	1,0	1,7	4,5	0,9	0,3	3,2
SNU FD	100.0	43,8	25,2	7,8	1,0	9,0	3,2	0,4	0,4	9,2
Estatal	100.0	21,6	40,0	9,3	0,3	13,4	1,7	0,1	0,3	13,3
Privado	100.0	76,9	5,2	6,2	2,0	0,8	4,9	0,9	0,6	2,6
SNUFT	100.0	39,1	37,0	5,3	2,3	6,3	1,7	0,8	0,8	6,7
Estatal	100.0	13,7	57,8	5,2	1,8	10,9	0,9	0,1	0,6	9,0
Privado	100.0	64,4	17,2	5,4	2,8	1,2	2,3	1,5	0,9	4,3

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

Como puede observase al considerar otras variables analizadas, la situación de revista de los docentes también es muy disímil entre niveles de enseñanza y sectores de gestión.

A medida que se avanza en la progresión del sistema educativo, se observan menores porcentajes de docentes con situaciones contractuales con los atributos del empleo de calidad y, concomitantemente, mayores porcentajes de docentes con contrataciones de mayor fragilidad. Es de destacar que ésta es una característica del empleo docente en el sector de gestión estatal, porque no sucede lo mismo en el sector privado. En este último sector, si bien se observan en todos los niveles de enseñanza docentes con situaciones laborales con algún grado de precariedad, representan porcentajes mucho menores que en el sector estatal. Sin embargo, como ya se indicó más arriba, en el sector privado no existe la figura de la estabilidad que sí se advierte entre los titulares del sector estatal.

En promedio, los docentes del Nivel Inicial y los de EGB1 y 2 (al momento del censo era la estructura vigente) están en una mejor situación relativa respecto a los de los demás niveles de enseñanza donde hay un menor porcentaje de docentes titulares (sea en todos o en alguna/s de sus designaciones).

En los niveles Secundario y Superior la inmensa mayoría de los docentes que se desempeñan frente a alumnos tiene designaciones por horas cátedra o módulos. No obstante, entre estos docentes hay un porcentaje más alto, si se lo compara con los demás niveles, que tiene simultáneamente designaciones con distintas situaciones de revista.

Cuadro Nro.16
Provincia de Buenos Aires.
Distribución de los docentes de cada nivel de enseñanza y sector de gestión por cantidad de establecimientos donde trabajan

Niveles y sectores de gestión	Total	Cantidad de establecimientos educativos			
		Uno	Dos	Tres	Más de tres
Inicial	23.290	92,8	6,7	0,5	0,1
Inicial estatal	13.808	93,4	6,1	0,4	0,1
Inicial Privado	9.851	95,5	4,3	0,2	0,0
EGB1y2	62.043	90,1	9,0	0,8	0,2
EGB1y2 Estatal	41.217	91,0	8,1	0,8	0,2
EGB1y2 Privado	22.308	95,0	4,7	0,2	0,0
EGB3	47.798	28,3	26,8	17,2	15,9
EGB3 estatal	32.678	24,5	24,3	21,5	29,7
EGB3 privado	17.238	32,2	30,1	18,7	19,0
Medio Polimodal	54.341	33,2	25,7	18,5	22,6
Medio Polimodal Estatal	36.623	31,0	22,7	18,9	27,4
Medio Polimoadal Privado	21.003	32,0	29,6	19,0	19,5
SNU formac doc	8.360	32,6	24,4	19,0	24,0
SNU formac doc estatal	4.945	27,7	24,3	20,3	27,7
SNU formac doc privado	3.641	37,2	24,8	17,7	20,3
SNU formac TecProf	2.879	52,8	20,0	12,3	14,9
SNU formac TecProf estatal	1.417	43,4	21,9	14,6	20,0
SNU formac TecProf priv	1.485	61,0	18,3	10,2	10,4

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Docente 2004. DINIECE. Ministerio de Educación de la Nación

Se advierte que, a medida que se avanza en la progresión del sistema educativo, aumenta el porcentaje de docentes que trabaja en

varias escuelas. Mientras que la inmensa mayoría de los docentes frente a alumnos de los niveles Inicial y Primario (EGB 1 y 2) trabaja en una única escuela, en el resto de los niveles la situación es la inversa: la mayoría trabaja en dos o más escuelas. Así, la variable que explica la concentración de la actividad en pocos establecimientos es el nivel de enseñanza: el sistema de contratación, preponderantemente por cargo (en Inicial y Primaria) o mayoritariamente por hora cátedra (en los restantes) es el aspecto que parece influir significativamente en la cantidad de establecimientos en que trabajan los docentes. (Dirié, 2007)

El caso del Nivel Superior No Universitario de Formación Técnica es una excepción a la regla, porque algo más de la mitad de los docentes trabaja en una sola institución. Seguramente, este comportamiento se explica por el tipo de formación impartida, que puede requerir mayores dedicaciones horarias de los docentes en talleres o actividades prácticas de algún tipo.

Respecto al trabajo en varias instituciones, se observan diferencias entre los docentes de escuelas de cada sector de gestión. Aunque manteniendo básicamente los valores del nivel correspondiente. Los docentes que trabajan en escuelas privadas muestran una tendencia mayor que los de las escuelas estatales a trabajar en una única institución.

En comparación con el Censo anterior (1994), en el 2004 se observa un incremento del porcentaje de docentes que se desempeñan en 3 o más establecimientos en el Tercer Ciclo de la EGB, el Nivel Medio-Polimodal y en el SNU de formación docente. Esta situación tiene importantes consecuencias sobre las condiciones laborales y también limita la posibilidad de que los docentes establezcan vínculos fuertes con las instituciones en las que se desempeñan. (Dirié, 2007:p.19)

Cuadro Nro.17
Provincia de Buenos Aires
Distribución de los docentes de cada nivel de enseñanza y sector de gestión según carga horaria semanal

Nivel y sector	Total	Carga horaria semanal				
		Hasta 12	13 a 24	25 a 36	37 a 48	49 y más
Inicial	100.0	9,8	65,6	5,2	16,4	3,1
Inicial estatal	100.0	8,0	69,5	3,1	16,5	2,9
Inicial Privado	100.0	12,1	58,5	8,2	17,4	3,8
EGB1y2	100.0	12,6	56,9	8,4	17,7	4,3
Estatal	100.0	10,6	58,2	6,4	20,5	4,4
Privado	100.0	15,7	52,2	12,6	14,9	4,6
EGB3	100.0	33,5	31,2	18,8	9,1	7,4
EGB3 estatal	100.0	34,2	30,4	18,5	9,3	7,5
EGB3privado	100.0	29,4	32,7	20,4	9,5	8,0
Medio	100.0	34,5	27,7	18,9	9,9	9,0
Medio estatal	100.0	32,6	27,4	19,6	10,7	9,7
Medio privado	100.0	33,8	28,3	19,5	9,7	8,8
SNU FD	100.0	35,9	22,9	19,9	11,4	9,8
Estatal	100.0	31,9	23,0	21,0	13,3	10,8
Privado	100.0	39,7	22,9	18,6	9,6	9,1
SNU FT	100.0	51,1	22,4	14,1	6,6	6,0
Estatal	100.0	44,8	22,5	16,7	8,2	7,8
Privado	100.0	53,7	22,4	12,8	5,6	5,5

Fuente: Elaboración propia en base a resultados Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: La carga horaria se refiere al total de horas acumuladas por los docentes frente a alumnos de cada nivel en todos los establecimientos educativos en los que trabajasen, sea desempeñando la misma función u otra, en ese u otro nivel de enseñanza.

En todos los niveles de enseñanza, la gran mayoría de los docentes frente a alumnos trabaja hasta 24 horas por semana. No obstante, se observan importantes diferencias. A partir del Tercer Ciclo de la EGB, al menos un tercio de los docentes frente a alumnos trabaja sólo hasta 12 horas por semana, en el Nivel Superior No Universitario de Formación Técnica lo hacen más de la mitad. Cabe consignar que en todos los niveles de enseñanza la carga horaria aquí analizada corresponde a la que figura en las respectivas designaciones y, por lo tanto, no incluye las horas que los docentes dedican a la preparación de clases, la corrección de tareas y exámenes de los alumnos y ésta es una sobre carga de trabajo difícil de cuantificar.

5.2. La Rama de Enseñanza en la Provincia de Buenos Aires: evolución y condiciones laborales básicas de sus ocupados

5.2.1. El perfil de los ocupados en la Rama de Enseñanza

Los datos de la EPH muestran que el total de ocupados en todas las ramas de actividad de la Provincia de Buenos Aires ha crecido un 10%, entre 2004 y 2010. Por su parte, los ocupados en la Rama de Enseñanza en su conjunto presentan para el período considerado, un crecimiento de 18.2%, que supera ampliamente y casi duplica el crecimiento registrado para el total de los ocupados en la provincia.

El incremento del número de ocupados en la Rama de Enseñanza casi triplicó el crecimiento que se observó, para el mismo período, en el total de alumnos de los distintos niveles de enseñanza de la educación común, especial y de jóvenes y adultos (6.5%). En el caso de los estudiantes universitarios el crecimiento fue mayor, 15.4% (ver cuadros 6 y 12).[13] El mayor crecimiento de los ocupados en la Rama de Enseñanza puede deberse a varias razones. En primer lugar, una parte significativa del incremento de la matrícula se produjo en niveles de enseñanza que incorporan docentes con poca dedicación horaria. Además, podemos mencionar el crecimiento de la matrícula en otras modalidades que se encuentran por fuera de la educación formal, la mayor demanda de docentes para desarrollar actividades de capacitación en otras instituciones como empresas, ONGs, etc. y la creación de nuevas universidades en el territorio provincial.

Mientras que en el total de ocupados en todas las ramas, los varones son mayoría (alrededor del 60%), un rasgo tradicional y distintivo de la Rama de Enseñanza es que está constituida mayoritariamente por mujeres. No obstante, entre el 2004 y el 2010 se observa una disminución de la participación femenina relativa

13 No obstante, por las razones ya aducidas sobre la dedicación de la mayor parte de los profesores universitarios, es probable que una parte de los mismos no se encuentre representada en la Rama de Enseñanza.

(del 81.5%, en el 2004, al 76,5%, en 2010) dentro de la rama.

Dada la diferente participación de cada sexo en la Rama de Enseñanza, al analizar la evolución del número de ocupados entre el 2004 y el 2010 se advierte que la incorporación de una cantidad relativamente similar de mujeres y varones (25.561 y 26.872 respectivamente) implicó marcadas diferencias porcentuales en cada colectivo. Las mujeres tuvieron un incremento porcentual mucho menor (10.9%) que los varones (50.5%)

Si se considera la proporción de ocupados por tramos de edad en la Rama de Enseñanza, se observa que entre 2004 y 2010 se produce una reducción de la participación de los que tienen 50 años y más (de 29% a 22.5%), mientras que se incrementa la participación de los ocupados de 30 a 49 años, los cuales pasan del 51.4% al 58.2%.

Cuadro Nro. 18
Ocupados por tramos de edad según rama de actividad 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004				2010			
	Edad agrupada				Edad agrupada			
Rama de actividad	Hasta 29 años	30 a 49 años	50 años y más	Total	Hasta 29 años	30 a 49 años	50 años y más	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	37,9	42,4	19,7	100,0	27,5	39,3	33,2	100,0
Pesca y servicios conexos	27,2	52,9	19,9	100,0	19,1	65,9	15,0	100,0
Explotación de minas y canteras	6,3	67,3	26,3	100,0	29,0	33,2	37,9	100,0
Industria manufacturera	31,5	45,4	23,1	100,0	29,4	50,4	20,2	100,0
Electricidad, gas y agua	14,9	53,0	32,2	100,0	26,7	51,5	21,8	100,0
Construcción	26,6	47,6	25,8	100,0	26,4	46,3	27,2	100,0
Comercio al por mayor y al por menor	36,9	40,4	22,7	100,0	32,1	43,0	24,9	100,0
Servicios de hotelería y restaurantes	43,2	40,5	16,3	100,0	40,8	41,0	18,2	100,0
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	23,3	51,0	25,6	100,0	20,8	50,7	28,5	100,0
Intermediación financiera y otros servicios financieros	28,7	42,8	28,5	100,0	26,0	54,4	19,7	100,0
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	32,1	45,7	22,2	100,0	35,2	47,3	17,4	100,0
Administración pública, defensa y seguridad social	26,3	50,3	23,3	100,0	17,6	53,2	29,2	100,0
Enseñanza	19,6	51,4	29,0	100,0	19,2	58,2	22,5	100,0
Servicios sociales y de salud	24,2	51,3	24,5	100,0	20,1	57,0	22,8	100,0
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	34,0	44,5	21,5	100,0	30,0	44,5	25,6	100,0
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	20,3	45,6	34,1	100,0	16,8	47,4	35,8	100,0
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	30,5	36,6	33,0	100,0	27,2	55,1	17,7	100,0
Total	29,8	45,8	24,4	100,0	26,8	48,5	24,7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

En el 2004, la proporción de trabajadores de más de 50 años en la Rama de Enseñanza era de las más altas, comparativamente con la observada en las otras ramas de actividad. Por el contrario, en 2010 se observa que el porcentaje que representan estos trabajadores es superado por la mayoría de las otras ramas. Se advierte así, entre el 2004 y el 2010, un proceso de "rejuvenecimiento" de la Rama de Enseñanza, proceso que estaría revirtiendo la tendencia que se evidenciaba con anterioridad.

Efectivamente, en años anteriores, los datos de los Censos Nacionales Docentes de 1994 y 2004, permitían observar, para todo el país, un proceso de "envejecimiento" del plantel docente en todos los niveles de enseñanza ya que la edad promedio del docente se había elevado entre 3 y 4 años para el año 2004, en comparación con 1994. Este comportamiento se explicaba, en parte, por la profundidad de la crisis económica y el deterioro de la situación social y laboral experimentada en los últimos años de la década del 90 y en los primeros de la siguiente. Esta situación habría influido en las estrategias laborales del sector, limitando el ingreso de nuevos docentes al sistema e incrementando la carga horaria de aquellos que ya estaban en él. Paralelamente, incidían en este comportamiento los cambios en la normativa previsional que había extendido la edad necesaria para que los docentes accedieran al haber jubilatorio, lo que retrasaba el retiro de los de más edad y el ingreso de docentes más jóvenes. (Dirié, 2007)

Entre el 2004 y el 2010, la reversión de la tendencia al envejecimiento que se evidencia entre los ocupados en la Rama de Enseñanza de la provincia se podría relacionar con la entrada en vigencia de nueva legislación previsional para el personal docente que posibilita el retiro en condiciones más ventajosas que antes, a partir de los 50 años de edad. Al mismo tiempo, la expansión del mercado de trabajo docente, la mejora de la situación económica general y, en particular, de los ingresos del sector, podría ser un incentivo para la inserción de los docentes más jóvenes.

Otra de las características de los ocupados en la Rama de Enseñanza es su alto nivel educativo en comparación con los ocupados del resto de las ramas de actividad. Se observa que los ocupados en ella son los que tienen mayor nivel educativo tanto en 2004 como en 2010. Además, la tendencia es creciente, ya que mientras en el 2004 el 69.3% de los ocupados en la Rama de Enseñanza tiene estudios de nivel superior o universitario incompletos o completos, en el 2010 este porcentaje asciende a 76.7%.

Cuadro Nro 19
Ocupados en la Rama de Enseñanza por máximo nivel educativo alcanzado según sexo.2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004					2010				
	Máximo nivel educativo alcanzado									
Sexo	Hasta secundaria inc.	Secundaria Compl.	Superior Inc.	Superior Comp.	Total	Hasta secundaria inc.	Secundaria Compl.	Superior Inc.	Superior Comp.	Total
Total	17,1	13,6	16,3	53,0	100,0	10,9	12,4	16,3	60,4	100,0
Varones	22,5	8,2	19,3	50,0	100,0	11,5	14,2	25,6	48,7	100,0
Mujeres	15,9	14,8	15,6	53,7	100,0	10,7	11,8	13,5	64,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Al analizar las diferencias por sexo, se advierte que para 2004 tanto las mujeres como los varones ocupados en la Rama de Enseñanza con estudios superiores o universitarios (completos o incompletos) alcanzan porcentajes muy similares. Sin embargo, en el 2010 se observa que el porcentaje de los ocupados con estudios superiores o universitarios es mayor en las mujeres (77.5%) que en los varones (74.3%).

5.2.2. Importancia de los ocupados en la Rama de Enseñanza en el mercado laboral

Si bien las modificaciones en la participación porcentual de la Rama de Enseñanza en el total de ocupados están relacionadas tanto con su propia evolución como con la de las otras ramas, se destaca especialmente que aumentó esta participación, tanto dentro del empleo público como en el privado.

Una de las características de esta Rama es que, a diferencia de lo que ocurre con casi todas las restantes, la mayor parte de sus ocupados se desempeñan en el sector público. Entre el 2004 y el

2010, tal participación disminuyó levemente, pasando del 62.1% al 58.5%, dado que seis de cada diez nuevos ocupados en la Rama ingresaron a trabajar en instituciones del sector privado.

La información recogida en la EPH permite advertir la significación de la Rama de Enseñanza en el empleo de la Provincia de Buenos Aires. Los ocupados en ella constituyen en 2010, el 6.8 % del total de los ocupados en los 4 aglomerados urbanos que releva la encuesta en la provincia, el 31.8% de los ocupados en el sector público y el 3,2% de los ocupados en el sector privado. Por otra parte si focalizamos la atención en la participación de la Rama entre los ocupados con estudios superiores completos también se observan diferencias importantes según sexo: trabajan en ella el 11.9% de los varones y el 36.3% de las mujeres con tal nivel educativo.

Cuadro Nro. 20
Participación porcentual de los ocupados en cada rama de actividad por tipo de establecimiento. 2004 -2010.Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires-

Rama de actividad	2004			2010		
	Tipo de establecimiento			Tipo de establecimiento		
	Estatal	Privada	Total	Estatal	Privada	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,7	0,8	1,1	0,3	1,1	1,0
Pesca y servicios conexos	0,0	0,3	0,2	0,0	0,2	0,1
Explotación de minas y canteras	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Industria manufacturera	2,7	20,7	17,7	1,7	19,8	17,3
Electricidad, gas y agua	0,1	0,3	0,3	1,0	0,5	0,5
Construcción	1,5	9,8	8,4	0,6	10,3	9,0
Comercio al por mayor y al por menor	0,7	26,1	21,9	0,7	23,0	19,9
Servicios de hotelería y restaurantes	0,6	4,2	3,6	0,1	3,6	3,2
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,1	9,2	7,8	2,5	8,7	7,8
Intermediación financiera y otros servicios financieros	1,7	1,1	1,2	2,1	2,0	2,0
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	1,7	6,7	5,9	1,4	8,4	7,4
Administración pública, defensa y seguridad social	38,4	0,5	6,6	45,0	0,6	6,5
Enseñanza	24,2	2,8	6,3	31,8	3,2	6,8
Servicios sociales y de salud	19,3	3,0	5,8	9,7	3,2	4,1
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	5,0	4,8	5,0	3,0	5,0	5,2
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	0,1	9,3	7,7	0,2	9,8	8,4
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0,3	0,3	0,1	0,7	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

En el cuadro N° 21 se advierte que es muy distinta la importancia de la Rama en el empleo femenino (alrededor del 13% tanto en 2004 como en el 2010) y en el masculino (entre 2 y 3%).

También se observan importantes diferencias en cuanto a la participación en el empleo público y en el privado. En 2010, las ocupadas en la Rama de Enseñanza constituyen casi la mitad del empleo público femenino de la provincia y sólo el 6.3% del empleo privado femenino. En el empleo masculino la participación de la Rama es mucho menor que la que se advierte entre las mujeres, tanto en sector público (15% en 2010) como en el privado (1.3% en 2010). Independientemente de estas disimilitudes, tanto en el empleo femenino como en el masculino, en el estatal y en el privado, la participación de la Rama de Enseñanza se incrementó (con distintas intensidades) entre el 2004 y el 2010.

Cuadro Nro.21

Participación porcentual de los ocupados en cada rama de actividad por tipo de establecimiento y sexo. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

Rama de actividad	2004			2010		
	Tipo de establecimiento			Tipo de establecimiento		
	Estatal	Privado	Total	Estatal	Privado	Total
a) Varones						
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,3	0,9	1,1	0,3	1,6	1,5
Pesca y servicios conexos	0,0	0,3	0,3	0,0	0,2	0,2
Explotación de minas y canteras	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
Industria manufacturera	2,2	23,1	20,6	2,0	23,8	21,4
Electricidad, gas y agua	0,1	0,5	0,4	1,7	0,7	0,8
Construcción	3,0	15,3	13,9	1,1	16,4	14,8
Comercio al por mayor y al por menor	1,1	26,2	23,2	1,3	23,0	20,6
Servicios de hotelería y restaurantes	0,2	3,7	3,2	0,1	3,5	3,2
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,3	12,7	11,5	4,4	12,6	11,6
Intermediación financiera y otros servicios financieros	2,7	1,1	1,3	2,6	1,9	1,9
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	1,8	7,5	6,8	1,4	8,1	7,4
Administración pública, defensa y seguridad social	55,9	0,4	6,8	60,8	0,5	6,6
Enseñanza	10,4	0,8	1,9	15,0	1,3	2,7
Servicios sociales y de salud	13,3	1,4	2,9	5,4	1,4	1,8
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	4,6	4,6	4,7	3,9	3,9	4,2
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	0,0	1,1	0,9	0,0	0,3	0,3
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0,2	0,3	0,0	0,6	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
b) Mujeres						
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,1	0,5	1,2	0,3	0,2	0,3
Pesca y servicios conexos	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1
Explotación de minas y canteras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Industria manufacturera	3,2	16,7	13,4	1,5	13,3	11,1
Electricidad, gas y agua	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1	0,2
Construcción	0,4	0,2	0,2	0,1	0,4	0,4
Comercio al por mayor y al por menor	0,5	26,0	19,8	0,1	22,9	18,7
Servicios de hotelería y restaurantes	1,0	5,2	4,2	0,1	3,8	3,2
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,2	3,0	2,3	0,8	2,3	2,0
Intermediación financiera y otros servicios financieros	1,0	1,1	1,0	1,7	2,2	2,0
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	1,7	5,4	4,5	1,3	8,8	7,5
Administración pública, defensa y seguridad social	25,2	0,6	6,3	31,3	0,7	6,2
Enseñanza	34,5	6,4	12,9	46,4	6,3	12,8
Servicios sociales y de salud	23,8	5,7	10,1	13,4	6,2	7,5
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	5,3	5,2	5,6	2,2	6,8	6,6
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	0,2	23,6	18,0	0,3	25,2	20,5
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0	0,3	0,3	0,2	0,8	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Entre el 2004 y el 2010, en el total de ocupados de la provincia se observó un incremento del empleo asalariado (74,8% y 77,7%, respectivamente), una concomitante disminución del empleo por cuenta propia y un leve aumento de los ocupados como empleadores o patrones.

La prestación del servicio educativo en forma colectiva, en instituciones escolares que atienden a alumnos de uno o varios niveles de enseñanza, determina una de las particularidades de esta Rama: la inmensa mayoría de los ocupados en ella son asalariados.

Cuadro Nro.22
Ocupados en la Rama de Enseñanza por categoría ocupacional según sexo.2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004				2010			
	Categoría ocupacional				Categoría ocupacional			
	Patrón	Cuenta propia	Obrero o empleado	Total	Patrón	Cuenta propia	Obrero o empleado	Total
Total	0,2	7,0	92,8	100,0	0,1	4,8	95,1	100,0
Varones	0,0	6,0	94,0	100,0	0,6	4,5	94,9	100,0
Mujeres	0,3	7,2	92,5	100,0	0,0	4,8	95,2	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Se observa que más de nueve de cada diez ocupados en la Rama de Enseñanza en la Provincia de Buenos Aires se ubican en esa categoría. Constituían el 92,8% en el 2004 y el 95,1%, en el 2010. En este sentido, se observa en la Rama un comportamiento similar al evidenciado en el total de ocupados: crece la participación de los asalariados y disminuye la de los trabajadores por cuenta propia (del 7% al 4,8%). Este comportamiento se observa entre los ocupados de ambos sexos, aunque con un incremento más notable entre las mujeres que entre los hombres.

5.2.3. Condiciones laborales de los ocupados en la Rama de Enseñanza

Al analizar en la Rama de Enseñanza la antigüedad en el empleo según sexo de los asalariados, se observa que, entre los varones sólo el 45.6% tiene más de 5 años de antigüedad en el 2004, ascendiendo este porcentaje al 54.8% en el 2010 (9 puntos porcentuales). En el caso de las mujeres, en el 2004, el 57.0% tenía más de 5 años de an-

tigüedad. Si bien se produce un crecimiento de este grupo en el 2010, este incremento es de menor magnitud (4 puntos porcentuales). Es importante recordar que, en el período, el número de varones y mujeres que ingresaron a la Rama es muy similar en términos absolutos. Sin embargo el impacto porcentual en el colectivo masculino es notablemente diferente al del colectivo femenino.

Cuadro 23
Asalariados en la rama de enseñanza por sexo según antigüedad en el empleo. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004			2010		
Antigüedad en el		Sexo			Sexo	
Empleo	**Varón**	**Mujer**	**Total**	**Varón**	**Mujer**	**Total**
Menos de un mes	1,3	1,9	1,8	4,3	0,4	1,3
1 a 3 meses	1,4	4,0	3,5	3,4	1,5	1,9
Entre 4 y a 6 meses	0,4	2,8	2,4	4,3	2,7	3,0
Más de 6 a 12 meses	5,8	5,6	5,6	5,6	4,1	4,5
Más de 1 a 5 años	45,6	28,7	31,8	27,8	30,4	29,8
Más de 5 años	45,6	57,0	54,9	54,8	60,9	59,4
Ns./Nr.	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

En 2004, el 93,4% de los ocupados en la Rama de Enseñanza tienen entre una y dos ocupaciones. En 2010 este porcentaje desciende al 89%, al mismo tiempo que se produce un leve aumento de los que tienen tres o más ocupaciones. Si se compara lo que sucede entre los ocupados en otras ramas se observa que los de la Rama de Enseñanza son los que en mayor proporción tienen más de una ocupación.

Cuadro Nro.24
Ocupados en la Rama de Enseñanza por cantidad de ocupaciones según sexo. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004 Cantidad de ocupaciones							2010 Cantidad de ocupaciones						
	1	2	3	4	5	6 o más	Total	1	2	3	4	5	6 o más	Total
Total	73,1	20,3	3,3	2,3	0,4	0,5	100,0	66,9	22,1	3,9	4,7	0,7	1,7	100,0
Varones	63,1	25,0	5,0	5,0	0,5	1,4	100,0	55,0	31,5	3,9	8,1	1,0	0,5	100,0
Mujeres	75,5	19,2	2,9	1,6	0,4	0,3	100,0	70,7	19,1	3,9	3,6	0,7	2,1	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Esta situación se explica por las particularidades de la organización del trabajo docente en las escuelas secundarias y en las instituciones terciarias, donde la mayor parte de los docentes son contratados por horas cátedra o módulos, en desmedro de la con-

tratación por cargos. Asimismo, podría estar ocurriendo algo similar en las universidades nacionales localizadas en la Provincia de Buenos Aires donde gran parte de los docentes (84%) tienen dedicaciones simples o semiexclusivas.(CIIE, 2009)

El comportamiento entre los ocupados varones y mujeres registra, en 2004 y 2010, la misma tendencia que se visualiza para el total de ocupados en la Rama de Enseñanza. No obstante, son los varones, en mayor proporción que las mujeres, los que tienen más de una ocupación en ambos años. Este comportamiento diferenciado entre varones y mujeres ocupados en la Rama de Enseñanza se relaciona con el hecho de que en los Niveles Inicial y Primario, donde la mayoría del personal docente está contratado con designaciones por cargo, la preponderancia del personal femenino es mucho mayor que en el resto de los niveles de enseñanza.

El incremento del porcentaje de ocupados que trabaja en más de dos escuelas podría deberse a que una alta proporción de los nuevos docentes incorporados durante el período comenzaron a trabajar en los Niveles Secundario y Superior, donde el tipo de organización del trabajo docente y el tipo de designaciones preponderantes (por horas cátedra o módulos) incentivan el trabajo en varias escuelas para lograr una remuneración adecuada. El incremento verificado en el número de alumnos en la Secundaria Básica y en el SNU avalaría esta hipótesis. (Ver cuadros 5 y 7)

Cuadro 25
Ocupados en la Rama de Enseñanza por sexo según tramos de horas trabajadas en la ocupación principal. 2004-2010. ***Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires***

	2004			2010		
	Sexo			Sexo		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Tramos de horas trabajadas	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1
1 a 12 horas	18,9	14,0	15,0	15,0	13,4	13,8
13 a 24 horas	27,4	42,2	39,4	23,7	36,0	33,0
25 a 36 horas	21,8	27,8	26,7	28,6	35,2	33,6
37 a 48 horas	23,7	13,1	15,1	23,3	13,6	16,0
49 y más horas	8,2	3,0	3,9	8,9	1,7	3,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

En promedio los varones ocupados en la Rama trabajan más horas por semana que las mujeres. En el 2010 seis de cada diez trabajan 25 horas o más, mientras que entre las mujeres lo hacen cinco de cada diez. Respecto a la carga horaria, se observa que entre el 2004 y el 2010 aumentó la carga laboral promedio de aquellos que trabajan en la Rama de Enseñanza: el 45.7% trabajaba 25 horas o más al principio del período aquí considerado y estaban en esa situación el 53,1% de los ocupados en esta Rama en el 2010. Este incremento se verificó en forma similar entre los varones y las mujeres (de 53,7% a 60.8% entre los varones y de 43,9% a 50.5% entre las mujeres). Se destaca que, en ambos sexos, el mayor incremento se habría producido entre los que trabajan entre 25 y 36 horas semanales.

Si se consideran los ocupados en establecimientos estatales de la Rama de Enseñanza, según la cantidad de horas trabajadas, se puede observar que, en el 2004, la mayor proporción (57.3%) trabajaba hasta 24 horas, mientras que el 41.6% trabajaba 25 y más horas. Por el contrario, en el sector privado, los ocupados en la Rama de Enseñanza trabajaban en mayor proporción (50.6%) 25 y más horas y, sólo el 48.3%, hasta 24 horas.

Cuadro 26
Ocupados en la rama de enseñanza por tipo de establecimiento en la ocupación principal según tramos de horas trabajadas en la semana de referencia. 2004-2010 Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004		2010	
Tramos de horas en la ocup. principal	**Tipo de establecimiento**		**Tipo de establecimiento**	
	Estatal	Privada	Estatal	Privada
Cero horas en la ocupación principal	0,0	0,0	0,2	0,0
1 a 12 horas	10,7	21,1	10,1	19,2
13 a 24 horas	46,6	27,2	34,2	31,7
25 a 36 horas	26,7	25,6	36,9	27,9
37 a 48 horas	12,2	19,3	14,4	18,3
49 y más horas	2,7	5,7	4,2	2,4
Sin información	1,1	1,1	0,0	0,6
Sub.total	100,0	100,0	100,0	100,0
No trabajó en la semana de referencia	12,2	3,9	9,2	8,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Esta situación se invierte en el 2010 entre los ocupados del sector estatal, en tanto se reduce a 44.3% el porcentaje de ocu-

pados que trabajan hasta 24 horas y se incrementa a 55.5% el de los que trabajan 25 y más horas. Por el contrario, en el sector privado, pasan a ser mayoría los que trabajan hasta 24 horas (50.9% y 48.6%, respectivamente).

La índole de la actividad y la organización del servicio educativo determinan que el promedio de horas semanales trabajadas en la ocupación principal (25.3 horas en 2004 y 25.8 horas en 2010) en la Rama de Enseñanza sea uno de los más bajos, si se compara con las otras ramas de actividad. Igual tendencia se registra si se considera, para los dos años considerados, el total de ocupaciones (28.7 y 30.7 horas semanales, respectivamente). Sólo los ocupados en el servicio doméstico trabajan, en promedio, menos horas semanales.

Se advierte que, en el período, aumentó la carga horaria laboral promedio de los ocupados en la Rama, aunque levemente. En el resto de las ramas hubo comportamientos erráticos. En algunas el promedio de horas de trabajo semanal se redujo y en otras aumentó.

Cuadro Nro 27
Promedio de horas trabajadas en la ocupación principal y en el total de ocupaciones según rama de actividad. 2004-2010
Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

a) En la ocupación principal

Rama de actividad	2004 Hs.Promedio	2010 Hs.Promedio
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	29,3	29,8
Pesca y servicios conexos	66,4	55,2
Explotación de minas y canteras	51,8	50,7
Industria manufacturera	43,1	44,1
Electricidad, gas y agua	43,2	42,7
Construcción	39,0	40,7
Comercio al por mayor y al por menor	46,7	45,9
Servicios de hotelería y restaurantes	42,0	44,2
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	51,4	49,3
Intermediación financiera y otros servicios financieros	43,4	39,8
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	40,5	40,8
Administración pública, defensa y seguridad social	38,7	40,4
Enseñanza	25,3	25,8
Servicios sociales y de salud	31,7	38,6
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	33,9	36,1
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	21,2	23,4
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	35,8	40,8
Total	39,7	40,3

b) En el total de ocupaciones

Rama de actividad	Hs.Promedio	Hs.Promedio
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	30,4	30,7
Pesca y servicios conexos	67,0	55,2
Explotación de minas y canteras	52,2	50,7
Industria manufacturera	43,7	44,5
Electricidad, gas y agua	43,2	43,1
Construcción	39,8	40,9
Comercio al por mayor y al por menor	47,5	46,2
Servicios de hotelería y restaurantes	43,1	44,8
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	51,8	49,8
Intermediación financiera y otros servicios financieros	43,8	40,2
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	41,3	41,6
Administración pública, defensa y seguridad social	41,5	41,6
Enseñanza	28,7	30,7
Servicios sociales y de salud	34,1	40,7
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	35,0	37,1
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	23,4	26,7
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	37,1	41,1
Total	40,9	41,4

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Dentro de la Rama de Enseñanza, los varones trabajan en promedio más horas que las mujeres, tanto si se considera la ocupación principal como todas las ocupaciones. Esta diferencia se sostiene, casi sin variaciones, en el 2010. Se advierte, asimismo que los ocupados de ambos sexos incrementan, en promedio, sus horas de trabajo semanales.

Cuadro Nro 28
Promedio de horas trabajadas en la ocupación principal y en el total de ocupaciones según sexo. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	Promedio de horas de trabajo semanales			
	2004		2010	
Tipo de ocupación	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ocup.Principal	28.3	24.6	29.3	25.0
Todas las ocupaciones	33.0	27.7	35.7	29.1

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

No obstante, es de destacar que la EPH da cuenta de la cantidad de horas de trabajo remunerado que tienen los ocupados en las diferentes ramas, tanto en la ocupación principal como en otras. Una característica laboral de los ocupados en la Rama de Enseñanza, al menos los que desempeñan sus tareas frente a alumnos, es que deben dedicar otra cantidad de horas semanales, difícil de cuantificar y no visibilizadas en esta fuente de información estadística, para la preparación de clases, corrección de trabajos, exámenes, etc.

En el cuadro que sigue se advierte que los ocupados en la Rama de Enseñanza incrementaron sus ingresos horarios nominales, entre el 2004 y el 2010, en forma mucho más acentuada que los ocupados de casi todas las otras ramas de actividad. Sólo las ramas de agricultura, ganadería, caza y silvicultura[14] y la administración pública, defensa y seguridad social tuvieron incrementos más altos.

Cuadro Nro. 29
Ingresos horarios promedio en la ocupación principal según rama de actividad y variación porcentual 2004- 2010. ***Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires***

Ramas de actividad	2004	2010	Variación % 2010/2004
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,75	14,59	530,2
Pesca y servicios conexos	5,99	13,33	222,4
Explotación de minas y canteras	6,25	19,18	306,8
Industria manufacturera	3,52	13,92	395,6
Electricidad, gas y agua	6,27	18,83	300,5
Construcción	2,83	11,18	394,5
Comercio al por mayor y al por menor	2,65	10,43	392,9
Servicios de hotelería y restaurantes	2,63	10,69	407,2
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,59	14,50	404,3
Intermediación financiera y otros servicios financieros	6,00	22,11	368,5
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	4,94	17,24	349,1
Administración pública, defensa y seguridad social	4,42	19,50	440,9
Enseñanza	5,29	22,83	431,9
Servicios sociales y de salud	4,55	17,37	381,9
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	4,16	14,13	339,3
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	3,42	9,22	269,3
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	5,16	16,09	312,1
Total	3,61	14,04	388,5

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

En 2004, los ocupados cuya ocupación principal es en la Rama de Enseñanza se encuentran en el 5to lugar entre los ocupados que reciben mejores ingresos (promedio de ingresos por hora), comparados con los ocupados de las otras ramas. En el año 2010, tienen el promedio de ingresos por hora más alto. Entre 2004 y 2010 se observa una mejoría en el promedio de ingresos horarios de todas las ramas, y especialmente entre los trabajadores de la Rama de Enseñanza, lo que nos habla de una notable recuperación de los salarios entre sus ocupados. Esta situación se registra, tanto para los ocupados varones como para las mujeres.

14 Nótese que los ocupados en esta rama captados en la EPH son los que residen en estos aglomerados urbanos y representan en estos sólo el 1% del total de ocupados.

Un informe elaborado por la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires (Dirección General de Cultura y Educación, 2009) corrobora, para el personal docente que trabaja en escuelas de nivel primario, las aseveraciones precedentes. Al comparar los salarios de los docentes de nivel primario con 10 años de antigüedad entre el 2001 y el 2009, muestra que en este último año es un 55,2% más alto que en el 2001, antes de la crisis, si la deflactación se realizaba con índices de la consultora privada Abeceb, cuya estimación de la inflación entre el 2007 y 2008 había sido un 16,1% más alta que la publicada por el INDEC (36,4% contra 17,4% en dos años) y del 80,2% si se realiza tomando como fuente el IPC calculado por el INDEC.

Como consecuencia de la mejoría relativa de los ingresos laborales de los ocupados en esta Rama, entre el 2004 y 2010 se incrementa el porcentaje que está ubicado en los quintiles más altos de ingresos (quintiles 4 y 5). En el 2004 el 59,1% de los ocupados en la Rama pertenecían a hogares ubicados en esos quintiles mientras que en el 2010 estaba en esa situación el 69.3%. En forma concomitante se reduce la participación porcentual de los ocupados en la Rama que pertenecen a hogares de los quintiles de ingreso más bajos (quintiles 1, 2 y 3).

Por su parte, entre 2004 y 2010, el porcentaje de hogares que "viven de la docencia", es decir aquellos cuyo jefe es alguien que tiene como ocupación principal una actividad en la Rama de Enseñanza, y que están en la base de la pirámide (los 2 quintiles más bajos) descienden del 21,8% al 12,9%. Por su parte, los que pertenecen a los dos quintiles más altos ascienden del 66.3% al 72.0%.

Cuadro Nro.30

Hogares por quintil de ingreso per cápita según rama de actividad del jefe. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

	2004						2010					
	Quintiles						Quintiles					
Rama de actividad	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33,7	7,0	16,6	10,6	32,2	100,0	45,6	14,5	10,0	17,2	12,8	100,0
Pesca y servicios conexos	2,1	13,4	6,3	11,3	67,0	100,0	28,6	4,4	43,3	5,6	18,1	100,0
Explotación de minas y canteras	0,0	27,6	7,4	20,3	44,7	100,0	4,4	0,0	6,3	18,6	70,7	100,0
Industria manufacturera	16,1	22,1	21,3	21,6	19,0	100,0	19,0	20,1	19,8	20,5	20,5	100,0
Electricidad, gas y agua	0,0	6,1	15,7	37,0	41,3	100,0	16,2	24,1	12,1	15,5	32,1	100,0
Construcción	34,7	23,0	17,9	15,0	9,5	100,0	32,5	23,2	19,2	16,1	9,0	100,0
Comercio al por mayor y al por menor	20,7	22,2	22,7	18,3	16,1	100,0	23,3	20,7	19,4	19,1	17,4	100,0
Servicios de hotelería y restaurantes	16,2	18,9	23,1	17,9	23,8	100,0	25,7	25,1	22,0	14,3	12,9	100,0
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,2	21,3	21,0	24,7	17,9	100,0	19,8	16,0	23,0	19,9	21,4	100,0
Intermediación financiera y otros servicios financieros	0,0	8,5	18,3	25,4	47,7	100,0	5,1	9,0	13,7	21,4	50,8	100,0
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	8,7	16,4	17,1	20,4	37,4	100,0	9,1	11,2	15,5	26,2	38,0	100,0
Administración pública, defensa y seguridad social	17,6	17,1	18,7	20,7	25,9	100,0	9,2	13,3	18,0	24,4	35,0	100,0
Enseñanza	7,7	14,1	11,9	23,1	43,2	100,0	4,0	8,9	15,2	20,2	51,8	100,0
Servicios sociales y de salud	19,1	18,8	11,7	15,4	35,0	100,0	6,3	16,7	10,5	21,4	45,2	100,0
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	16,9	19,4	15,8	18,6	29,2	100,0	9,0	20,6	18,1	21,0	31,4	100,0
Servicios de hogares que contratan servicio doméstico	30,5	19,8	16,9	22,3	10,5	100,0	38,7	21,0	13,9	15,9	10,5	100,0
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales	29,0	36,7	0,0	20,5	13,9	100,0	23,0	16,8	18,9	11,9	29,5	100,0
Total	19,0	20,2	19,2	19,9	21,7	100,0	19,8	18,3	18,4	19,8	23,7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

En el 2010, más del 50% de los hogares cuyo jefe está ocupado en la Rama de Enseñanza pertenece al quintil más alto de ingresos, situación sólo asimilable a lo que ocurre en la rama de intermediación financiera. Esto estaría mostrando una mayor homogeneidad de ingresos entre los ocupados en la Rama que la existente en la mayoría de las otras.

Cuadro Nro.31
Ocupados asalariados por existencia de descuento jubilatorio según rama de actividad. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires.

Rama de actividad	2004			2010		
	Descuento-aporte jubilatorio			Descuento-aporte jubilatorio		
	Si	No	Total	Si	No	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	12,4	87,6	100	21,7	78,3	100
Pesca y servicios conexos	94,8	5,2	100	98,9	1,1	100
Explotación de minas y canteras	100,0	0,0	100	96,5	3,5	100
Industria manufacturera	60,3	39,7	100	71,5	28,5	100
Electricidad, gas y agua	99,4	0,6	100	93,0	7,0	100
Construcción	19,3	80,7	100	37,7	62,3	100
Comercio al por mayor y al por menor	44,7	55,3	100	59,5	40,5	100
Servicios de hotelería y restaurantes	43,6	56,4	100	55,1	44,9	100
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicac	52,9	47,1	100	65,2	34,8	100
Intermediación financiera y otros servicios financieros	91,6	8,4	100	93,9	6,1	100
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	63,9	36,1	100	77,5	22,5	100
Administración pública, defensa y seguridad social	74,5	25,5	100	92,2	7,8	100
Enseñanza	86,0	14,0	100	97,1	2,9	100
Servicios sociales y de salud	51,4	48,6	100	80,2	19,8	100
Servicios comunitarios, sociales y personales NCP	47,5	52,5	100	62,9	37,1	100
Servicios de hogares que contratan servicio doméstic	5,0	95,0	100	19,7	80,3	100
Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriale	46,6	53,4	100	85,3	14,7	100
Total	51,1	48,9	100	65,8	34,2	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Entre 2004 y 2010, en el total de ocupados asalariados en los aglomerados de la Provincia de Buenos Aires se advierte un importante aumento de la participación de los que tienen empleos registrados. Lo mismo sucede en la Rama de Enseñanza, donde pasan de constituir el 86% de los asalariados al 97%. Si consideramos los aportes jubilatorios como un proxy del empleo registrado, y se compara con las otras ramas de actividad, se observa que en los dos años considerados los ocupados de la Rama de Enseñanza se encuentran entre los que registran las proporciones más altas de empleo en blanco.

Además de advertirse entre el 2004 y el 2010 una mayor participación de los asalariados tanto en el total de ocupados como entre los que trabajan en la Rama de Enseñanza, el incremento del empleo registrado se traduce en mayor acceso a los atributos del empleo decente y, por ello, constituye una mejora significativa en las condiciones de trabajo. Ello es así en tanto "la participación de los trabajadores asalariados en el Sistema de Seguridad Social les asegura obra social, ingreso por jubilación en la etapa pasiva, cobro del salario familiar contributivo, prestaciones por desempleo, indemnización por invalidez o muerte, cobertura

automática ante las consecuencias de riesgos laborales, entre otros beneficios".(Salvia 2011: p.27)

Cuadro 32
Porcentaje de asalariados ocupados en la Rama de Enseñanza que declararon percibir los siguientes beneficios sociales según tipo de establecimiento. 2004-2010. Aglomerados urbanos Prov.de Buenos Aires

Beneficios sociales	2004			2010		
	Tipo de establecimiento			Tipo de establecimiento		
	Estatal	*Privada*	*Total*	*Estatal*	*Privada*	*Total*
Vacaciones pagas	84,1	89,7	85,7	98,3	89,1	94,6
Aguinaldo	83,8	90,2	85,6	98,3	91,1	95,4
Días pagos por enfermedad	85,0	89,9	86,3	98,3	91,9	95,7
Obra social	82,5	87,9	84,0	98,3	92,4	95,9
Descuento jubilatorio	83,5	90,4	85,5	98,4	92,8	96,1
No tiene ninguno	14,7	7,5	12,6	1,6	7,6	4,0

Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2004-2010 (Segundos semestres. Valores ponderados)

Entre el 2004 y el 2010 se observa un importante incremento del porcentaje de asalariados ocupados en la Rama de Enseñanza que declara percibir los distintos beneficios sociales enumerados en el cuadro de arriba. La mejora es mucho más notoria entre los que trabajan en el sector estatal.

Al mismo tiempo, se advierte que se invierte la situación existente en el año 2004. En ese momento estaban en mejor situación relativa los que trabajaban en el sector privado y en el 2010 los del sector estatal. En forma concomitante decrece significativamente el porcentaje de asalariados ocupados en el sector estatal que declara no percibir ninguno de esos beneficios sociales. Entre los ocupados asalariados en el sector privado, el porcentaje que no recibe ninguno de estos beneficios, permanece estable.

Por otra parte y, según lo informado por representantes gremiales, aunque no es posible detectarlos claramente a partir de este tipo de información estadística, se destaca también que en los establecimientos educativos del sector privado existe la figura del "personal extra-programático" (también denominado personal Ley 13047), que son aquellos docentes que dictan asignaturas fuera de la currí-

cula obligatoria. Estos tienen una situación de revista que no genera antigüedad docente, tiene una pauta salarial distinta emanada del Consejo gremial de Gestión Privada y se ven desfavorecidos también en el régimen jubilatorio que les cabe.

En otro orden de cosas, resulta necesario señalar, según lo informado por la Coordinación General del Estudio de Costos del Sistema Educativo del Ministerio de Educación de la Nación, el importante incremento del gasto consolidado en educación, ciencia y tecnología en los últimos años en el país, que pasó de representar el 4,59% del PIB en el 2005 al 6,45% en el 2009. Asimismo se verificó un importante aumento del gasto educativo provincial que pasó de $ 4.730.832.552.- a $ 19.249.893.257.- en el 2009, constituyendo el 37,5% del gasto público de la provincia. No es posible aquí evaluar el impacto del incremento del gasto en educación en las condiciones de trabajo de los ocupados en la Rama de Enseñanza de la provincia. No obstante es posible conjeturar que, más allá de los incrementos salariales, el mayor gasto en educación está influyendo también, de manera indirecta, sobre dichas condiciones laborales al mejorar el parque edilicio escolar y dotar de equipamiento a las escuelas de la provincia.

6. Reflexiones Finales

El análisis de los resultados del Censo Docente del 2004, en la Provincia de Buenos Aires, permite advertir, además de ciertos rasgos comunes que atraviesan a este colectivo laboral, la presencia de importantes heterogeneidades en su interior (similares a las que se advierten entre los docentes de otras jurisdicciones).

Los docentes que se desempeñan en los distintos niveles de enseñanza presentan distintos perfiles sociodemográficos y condiciones laborales. Con excepción de la situación de revista, donde se perciben algunas diferencias entre los docentes que trabajan en establecimientos del sector privado y en los del sector estatal, las diferencias son más notables entre los distintos niveles. Es el nivel de enseñanza

en el cual se desempeñan, más que el sector de gestión, lo que determina las heterogeneidades más importantes en el colectivo docente.

Si bien las mujeres son mayoría en todos los niveles, la presencia femenina es casi exclusiva en el nivel inicial y disminuye a medida que se avanza en la secuencia del sistema educativo. En sentido inverso se comporta la variable antigüedad en la docencia: los de Nivel Inicial, en promedio, tienen menor antigüedad docente que los que trabajan en los otros niveles. Por su parte, en el Nivel Superior del sistema educativo (excluyendo a las universidades) se verifican, en relación a la antigüedad en la docencia y a otras variables, situaciones disímiles entre los que se desempeñan en instituciones de formación docente y los que lo hacen en los terciarios de formación técnica.

Siete de cada diez docentes trabajan exclusivamente frente a alumnos, pero en los distintos niveles de enseñanza, difiere su participación porcentual.

Sólo algo más de dos tercios del personal docente tiene designación como titular, en todos o en algunos de los cargos que desempeñan. A medida que se avanza en la progresión del sistema educativo, se observan menores porcentajes de docentes con situaciones contractuales con los atributos del empleo de calidad y, concomitantemente, mayores porcentajes de docentes con contrataciones de mayor fragilidad. Es de destacar que ésta es una característica del empleo docente en el sector de gestión estatal, porque no sucede lo mismo en el sector privado. En este último sector, si bien se observan en todos los niveles de enseñanza docentes con situaciones laborales con algún grado de precariedad, representan porcentajes mucho menores que en el sector estatal. No obstante cabe señalar que mientras los docentes titulares de establecimientos estatales gozan de estabilidad y que sólo pueden ser despedidos en situaciones muy acotadas, en el sector privado la titularidad tiene las mismas implicancias que para cualquier trabajador en relación de dependencia del sector privado.

Con excepción de lo que ocurre en los terciarios técnicos, se advierte la misma tendencia al empeoramiento de las condiciones laborales a medida que se avanza en la progresión del sistema educativo, al considerar la cantidad de establecimientos en que trabajan los docentes. Mientras que la inmensa mayoría de los docentes de los niveles Inicial y Primario (EGB 1 y 2) trabaja en una única escuela, en el resto de los niveles la situación es la inversa: la mayoría trabaja en dos o más escuelas. Así, la variable que explica la concentración de la actividad en pocos establecimientos es el nivel de enseñanza: el sistema de contratación, preponderantemente por cargo (en Inicial y Primaria) o mayoritariamente por hora cátedra (en los restantes), es el aspecto que parece influir significativamente en la cantidad de establecimientos en que trabajan los docentes.

También se advierten diferencias al respecto entre sectores de gestión, aunque manteniendo básicamente los valores del nivel correspondiente. Los docentes que trabajan en escuelas privadas muestran una tendencia mayor que los de las escuelas estatales a trabajar en una única institución.

Respecto a la carga laboral semanal, se observa que si bien la gran mayoría de los docentes frente a alumnos trabaja hasta 24 horas por semana, también aquí se presentan diferencias. A partir del Tercer Ciclo de la EGB, al menos un tercio de los docentes frente a alumnos trabaja sólo hasta 12 horas por semana, en el Nivel Superior de Formación Técnica lo hacen más de la mitad. Por otra parte, en todos los niveles, existe un porcentaje (menor al 10%) de docentes que trabaja más de 48 horas semanales, situación preocupante si consideramos que la carga horaria analizada es la que figura en las designaciones y no contempla las horas que los docentes dedican, fuera de las instituciones, a la preparación de clases, la corrección de tareas y exámenes de los alumnos, etc.

En un contexto general de mejora de la situación económica y social en el país y, particularmente en la provincia, en el cual se evidencia una evolución favorable de los principales indicadores

sociales y laborales, se dictó en el 2006, la Ley de Educación Nacional y, en el 2007, la Ley de Educación de la Provincia que, entre otros, establece una importante reforma de la estructura académica del sistema educativo, cambios curriculares así como la obligatoriedad en la provincia del Nivel Inicial a partir de la sala de 4 años y la totalidad del nivel Secundario. La más importante transformación en la estructura se produce al transformar el Tercer Ciclo de la EGB que venía de la LFE en la Secundaria Básica. Actualmente, se encuentra en proceso la unificación de la Secundaria Básica con el Ciclo Orientado del Secundario.

Otras políticas públicas que tienen por objetivo la inclusión educativa de niños y jóvenes que no asisten regularmente a la escuela o la facilitación del acceso a la universidad, así como la mejora de las trayectorias educativas de los alumnos influyen en el incremento de la matrícula que se evidenció en el período 2004-2010 en la provincia.

El análisis de la información recogida por la EPH en los aglomerados urbanos del conurbano bonaerense, Mar del Plata, La Plata y Bahía Blanca permite caracterizar los cambios ocurridos entre el 2004 y el 2010 en la cantidad, perfil y condiciones laborales básicas de los ocupados en la Rama de Enseñanza. Si bien, la gran mayoría de los ocupados en la Rama son asalariados, también hay cuentapropistas y empleadores.

Corroborando para la provincia y para el período, lo señalado en otros trabajos previos, se advierte la significación de la Rama de Enseñanza en el empleo estatal y en el empleo femenino, así como la profundización de tal tendencia. Los ocupados en ella constituyen en 2010 el 6.8 % del total de los ocupados, el 31.8% de los ocupados en el sector público y el 3,2% de los del sector privado. En ella trabajan el 2,7% de los varones ocupados y el 12,8% de las mujeres ocupadas. Asimismo, casi la mitad (46.4%) de las mujeres que trabajan en el sector público lo hacen en esta Rama.

Se observa que mientras el total de ocupados en todas las ramas de actividad de los aglomerados urbanos de la Provincia de Buenos Aires creció en el período un 10%, el número de ocupados en la Rama de Enseñanza casi duplicó tal incremento porcentual (18.2%), incorporando a alrededor de 52 mil nuevos trabajadores.

Por su parte, entre el 2004 y el 2010, se incorporan en la provincia casi 250 mil nuevos alumnos en los Niveles Inicial, Primario, Secundario y/o Superior No Universitario de la Educación Común, de Jóvenes y Adultos y/o Especial, así como alrededor de 45 mil nuevos alumnos en la educación universitaria, incrementándose la matrícula un 6,5% y un 15.4%, respectivamente.

Una de las características de esta Rama es que, a diferencia de lo que ocurre con la mayoría de las otras, la mayor parte de sus ocupados se desempeñan en el sector público. Entre el 2004 y el 2010, tal participación disminuyó levemente, pasando del 62.1% al 58.5%. Seis de cada diez nuevos ocupados en la Rama ingresaron a trabajar en instituciones del sector privado.

El incremento porcentual y absoluto tan significativo de la cantidad de ocupados en la Rama de Enseñanza, en el transcurso de los 6 años considerados, puede deberse a varias razones: una parte importante del incremento de la matrícula se produjo en niveles de enseñanza que incorporan docentes con poca dedicación horaria; el crecimiento de la matrícula en modalidades que se encuentran por fuera de la educación formal; la mayor demanda de docentes para desarrollar actividades educativas en otras instituciones como empresas, organizaciones no gubernamentales, etc. y, también, la creación de nuevas universidades en el territorio provincial.

El perfil de los ocupados en la Rama tuvo algunas modificaciones. Declinó 5 puntos la participación femenina (de un 81.5% al 76.5%), y aumentó el porcentaje de los que tienen estudios superiores completos (pasando de un 53% a un 60,4%). Por otra parte, la vigencia de la nueva legislación jubilatoria que permite el retiro a partir de

los 50 años en condiciones más ventajosas que antes, así como la mejora general de la situación económica de los hogares explicarían el "rejuvenecimiento" de la Rama, que pasó de tener un 29% de ocupados con más de 50 años, a un 22.8% en tal rango de edad.

Respecto a las condiciones laborales de los ocupados en la Rama, se observan cambios positivos, aunque todavía permanecen problemas a resolver.

Entre los primeros, debemos citar la importante disminución del porcentaje de docentes sin descuento jubilatorio, que puede tomarse como un proxy del empleo no registrado, que pasó de un 14% a un 2.9%. En el mismo sentido, se advierte el aumento de los porcentajes de asalariados ocupados en la Rama que tienen distintos beneficios sociales (aguinaldo, vacaciones pagas, días pagos por enfermedad, etc.). En el período considerado, esta mejora es mucho más notoria entre los que trabajan en el sector estatal y se advierte que se invierte la situación relativa existente en el año 2004. En ese momento, estaban en mejor situación relativa los que trabajaban en el sector privado y en el 2010 los del sector estatal.

Al mismo tiempo, mejoraron los ingresos promedio de los ocupados en la Rama en forma más notable que los ingresos promedio de la casi totalidad de las restantes ramas y se institucionalizaron las paritarias docentes. En relación con ello, un mayor porcentaje de hogares con miembros ocupados en la Rama de Enseñanza ocupan los quintiles más altos de ingresos per cápita.

Persisten como problemas a resolver, los relativamente altos porcentajes de ocupados en la Rama que trabajan en varios establecimientos y los que tienen una carga laboral semanal mayor a las 36 horas, teniendo en cuenta que a ella deben sumarle otra cantidad de horas dedicadas a la preparación de clases, actualización de contenidos, corrección de trabajos y exámenes de los alumnos, etc. También es necesario revisar la situación desventajosa en que se encuentran los docentes extracurriculares en las escuelas de

gestión privada y hacer que todos los asalariados de la Rama gocen de los beneficios sociales inherentes al empleo de calidad.

Asimismo, los importantes cambios derivados de la modificación de la estructura educativa, los cambios curriculares, el hacer frente a las tareas en marcos sociales e institucionales inestables, repercuten sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la Rama. El estudio de las consecuencias que podrían tener los factores mencionados sobre las condiciones laborales de los docentes podrá ser objeto de otros estudios, los que permitirán completar este análisis macrosocial desde enfoques microsociales, que contemplan otras dimensiones, otras fuentes de información y otras estrategias metodológicas.

7. Propuestas

En el presente trabajo, y en base a un análisis de tipo macro social, se concluyó que en los últimos años se verificaron importantes mejoras en las condiciones laborales de los ocupados en la Rama de Enseñanza en la provincia. No obstante, y como se señaló arriba, persisten situaciones que indican la necesidad de seguir trabajando para modificar las situaciones de precariedad laboral, del "multiempleo" y la "carga laboral excesiva" en la docencia.

La índole de los problemas a resolver amerita distintas vías de solución, aunque no desconocemos que algunos de los problemas se superponen.

Mayores controles por parte de las autoridades fiscalizadoras respecto al trabajo no registrado o que no goza de algunos de los beneficios inherentes al empleo de calidad contribuirían a terminar o a reducir aún más el empleo precario en la Rama.

La revisión de la legislación que permite que los docentes extracurriculares del sector privado se encuentren en situación desventajosa respecto de los de la planta, es otra de las necesidades.

La solución del otro gran problema relacionado con el multiempleo y la carga laboral excesiva de una porción relativamente alta de los ocupados en la Rama es de más difícil instrumentación. Estos problemas se concentran principalmente entre los docentes que se desempeñan en los niveles secundario y terciario, donde las designaciones son mayoritariamente por horas cátedra o módulos.

La designación de los docentes por cargo, en un único establecimiento, con dedicaciones horarias de 24 o 36 horas semanales sin duda contribuiría a terminar o a reducir la problemática. Sin embargo no es un proceso de fácil concreción atendiendo, entre otros, a las diferentes cargas horarias de las distintas asignaturas/áreas disciplinares en los planes de estudio, la existencia de instituciones de muy distinto tamaño (algunas con varias y otras con solo una sección/división por año de estudio), el propio proceso de transición en el que se encuentra la estructura académica del nivel y la necesidad de concertar con los propios docentes las políticas de concentración horaria.

Las autoridades educativas están conscientes de ello y de su importancia no sólo para mejorar las condiciones laborales de los docentes sino para hacer efectivo el mandato de la obligatoriedad del secundario ya que permitiría que los docentes secundarios, además de dictar clases, también desarrollen otras tareas institucionales. La Resolución del Consejo Federal Nro.84 de octubre de 2009 aprobó los Lineamientos Políticos y Estratégicos de la Educación Secundaria Obligatoria. Allí hay un apartado referido al trabajo docente. Específicamente sobre este tema en el punto 108 se señala que en el seno del Consejo Federal (del que participan todos los ministros de educación del país) se acordó: “definir el puesto de trabajo con especificidad en el Nivel Secundario y establecer las características que requerirá en una escuela secundaria de acuerdo a su tamaño, localización y modalidad de desarrollo” y “acordar federalmente medidas de corto, mediano y largo plazo para el pasaje de un puesto de trabajo apoyado en asignación de horas institucionales para las nuevas funciones que se establezcan, mecanismos de concentración

horaria con mayor estabilidad y progresivamente avanzar hacia un puesto de trabajo por cargo con diferentes tipos de dedicación horaria que posibilite el ejercicio de la enseñanza, de otras funciones que se acuerden y la participación en el gobierno institucional “.

8. Referencias bibliográficas

• CAPPELLACCI Y MIRANDA (2007), La obligatoriedad de la Educación Secundaria en la Argentina. Deudas pendientes y nuevos desafíos. Serie La Educación en Debate N° 4, DINIECE, Ministerio de Educación, Buenos Aires

• CAPPELLACCI INÉS Y OTROS – La transformación del nivel secundario (2006-2009), Boletín Temas de Educación Nro.9, DINIECE, Ministerio de Educación, Buenos Aires

• CENDA (2010), El trabajo en Argentina: Condiciones y Perspectivas, Informe Trimestral Nro.19, Invierno, Buenos Aires

• CIIE (2009), Anuario 2009 de Estadísticas Universitarias, Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación, Buenos Aires

• CORDONE, GIRAUDO, KORINFELD, NEFFA, Y OTROS AUTORES (1987): Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. 3 Vol.: 1-Aspectos teóricos y metodológicos, 2-La situación por sectores específicos, 3-Nuevas dimensiones de las CyMAT. Ed. Ceil/Humanitas.

• DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BS. AS (2007), Anales de Educación común, Tercer siglo, año 3, Número 7, Nueva Legislación Educativa, septiembre. Versión digital del artículo publicado en pp.25 a 28 de la edición en papel

• DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (2009), Unidad

Ejecutora Provincial, Salarios Docentes en la provincia de Buenos Aires, Informe de Discusión, Enero.

• DIRIÉ, CRISTINA (2007), El perfil de los docentes en Argentina. Análisis realizado en base a los datos del Censo Nacional de Docentes 2004, Boletín Temas de Educación Nro.4, año 2, Nro.4, diciembre 2007, Buenos Aires.

• DIRIÉ, CRISTINA Y OIBERMAN, IRENE (2007) – La creciente importancia de la actividad docente en el mercado de trabajo argentino, Estudios del Trabajo Nro.33, enero-junio, págs.33-66

• DIRIÉ, CRISTINA Y SOSA, ALBERTO J. (2011), Argentina: Modelos en pugna, visiones geopolíticas y Mercosur. En: Sosa, Alberto J., Alianza Argentina Brasil e integración sudamericana, Biblos, Buenos Aires.

• DRAGHI, MARÍA JOSÉ Y OTROS (2007) – El trabajo docente en perspectiva, Serie Líneas de Investigación, Año 1, Nro.2/Noviembre 2007, Centro Provincial de Investigación y prospectiva educativa, Dirección General de Cultura y Educación, Gobierno Provincia de Buenos Aires.

• FAUR, ELEONOR Y ZAMBERLAIN, NINA (2007), Gramáticas de Género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del Área metropolitana de Buenos Aires. En Novick, Marta, Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (compiladoras), El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina. 2003-2007, Buenos Aires, CEPAL/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social

• JAUGUERRIBERRI, LUZ Y OTRAS (2010) – Las condiciones de trabajo y salud de los docentes privados. SADOP, Seccional Provincia de Buenos Aires, abril.

• MINTEGUIAGA, A. (S/F), Reforma Educativa en la Argentina: Reflexiones en torno al proceso de implementación del

Tercer Ciclo de la Educación General Básica en el Conurbano Bonaerense. Disponible en: http: www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p5.2htm, fecha de consulta: 17/8/2011

• NEFFA, JULIO (coordinador) (2008)- La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires, CEIL/PIETTE CONICET y Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires.

• OLIVEIRA, DALILA (2004) – Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores, Revista Mexicana de Investigación Educativa, enero-maro 2004, vol. 9, Nro.20, pág.183-197

• PASCUAL, L. (2006), La escolarización primaria en la Argentina: ¿en qué punto nos encontramos?, en Terigi, F. (comp.) Diez miradas sobre la escuela primaria. Siglo XXI Editores/ Fundación OSDE, Buenos Aires.

• SALVIA, AGUSTÍN (Coord.) (2011) - Empleo, Subempleo y acceso a la seguridad social. En: UCA- Barómetro de la Deuda Social Argentina, Deudas y progresos sociales en un país que hace frente a su bicentenario. Argentina 2004-2010 Serie del Bicentenario. Informe Especial Año 2011

• SEÑORINO, O. Y CORDERO, S. (2005), Reforma educativa en Argentina: una mirada sobre las trayectorias laborales y las condiciones de trabajo docente, en Revista Electrónica de Investigación Educativa, año /vol.7, Número 002, Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, México.

CAPÍTULO 2:

Gestionar, producir y prevenir. Un estudio sobre la producción de las condiciones y medio ambiente de trabajo en una cooperativa metalúrgica de la zona sur del Gran Buenos Aires.

Florencia PARTENIO, María Juliana FRASSA y Luciana GHIOTTO.

"Mi modo de proceder, en desempeño de esta comisión, ha sido el mismo que he empleado antes. Ver el trabajo en la fábrica, en el taller o en el campo, tomar los datos sobre él y después ir a buscar al obrero en su rancho o en el conventillo, sentir con él, ir a la fonda, a la pulpería, a las reuniones obreras, oírle sus quejas; pero también oír a los patrones y capataces [...] Donde he podido y mis fuerzas o mis conocimientos han alcanzado, he tomado las herramientas y hecho el trabajo por mí mismo, para sentir las fatigas"

Juan Bialet Massé

Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas.

Parte I

1. Introducción[1]

Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (a partir de ahora, CyMAT) han sido uno de los focos de análisis clásicos presentes en los estudios del trabajo. Podemos decir que esta problemática es tan antigua como la historia misma del capitalismo y que las reivindicaciones por su mejoramiento se encuentran en el origen del movimiento obrero organizado.

La temática de las CyMAT ha sido percibida, concebida y enfrentada desde diferentes posiciones según los actores que se consideren. Tradicionalmente al abordar las CyMAT encontrábamos dos posiciones claramente enfrentadas: por un lado, las demandas y acciones colectivas e individuales de resistencia obreras que buscaban mitigar las consecuencias del trabajo sobre la salud y, por otro, las estrategias empresarias de gestión del trabajo que se centraban en el aumento de la productividad y la reducción de los gastos relacionados con la enfermedad de los trabajadores (Castillo y Prieto, 1990).

Las variables consideradas en el enfoque tradicional de las CyMAT se han referido siempre a un trabajador en relación de dependencia donde existe una específica organización del trabajo y una prescripción de la tarea claramente definida por la gestión empresarial. Hoy, este enfoque, en su visión más ortodoxa, ya no nos sería útil para abordar las nuevas situaciones de trabajo existentes, ya que superan los límites del modelo de trabajo asalariado clásico. El trabajo autogestivo, el trabajo profesional autónomo y el cuentapropismo de baja calificación, entre otros, constituyen realidades laborales difícilmente aprehensibles desde el enfoque tradicional de las CyMAT.

1 La presente investigación se enmarca en un estudio previo desarrollado durante los últimos seis años previos al 2011 acerca de empresas recuperadas de la Provincia de Buenos Aires, centrado en la reconstrucción de las trayectorias de vida y las tramas de relaciones sociales y políticas (Partenio, 2006; Partenio et al., 2007; Partenio, 2010). Si bien dicho estudio no se centró en la problemática de las CyMAT en estas empresas, constituye un insumo central para la investigación aquí presentada.

Un gran espectro de nuevas formas del trabajo surgidas en los últimos cuarenta años no ha sido ampliamente incluido en las aproximaciones clásicas de los enfoques sobre CyMAT. Una de esas nuevas formas constituye el caso sobre el que aquí vamos a poner el foco: el *trabajo autogestivo en las empresas recuperadas*.

Fábricas o empresas recuperadas ha sido la manera privilegiada de denominar una forma específica de acción desarrollada por los trabajadores en los últimos años, a partir de la situación de crisis financiera, cierre o quiebra de la firma en la que éstos se hallaban empleados. Esta forma consistió, de manera resumida, en la "ocupación" de la unidad productiva, en algunos casos; y en la gestión colectiva de la producción por parte de los trabajadores[2]. Si bien el proceso de surgimiento y los modos de gestión de las empresas recuperadas han sido abordados por la literatura especializada desde múltiples y diversas perspectivas, los procesos de construcción y mejoramiento de las CyMAT se presentan como una temática vacante dentro de los estudios del trabajo. Se abre entonces un horizonte de análisis con un gran potencial en términos políticos y académicos.

La relevancia de realizar un cruce analítico entre las empresas recuperadas y las CyMAT se vuelve evidente cuando pensamos en la propia significancia de cada uno de los términos de la relación. En una empresa privada, el interés por las CyMAT puede entenderse fundamentalmente, como un aporte a la prevención y disminución de la siniestralidad, teniendo en cuenta que los accidentes laborales redundan en altos costos para los empre-

2 Sin embargo, cabe señalar que bajo la denominación general de empresas recuperadas se encuentran una serie de procesos de origen, recorrido y conformación diversa cuyas raíces se remontan en el tiempo. Algunos estudios prefieren aclarar que el término recuperación "sólo nombra, entonces, la operación de recuperación edilicia o de maquinarias, pero no nombra, el proceso constituyente abierto por los trabajadores" (Hudson, 2007: 3). En referencia a ello es importante aclarar que las ocupaciones de espacios productivos han formado parte del repertorio de acción de los trabajadores en Argentina, al menos, desde finales de los años cincuenta (Partenio, García Allegrone y Fernández Álvarez, 2005).

sarios. Por el contrario, en las empresas recuperadas, donde se asumen formas colectivas de *gestión*[3] del trabajo y los retiros se distribuyen entre los trabajadores, las CyMAT son problematizadas y abordadas de manera diferencial, considerando una serie de prioridades, necesidades y nuevas actividades. Se abre aquí una pregunta central: ¿cuáles son las particularidades que asumen las CyMAT en el caso de las empresas recuperadas? Del mismo modo, ¿cuál es la concepción de las CyMAT cuando no existe una contraparte que impone las condiciones, los ritmos y la carga de trabajo que el trabajador/a debe cumplir en su puesto, sino que es el propio colectivo de cooperativistas quien define la gestión y organización del trabajo?

Ahora bien, entre los interrogantes que se desprenden de este planteo nos interesa indagar: ¿cómo se redefinen las CyMAT en las empresas recuperadas?, ¿qué prácticas colectivas y/o individuales de rechazo o aprobación sobre las condiciones de trabajo vigentes existen en estas unidades productivas?, ¿qué lugar ocupan las CyMAT entre las prioridades organizacionales de una empresa recuperada? y ¿cómo se dirimen los conflictos ocurridos en torno a las CyMAT? Estas cuestiones serán abordadas en las siguientes páginas de esta investigación.

2. Objetivos del estudio

El objetivo general de esta investigación es analizar las CyMAT en el marco de las empresas recuperadas y describir y problematizar el rol jugado por el Estado, en sus diferentes niveles de gobierno, en el abordaje de esta problemática a partir de un estudio de caso: la "Cooperativa de Trabajo 7 de Septiembre Limitada". La empresa seleccionada desarrolla actividades me-

3 En este estudio entendemos por gestión aquellas prácticas que permiten sostener la producción. En tal sentido, y tratándose de industrias manufactureras, comprende tanto las actividades destinadas a la consecución de materias primas, la creación de valores de uso –particularmente en lo referido a saberes técnicos- y su comercialización, como aquellas orientadas a asegurar al colectivo de trabajo la posibilidad legal de explotar los bienes de producción, realizar inversiones, certificar calidad, financiar sus actividades y realizar innovaciones tecnológicas (Partenio, 2010; 2011).

talúrgicas y, desde el año 2006, produce y comercializa bajo la forma jurídica de cooperativa, resultado del proceso de recuperación de la fábrica llevado a cabo por sus trabajadores.
De manera específica nos proponemos:

1) describir y analizar los programas que existen a nivel nacional y provincial en términos de atención a las necesidades de las empresas recuperadas.

2) evaluar las consecuencias de la implementación, en la empresa analizada, del Programa de Trabajo Autogestionado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), específicamente su línea de Capacitación y Asistencia Técnica en materia de Higiene y Seguridad.

3) comparar el modo de abordaje de las CyMAT en la empresa bajo gestión privada, por un lado, y bajo gestión de sus trabajadores, por el otro; a partir de la recuperación de la historia de la empresa y la descripción de las transformaciones acontecidas en su modelo de organización del trabajo.

4) explorar las nociones y significaciones sobre CyMAT presentes en la experiencia de trabajo bajo la gestión privada y compararlas con las existentes actualmente bajo la autogestión.

5) analizar los aspectos físicos y psicosociales de las CyMAT actualmente existentes en la cooperativa "7 de Septiembre".

La selección de la temática y el caso se fundamenta en tres razones centrales, tanto de carácter teórico como empírico.

En primer lugar, como se adelantó, las empresas recuperadas no han sido objeto de análisis de estudios que indaguen específicamente la problemática de CyMAT por lo que nos resulta relevante, desde el punto de vista teórico, su incorporación a esta línea de investigación.

En segundo lugar, las empresas recuperadas de la Provincia de Buenos Aires representan más del 50% del total del país y, dentro de ellas, el sector metalúrgico es la actividad predominante, ya que incluye al 22% de las empresas recuperadas[4]. En este sentido, la cooperativa "7 de Septiembre", ubicada en el Partido de Quilmes[5], se enmarca en el grupo más representativo de las empresas recuperadas.

Finalmente, la Cooperativa "7 de Septiembre" constituye una de las cinco primeras cooperativas del país que implementó, en el año 2009, la Línea V del Programa de Trabajo Autogestionado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, orientada a contribuir en el mejoramiento de las condiciones de "higiene y seguridad" en el trabajo. En este sentido, constituye un ejemplo pionero desde donde evaluar los resultados, potencialidades y limitaciones que la implementación de políticas públicas ha tenido hasta el momento.

En lo que respecta a los posibles aportes de esta investigación, desarrollada en el marco de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), podemos identificar cuatro ejes centrales. Tal como fue señalado pretendemos:

a) generar conocimiento sobre la gestión y mejoramiento de las CyMAT de los trabajadores y trabajadoras autogestionados,

4 De acuerdo a los relevamientos del Programa de Trabajo Autogestionado del MTEySS (2010) y del Programa Facultad Abierta (2010).

5 El caso de Quilmes representa uno de los partidos con mayor densidad poblacional de la provincia, ubicado en una región de muy temprana urbanización que junto con Avellaneda, Lanús y otras zonas del conurbano sur, se caracterizaron por ser parte de la industrialización de las décadas del '30 y '40. En el caso de este Partido, el 50% de la superficie tiene un uso mixto (residencial e industrial); las zonas mixtas con predominio industrial ocupan gran parte de Bernal Oeste y Quilmes Oeste. Solo para mencionar uno de los efectos de la reestructuración regresiva en la industria manufacturera (Nochteff, 1994) en esta zona, los datos del tramo intercensal del Censo Nacional Económico perteneciente a los años 1985 y 1994 en el cual se registran 1.587 y 1.360 establecimientos fabriles respectivamente, marcando un descenso del 14%, lo cual se traduce en una pérdida de casi 9 mil puestos de trabajo, un número muy superior a la disminución en la cantidad de establecimientos (Vera et al., 2006).

teniendo en cuenta las tensiones, potencialidades, límites y significaciones subjetivas existentes en torno a la construcción e implementación de las mismas en las empresas recuperadas.

b) resaltar las fortalezas y debilidades de las políticas públicas y la intervención estatal en términos de las empresas recuperadas y las CyMAT, poniendo especial énfasis en el ámbito de aplicación de la Provincia de Buenos Aires.

c) contribuir con propuestas concretas al desarrollo de herramientas de intervención pública tendientes a mejorar las CyMAT en formas colectivas de gestión del trabajo (empresas recuperadas, cooperativas, emprendimientos productivos, etc.).

d) generar un aporte a la construcción de la noción del *trabajo decente*[6] en la Argentina, teniendo en cuenta que las CyMAT constituyen un componente central de su realización, en el marco del "Año del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores" en nuestro país.

Con el fin de abordar estos objetivos hemos ordenado la exposición en cuatro partes. En la primera parte, luego de explicitar la estrategia metodológica utilizada en la investigación, abordamos la dimensión teórica de las CyMAT, especificando la conceptualización aquí adoptada. En la segunda parte, haremos un repaso de las políticas públicas nacionales y provinciales aplicadas en torno a las empresas recuperadas, haciendo hincapié en ejes trabajados en dichos programas y líneas. Revisaremos especialmente las políticas que abarcan la cuestión de las CyMAT para las empresas recuperadas en particular, y para el sector cooperativo en general. En la tercera parte, reconstruiremos la historia de la empresa, explorando la singularidad de su elenco productivo, las relaciones entre empresarios y trabajadores, las prácticas organizativas y gremiales; en un segundo momento, nos ocuparemos de

6 Utilizamos itálicas para destacar conceptos, negritas para resaltar ideas-fuerza y comillas para referirnos a términos nativos.

las condiciones de trabajo bajo la gestión privada y la gestión colectiva, poniendo énfasis en el tratamiento otorgado en cada etapa al lugar de las CyMAT. En la cuarta parte, analizaremos en profundidad los modos en que actualmente se han problematizado las CyMAT en el interior de la cooperativa, concentrándonos en los emergentes del trabajo de campo allí realizado. Finalmente, en las conclusiones, haremos un aporte en términos de propuestas teóricas, que hagan a los modos de aproximarse a las CyMAT, en las empresas recuperadas; a la vez que generaremos propuestas en términos de políticas públicas nacionales y provinciales que hagan a la vinculación de ambos componentes.

3. Procedimientos metodológicos utilizados

De acuerdo a los objetivos planteados en la introducción, hemos adoptado un enfoque metodológico de tipo cualitativo (Denzin y Lincoln, 1994) que nos permita interpretar el fenómeno estudiado en términos del propio sentido y significado que los actores involucrados le otorgan.

La primera distinción metodológica que debemos hacer se refiere a los diferentes niveles de análisis presentes en la investigación. En primer lugar, se aborda el universo de las empresas recuperadas para situar el problema de estudio en un ámbito productivo que presenta características específicas. En segundo lugar, se analiza la temática de las CyMAT dentro de este universo y, específicamente, las políticas públicas desarrolladas sobre la cuestión desde los diferentes niveles de gobierno. Finalmente, se plantea el análisis de las CyMAT existentes en la cooperativa seleccionada como estudio de caso, donde se abordan tanto los aspectos físicos (materiales) como psicosociales de las mismas. Siendo concientes de la complejidad de dimensiones que implica el estudio de las CyMAT (características de la empresa, proceso productivo, organización del trabajo, tecnología, tipo y nivel de las remuneraciones, relaciones sociales y medio ambiente físico, entre otras) aquí nos centramos en algunas de ellas que se especifican más adelante. En el análisis de cada uno de estos niveles se

utilizaron fuentes y técnicas metodológicas específicas.

La estrategia de investigación adoptada para llevar a cabo los objetivos propuestos fue el estudio de caso (Stake, 1994, Coller, 2000), dadas las particularidades que presenta la empresa analizada. Considerando por caso a "una entidad dotada de límites espacio-temporales, de una estructura y de una lógica específica de funcionamiento" (GundermannKroll, 2001: 283), en esta investigación asumimos una visión intrínseca de un caso único: la empresa. El caso seleccionado para este estudio es una empresa recuperada del sector metalúrgico, ubicada en Quilmes, dedicada a la fabricación de motores eléctricos. Esta organización inicia sus actividades como Sociedad de Responsabilidad Limitada en 1960, alcanza un crecimiento exponencial en las dos décadas siguientes y convierte sus productos, que se comercializaban con las marcas Ultracomb y Yelmo, en emblemas de la industria nacional de electrodomésticos.

La fábrica experimenta una fuerte crisis económico-financiera en el año 2001 y entra en concurso de acreedores. Luego de un período de crisis, la empresa es recuperada por los trabajadores y a mediados de 2006 se constituyen como cooperativa de trabajo. A principios de 2007 se promulga la ley de expropiación, cediéndose las maquinarias e instalaciones a la "Cooperativa de Trabajo 7 de Septiembre Limitada". En la actualidad, la cooperativa está conformada por 21 trabajadores, en su mayoría varones, que habitan en los partidos de Quilmes, Berazategui y Florencio Varela.

3.1 Técnicas y fuentes de investigación

La investigación fue desarrollada en diversas etapas en relación a los interrogantes planteados. En una primera instancia, nos concentramos en la identificación, recopilación y análisis de las publicaciones más relevantes sobre la problemática de CyMAT y las empresas recuperadas, con el objetivo de realizar una revisión crítica de los principales aportes teóricos. Asimismo, recopilamos y analizamos los principales documentos de orga-

nismos públicos que estipulan los mecanismos de intervención sobre las CyMAT en la Provincia de Buenos Aires.

En una segunda etapa, avanzamos en: el análisis de los documentos internos de la empresa, manuales y revistas de capacitación en "seguridad e higiene" utilizados en la cooperativa, la *observación* del proceso de trabajo y la realización de entrevistas en profundidad a 19 trabajadores[7] de la cooperativa, con el propósito de reconstruir la historia de la empresa y sus distintas etapas organizacionales; y de relevar las características de la organización del trabajo actual.

En una tercera instancia, realizamos entrevistas semiestructuradas a funcionarios públicos, tanto de nivel nacional como provincial, que coordinan diferentes programas y políticas públicas sobre las CyMAT y el universo específico de las empresas recuperadas. Paralelamente a esta actividad, se implementó un censo sobre los trabajadores de la cooperativa, con el objeto de indagar, específicamente, sobre el factor psicosocial de las CyMAT. Con este nos propusimos relevar información sobre cuatro dimensiones centrales: datos socio-laborales, percepción del riesgo laboral y de las condiciones de trabajo (en la empresa privada y la cooperativa), percepción de la cooperativa y percepción del trabajo realizado.

La cuarta y última etapa consistió en el procesamiento y análisis de los datos obtenidos a lo largo del trabajo de campo y, posteriormente, la escritura del presente capítulo. El procesamiento, la codificación y análisis final de los datos fue realizado con la ayuda de los programas informáticos *QrsNudIst* para análisis cualitativo, y SPSS (*Statistic Editor*) para análisis cuantitativo.

La estrategia metodológica desplegada parte de la premisa de que la problematización y el análisis de las consecuencias de las CyMAT sobre el/la trabajador/a, no sólo en términos de salud física sino también psicosocial, requieren del desarrollo de estrategias de análisis

7 Tanto el nombre de la empresa privada como el de todos los entrevistados han sido modificados para cumplir con el acuerdo de confidencialidad al momento de la entrevista.

que estudien las situaciones de trabajo realmente existentes. Por ello, a lo largo de la investigación, se han priorizado las fuentes primarias obtenidas del trabajo de campo realizado en la cooperativa.

Así, en las distintas instancias de la investigación utilizamos múltiples técnicasde recolección de datos: análisis de los archivos y documentos de la empresa, observación del proceso productivo, realización de entrevistas a informantes clave del territorio, a funcionarios públicos y a los cooperativistas, e implementación de un censo de los trabajadores.

Asimismo las fuentes de utilizadas fueron seleccionadas según la información específica que cada una de ellas pudiera relevar para dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas.

A modo de síntesis, se presenta el Cuadro 1 con el detalle de las técnicas y fuentes de investigación según el eje o nivel de análisis.

Finalmente, en lo que respecta a la validez y confiabilidad de los datos construidos hemos desarrollado la triangulación intramétodo (principalmente de las fuentes de información y de las técnicas de recolección de datos) como estrategia básica de validación de la argumentación, con el objetivo de reconocer posibles errores y verificar datos (Vasilachis de Gialdino, 1992).

Cuadro 1: Resumen de la metodología utilizada

Eje analítico	Técnicas	Fuentes de información
Concepción de las CyMAT CyMAT y trabajo decente Las CyMAT y el trabajo autogestivo	Lectura y análisis de bibliografía y documentos	Literatura académica Documentos de organismos internacionales Legislación y documentos de organismos públicos nacionales
Historia y descripción productiva y organizacional de la empresa seleccionada. Las CyMAT en la empresa privada	Lectura de documentos Entrevistas semiestructuradas Observación participante	Archivos y documentos internos de la empresa (registros del personal, índices de siniestralidad, manual de seguridad e higiene, etc.) Testimonios de 19 entrevistas en profundidad a trabajadores considerando los años de antigüedad en la empresa Entrevistas con delegados del sindicato Notas de campo
La problematización de las CyMAT en las empresas recuperadas metalúrgicas	Lectura y análisis de documentos	Revista NUDOS, periódico gremial, Revista Autogestión y "Manual de procedimiento y buenas prácticas" del Proyecto Redes
La intervención estatal en el mejoramiento de las CyMAT Las CyMAT en la cooperativa	Lectura y análisis de documentos Entrevistas semiestructuradas	"Informe de capacitación y asistencia técnica en materia de higiene y seguridad en el trabajo" del Ministerio de Trabajo de la Nación Testimonios de entrevista a responsable del programa del Ministerio de Trabajo de la Nación Testimonios de entrevistas a responsable de Seguridad e Higiene, responsable general de Producción y presidente de la cooperativa
La dimensión psicosocial de las CyMAT en la cooperativa	Censo Entrevistas Observación participante	Datos del cuestionario aplicado a los integrantes de la cooperativa Entrevistas en profundidad a los trabajadores de la cooperativa Registros de campo

Fuente: elaboración propia

4. Marco teórico

4.1 Las CyMAT como objeto de conceptualización

La acepción del término *Condiciones de trabajo* está muy lejos de ser clara y a menudo se presenta utilizada de manera indistinta con otros términos que, si bien se hallan emparentados, presentan supuestos, significaciones y sentidos diferentes. Así, seguridad e higiene laboral, salud laboral o condiciones y medio ambiente de trabajo son a menudo utilizados como sinónimos sin atender a sus especificidades. Para algunos, el concepto de condiciones

de trabajo implicará sólo el entorno físico del trabajador; para otros, por el contrario, englobará también la seguridad e higiene, la remuneración, la representación del trabajador en la empresa, la carga de trabajo, etc. Es por esto que se vuelve necesario explicitar el enfoque global que adoptamos en esta investigación.

La heterogeneidad presente tanto en la comprensión como en la extensión de las condiciones de trabajo lleva a Vasilachis (1986) a distinguir diferentes acepciones del término según se lo considere como: un conjunto de relaciones (del trabajador con su tarea), una característica de la situación de trabajo, una totalidad de factores que afectan la salud del trabajador, los puntos básicos sobre los que se apoya la humanización del trabajo o el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador. Para dicha autora, en sentido genérico, las condiciones de trabajo son "el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social" (1986: 51), distinguiéndose claramente entre las condiciones de trabajo de la empresa y las condiciones del puesto de trabajo como dos niveles analíticos diferenciados.

El primero de estos niveles incluiría la infraestructura, el ambiente físico, el ambiente psicosocial (Gollac, 2011), los beneficios sociales otorgados por la empresa y la asistencia social; mientras que las condiciones del puesto comprenderían la carga física y mental y las exigencias debido al tipo de organización y al contenido del trabajo. Aunque se distinguen analíticamente, ambos niveles se condicionan mutuamente y son vividos como una unidad por el trabajador que se encuentra inmerso en el proceso de trabajo.

Desde lo que se ha denominado el enfoque renovador de las CyMAT (Neffa, 1995), el trabajo es considerado ante todo como un derecho humano fundamental, que permite el desarrollo personal de quienes lo realizan ya que la "actividad de trabajo no es neutra, compromete y transforma al que la realiza" (Teiger, 1998: 267).

Este enfoque asume el carácter complejo y multidimensional del trabajo y plantea la revalorización de la utilización de la creatividad y la subjetividad para llevar adelante una actividad de manera eficaz. Esta postura se erige en contra de la visión tradicional sobre Higiene y Seguridad que se centra en un trabajo de tipo manual, individual, prescripto y asociado a un mandato u obligación moral. Desde esta concepción el trabajador es considerado fundamentalmente como fuerza física de trabajo, como un factor productivo, que debe adaptarse a las normas establecidas por los organizadores de la producción. Por el contrario, el enfoque "renovador" de las CyMAT, adoptado en esta investigación, asume al trabajador/a como un ser multidimensional, heterogéneo, que en el desarrollo de su actividad pone en juego y compromete sus capacidades cognitivas, afectivas y relacionales.

El impulso renovador del estudio y mejoramiento de las CyMAT surgió en los países capitalistas industrializados a raíz de los conflictos socio-laborales derivados de la crisis del régimen de acumulación y del modelo de producción taylorista-fordista (Neffa, 1995) de fines de la década del '70. Dichos conflictos obligaron a los gobiernos a adoptar políticas con un nuevo enfoque orientado a la humanización del trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral (Dejours, 1990). Las nuevas formas de organización del trabajo y su creciente valoración del "factor humano" dispuestas por las estrategias empresariales desde los años '80 enfatizaron los aspectos subjetivos de las CyMAT por sobre los objetivos o físicos, resaltando la significancia que el trabajo tiene sobre la subjetividad de los trabajadores y su desempeño productivo.

Asimismo, la conceptualización y problematización de las CyMAT se fue articulando cada vez más con la esfera estatal, dado que se convierte, hacia los años '70, en una nueva "cuestión social". Aunque con diferentes matices según el país, el Estado va adquiriendo un rol central en la temática en tanto promotor, regulador y fiscalizador de las condiciones en que se llevan adelante los procesos de trabajo, cumpliendo su papel de mediador en la relación capital - trabajo.

Este proceso de renovación se centró en dos puntos centrales: la concepción del proceso de trabajo y la estrecha relación entre éste y la salud de los trabajadores. El *proceso de trabajo*, según este enfoque, es el que determina la configuración que adquieren los diversos elementos de las CyMAT. Siguiendo a Neffa (1988), definimos el *proceso de trabajo* como la articulación del trabajo humano, de los medios de trabajo y de los objetos de trabajo, que procura la producción de bienes y/o servicios que tengan un valor de uso social[8].

Los elementos fundamentales presentes en cualquier proceso de trabajo son:

- El medio ambiente de trabajo

- Las condiciones de trabajo

- El esfuerzo y la carga física, mental y psicosocial de los trabajadores

Acordando con Noriega (2000) en que los elementos que componen el proceso de trabajo (objetos y medios de trabajo, actividades, organización y división del trabajo) afectan directamente el bienestar de los trabajadores, partimos de la premisa de que la *organización del trabajo*[9] es una categoría central en el estudio de las condiciones de trabajo. Además de las particularidades que presenta cada proceso productivo, las CyMAT siempre se refieren a un modo de organización del trabajo específico. El modelo organizacional adoptado en cada unidad productiva es el sustrato material y simbólico sobre el que se desarrollan las condiciones de trabajo. En este sentido, nos referimos al modelo organizacional, no sólo como el conjunto de recursos materiales disponibles por la empresa para llevar adelante el proceso

8 Entendiéndose por trabajo humano, la actividad orientada hacia un fin; por medios de trabajo, las maquinarias y equipos, instalaciones, herramientas y tecnologías utilizadas; y por objetos de trabajo, las materias primas, repuestos y otros insumos.

9 El término organización del trabajo hace referencia aquí a: la división del trabajo, el contenido de la tarea, el sistema jerárquico, las modalidades de gestión (planificación y ejecución), las relaciones de poder y las cuestiones de responsabilidad (Dejours, 1990).

productivo, sino también como el conjunto de reglas, normas y significaciones que se establecen durante dicho proceso.

Lejos de comprenderla como una problemática meramente técnica, donde sólo sería necesaria la adecuación de las máquinas al trabajador/a, concebimos a las CyMAT desde un enfoque *relacional* donde las buenas o malas condiciones de trabajo van a estar determinadas por la relación del trabajador/a con los instrumentos de trabajo, la organización de la producción y la relación con los demás trabajadores (Castillo y Prieto, 1990). En este sentido, hay que recordar que las CyMAT se encuentran enraizadas en una determinada organización, con sus normas, modelos de gestión, reglas jerárquicas, modelos cognitivos y cultura propia, y siempre afectan al colectivo de trabajo en su conjunto[10].

Asimismo, cabe recordar que las CyMAT son de carácter dinámico e histórico, ya que las variaciones que se producen en el contexto socio-económico, político y cultural dentro del cual se desarrollan, las van modificando permanentemente. Por ello la necesidad de observar su evolución de manera constante, para poder introducir los cambios que se necesiten.

Ahora bien, veamos cuáles son las dimensiones concretas que comprenden las CyMAT. Siguiendo el enfoque adoptado en esta investigación (Neffa, 1988) podemos puntualizar las siguientes:

- El contenido del trabajo a nivel del puesto (la tarea prescripta), la carga del trabajo, los riesgos del puesto, la valoración del puesto, las calificaciones requeridas para ese puesto y la responsabilidad requerida;

- La organización del trabajo de la unidad productiva y a nivel del puesto, es decir, la división social del trabajo (si

10 En este punto es importante mencionar los trabajos realizados según la rama de actividad industrial (Novick, Marta y Barbieri, 1987; Novick, 1987; Escobar, Neffa y Vera Pinto, 1987).

están separadas las tareas de concepción y ejecución del trabajo y quién las realiza), y la división técnica del trabajo (el nivel de parcialización de las tareas);

- La duración y configuración del tiempo de trabajo;
- El sistema de remuneración (por rendimiento, a destajo, por tipo de labor, etc.);
- La tecnología y la adaptación de los edificios, maquinarias y herramientas a las características físicas y psíquicas de los trabajadores;
- La gestión de la fuerza de trabajo (estabilidad del puesto de trabajo; sistema de control y supervisión por parte de la dirección de la empresa; los niveles de jerarquía y los canales de comunicación; estilo de gestión; selección, capacitación y entrenamiento de personal, etc.);
- Los servicios sociales y asistenciales para el bienestar de los trabajadores y sus familias (servicio médico asistencial, servicio de guardería, transporte, vivienda, uniformes, etc.);
- Las posibilidades de participación en la gestión de la empresa, en el mejoramiento de las propias condiciones y medio ambiente de trabajo, y en el proceso de modernización e introducción de nuevas tecnologías.

Otros autores suman a estas dimensiones las condiciones del entorno general (material y organizacional) y las características de los trabajadores (biográficas, físicas, capacidades sensoriales, motrices y cognitivas y personalidad) como elementos fundamentales a incluir en el análisis de las CyMAT (Leplat y Cuny, 1998).

Finalmente, queremos aclarar que la mirada de las CyMAT, adoptada en esta investigación, se aleja tanto del enfoque clásico de seguridad e higiene, con su centralidad en los factores físicos del riesgo en el trabajo, como de los posicionamientos más ortodoxos de la medicina

laboral y la psicología, que tienden a focalizarse en las consecuencias individuales de las condiciones de trabajo existentes[11].

4.1.1 Las CyMAT en el marco del trabajo decente

En la última década, las CyMAT cobraron una nueva relevancia internacional a partir del lanzamiento de la noción de *trabajo decente* por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta noción, propuesta en 1999 por Juan Somavía, Director General de la OIT, fue luego profundizada por la organización en el *Programa de Trabajo Decente* en 2008.
El trabajo decente comprende cuatro componentes: 1) el empleo; 2) los derechos fundamentales en el trabajo; 3) la protección social; 4) el diálogo social.

Cada componente intenta sumar a la discusión de las demás organizaciones internacionales los temas vinculados al respeto de los derechos de los trabajadores, a la necesidad de creación de empleo de calidad y en el que se respeten las condiciones de trabajo existentes, en un clima de diálogo social.

Así, las CyMAT fueron incorporadas de modo directo como uno de los cuatro componentes del trabajo decente, amparadas bajo el rótulo de "protección social". Esta implica que los trabajadores puedan disfrutar "de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada."[12]

La protección social se inserta dentro del marco de la filosofía de la seguridad social de la OIT, la cual se basa en los principios de universalidad, solidaridad y redistribución (Rodgers, Lee, Swepston

11 Sin embargo, debemos aclarar que hemos utilizado algunos aportes provenientes de la Ergonomía (Wisner, 1998; Teiger, 1998) y de la psicopatología del trabajo (Dejours, 1990) especialmente para abordar los aspectos psico-sociales del trabajo.
12 Página web de OIT: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/, revisada en agosto de 2011.

y Van Daele, 2009). Sobre esta base, el *Programa de Trabajo Decente* considera que la protección social es "un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad"[13].

Frente a este objetivo, la OIT resalta el dato de que sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una protección social adecuada, y más de la mitad no tiene ninguna cobertura. A su vez, en los países menos desarrollados, ni siquiera el 10 por ciento de los trabajadores está protegido por la seguridad social, mientras que en los países más industrializados se acerca al 100 por ciento.

Ante tal escenario, la OIT ha establecido tres objetivos principales en materia de protección social que reflejan sus tres dimensiones fundamentales[14]:

1. Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social.

2. Promover la protección de los trabajadores, que incluye condiciones de trabajo digno en términos de salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el empleo.

3. Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes y sus familias, y los trabajadores en la economía informal; mediante programas y actividades específicos.

Como podemos ver, el mejoramiento de las CyMAT se halla implícito en la promoción del *trabajo decente* que desarrolla la OIT. Asimismo, la Argentina adoptó para el año 2011 el lema del "Año del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajado-

13 Página web de OIT: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/, revisada en agosto de 2011.
14 Página web de OIT: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/, revisada en agosto de 2011.

res", por lo cual la discusión acerca de las CyMAT resulta central en la profundización de la noción de *trabajo decente* en el país.

4.2 La discusión sobre condiciones de trabajo en el marco de las empresas recuperadas

Un eje que recorrió los debates sobre empresas recuperadas ha sido su potencial como forma productiva. Una serie de estudios se ha interrogado sobre las formas que asume la gestión colectiva del trabajo, sus posibles límites y desafíos, y las condiciones de trabajo, pudiendo identificarse tres líneas de análisis diferentes.
Una primera línea, enmarcada en los análisis de la salud psicoemocional y en los efectos del *estrés ocupacional,* parte de la diferencia existente entre modelos de organización laboral y el grado de exposición a los factores psicosociales en una empresa recuperada y en una empresa privada (Orellano, 2007). A partir de esta primera distinción el autor investiga cómo la organización y los procesos de trabajo desplegados en el marco de las empresas recuperadas inciden sobre la salud del colectivo de trabajadores. El estudio constata una mejora de las condiciones, principalmente en los trabajadores de más de 35 años, donde un porcentaje importante de sus operarios desarrolla actividades laborales con características propias de un trabajo *activo*; los niveles medio/altos de exigencias psicológicas son contrarrestados y transformados positiva y creativamente por elevados niveles de control, de relaciones interpersonales, apoyo social y compensaciones.

En cuanto a las demandas y exigencias psicológicas, se introducen matices, donde más de la mitad de los operarios de la empresa recuperada presenta un nivel medio de exigencias psicológicas-emocionales frente a un 52% que presenta niveles bajos en la empresa privada. Estos datos se invierten cuando se analizan las exigencias psicológicas de esconder emociones (desplegadas ante compañeros y supervisores), más presentes en los operarios de la empresa privada. Esto lo lleva a concluir que las características organizacionales y ocupacionales desplegadas en la empresa recuperada constituyen "para un amplio número de sus operarios, un entorno laboral salu-

dable que conjuga buenas condiciones generales de trabajo, reconocimiento y satisfacción en el empleo, generando una positiva cultura organizacional y niveles razonables de estrés" (Orellano, 2007: 57). En este sentido, el autor presenta una visión bastante optimista, centrando su mirada en las dimensiones que experimentaron un mejoramiento objetivo (regulación de los ritmos de trabajo, prescripción de tareas y supervisión y control).

En una segunda línea, se ubica un grupo de trabajos que advierten sobre los problemas que desafían las condiciones de reproducción en estas experiencias (Rebón, 2005; Gambina, et al., 2006; Rebón, Salgado, Totino y Ons, 2007). Para estos autores, las empresas recuperadas resultaron entonces "prácticas colectivas de respuesta a la crisis" y "propuestas exploratorias de modalidades de gestión alternativas" (Fajn y Rebón, 2005). En este marco, la gestión colectiva consistió en una "reacción para mantener la fuente de trabajo" que "empujó a los asalariados a conducir los destinos de las empresas".

De acuerdo con estos autores "no debe entenderse y/o analizarse de manera escindida la intensidad de la lucha desplegada por los trabajadores en cada fábrica y la reorganización de las empresas a partir de las nuevas prácticas utilizadas para la gestión. El grado que el conflicto adquirió, impregnó e instituyó nuevas "formas del hacer" en la reapertura de las fábricas" (Fajn y Rebón, 2005: 8). Estos autores señalan que, en términos generales, la relación entre las empresas recuperadas, en tanto que cooperativas de trabajo, y el "sistema de mercado" al que éstas "deben integrarse" resulta un límite en el desarrollo de las mismas como "fuerza social". En consecuencia, están expuestas al riesgo de reproducir lógicas propias del proceso de trabajo previo. De esta manera, al enfrentarse a la competencia en el mercado, lasempresas recuperadas quedan sometidas al "riesgo de la "autoexplotación", la "burocratización" o "la explotación de otros" (Rebón, 2005).

Aun cuando se rescataron varios aspectos positivos, como la capacidad para manejar el ritmo y la intensidad de las tareas o

la eliminación de los dispositivos de vigilancia anteriores, estos estudios enfatizaron la "relativa ausencia de modificaciones" en el *proceso de trabajo* (Rebón, 2007: 146). Si bien se registran procesos de "recalificación" y ascenso a puestos de trabajo con "calificaciones operativas", no han sido problematizadas tanto la división del trabajo como "forma de producción y reproducción de desigualdades", como las condiciones de seguridad e higiene (Rebón, 2007: 146). Estas ideas refuerzan la hipótesis de la ausencia de modificaciones sustanciales en las empresas recuperadas en lo que respecta al *proceso de trabajo*, en las que se percibe un "marco de continuidad con las modalidades heredadas con anterioridad a la recuperación" (Fajn y Rebón, 2005: 11).

En una tercera línea, se ubican una serie de estudios que cuestionan la calificación de "autoexplotación" el uso de la fuerza de trabajo en las empresas recuperadas (Ruggeri, 2009; Programa Facultad Abierta, 2010). Estos análisis consideran que el problema adquiere una complejidad diferente como para reducirlo a estos términos. En este sentido, se considera que las extensas jornadas de trabajo diarias o el uso de días no laborables para la producción, tiene significados diferentes que se asientan en la responsabilidad colectiva asumida y en las necesidades de desarrollo económico, entre otros.

Desde esta mirada, se remarca que "sin las exigencias de la empresa capitalista", el trabajo puede ser realizado en otras condiciones, donde se expresa una relajación general de las condiciones de trabajo y formas de trabajo más humanas. Ruggeri (2009) sostiene que las modificaciones son pocas pero significativas en lo que se refiere a algunas de las cuestiones "más irritantes" del régimen de trabajo capitalista, como aquellas que experimentan los trabajadores en referencia a las libertades personales en los tiempos de trabajo, las relaciones entre compañeros y los ritmos del trabajo.

Parte II

5. Desarrollo del estudio

5.1 El universo de las empresas recuperadas

A partir de la crisis de 2001, el proceso de recuperación de empresas alcanzó mayor intensidad que la registrada en los años ochenta. En el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), la región donde se concentró el porcentaje más elevado, entre el año 2001 y el 2003 se desarrollaron 73 casos de recuperación concentrados en los municipios históricamente vinculados a las zonas industriales de la provincia de Buenos Aires[15]. El 60% de las empresas recuperadas se ubica en esta región, el resto de los procesos se concentra principalmente en las provincias de Córdoba y Santa Fe aunque se han desarrollado casos en otras provincias como La Pampa, Corrientes, Mendoza, La Rioja y Neuquén. La mayoría de estas unidades productivas han adoptado la forma jurídica de cooperativa de trabajo (91%)[16]. En cuanto a la distribución por sectores industriales, hacia mediados de 2010, las empresas que cuentan con una mayor representación se desarrollan en actividades vinculadas a la metalurgia (22%), la alimentación (16%), la carne (blanca y roja) (8%), la textil (6%), la construcción (5%) y la gráfica (5%)[17]. El sector de servicios está representado por el 19%. Un 68% cuenta con un plantel de trabajadores de entre 11 y 50. En coincidencia con los relevamientos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el último relevamiento del Programa Facultad Abierta (2010) de la Universidad de Buenos Aires muestra que la tasa de natalidad de estas unidades ha sido alta y la de mortalidad ha sido casi nula. De acuerdo a los últimos

15 Datos provenientes del relevamiento que hemos realizado durante el 2004 y 2005 en el marco del proyecto "Los desafíos a la gestión individualizada de la pobreza y el desempleo", dirigido por Osvaldo Battistini.

16 Datos proporcionados por el Programa de Trabajo Autogestionado, perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Informe de febrero de 2008 en comparación con el informe de octubre de 2010.

17 Entre las ramas con una representación menor se encuentra la industria del vidrio, química, maderera, cuero y plásticas; entre las ramas subrepresentadas se encuentran la industria del caucho, papel, hidrocarburos, minera y naval.

datos[18], 236 empresas recuperadas se encuentran inscriptas en el Registro de Empresas Autogestionadas del MTySS.

En cuanto a las características que asumen los procesos de recuperación en los partidos que integran el conurbano y la provincia de Buenos Aires, para el presente estudio hemos tomado una base de datos propia (Partenio, 2011), actualizada con información proveniente de otros estudios[19]. Siguiendo con la tendencia que marcan los primeros relevamientos, en la provincia de Buenos Aires se registran actualmente más de la mitad de las empresas recuperadas (129 en total), mientras que en la Ciudad de Buenos Aires se registran 41 casos. Según el relevamiento del Programa Facultad Abierta (2010) de los 9362 trabajadores, 4407 pertenecen a empresas recuperadas de la provincia de Buenos Aires.

De las 129 fábricas relevadas en la provincia de Buenos Aires, que están en funcionamiento o en proceso de recuperación, 86 están ubicadas en el Gran Buenos Aires y 43 en el interior de la provincia (Partenio, 2011). En cuanto a las ramas de actividad de las empresas recuperadas de la provincia de Buenos Aires, las metalúrgicas representan la mayoría y le siguen la producción de alimentos y la preparación/conservación de carne aviar y vacuna, la producción de minerales no metálicos, las industrias textiles, del calzado y del cuero, la industria del papel y gráfica. A su vez, un número de empresas se concentran en el sector servicios (transportes, salud, consumo, comunicación, entre otras).

5.1.1 El pasaje de la condición de asalariado a trabajador autogestionado

18 Relevamiento del Programa de Trabajo Autogestionado, MTySS, Informe agosto de 2010 y octubre de 2010.

19 Principalmente nos referimos a los provenientes del Consejo Federal de Inversiones (2006; 2007) para el caso de la Provincia de Buenos Aires; al Informe "Empresas recuperadas: Análisis y evolución desde 2001 hasta hoy", realizado en el marco del Proyecto "Emprendedores cooperativos. Recorridos posibles para los italianos de la Provincia de Buenos Aires - Ministerio de Trabajo- aviso 1/2004 – misura B – fasc. 204", coordinado por el Prof. Francesco Vigliarolo; y a la reciente publicación del "Tercer relevamiento de empresas recuperadas por los trabajadores" del Programa Facultad Abierta perteneciente a la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires.

En este apartado abordaremos las prácticas de intervención estatal (tanto nacional como provincial) frente al proceso de recuperación de empresas. Para ello, revisaremos el modo en que legalmente se enmarcó a los trabajadores de estas experiencias, pasando luego a describir los planes específicos que se desarrollaron para apoyarlos.
De acuerdo a diferentes relevamientos citados[20], más del 90% de las empresas recuperadas se han conformado en cooperativas de trabajo. La obtención de esta figura legal fue uno de los ejes de la justificación de las expropiaciones, constituyendo un "requisito" para la sanción de la ley y uno de los ejes de legitimación. En este sentido, la conformación de una cooperativa se presentó como un paso obligado en el desarrollo de las recuperaciones, *performando* de esta manera los procesos (Fernández Álvarez y otras, 2006).

Por un lado, y como resultado inmediato, esta cuestión implicó el "pasaje" -en términos de estatus jurídico- de una condición de trabajador "en relación de dependencia" a trabajador "autogestionado". Así, las/os trabajadoras/es perdieron su condición de asalariados/as, no sólo en relación a la figura patronal, sino también en términos de su relación con el Estado. Este pasaje, trajo aparejado la pérdida de ciertas garantías y derechos laborales (como el acceso a una obra social, jubilación, ART, etc.), que en conjunto significaron un traspaso de obligaciones hacia el colectivo de trabajo o hacia cada trabajador/a, según fuese el caso.

Como parte de estas "nuevas" obligaciones en las cooperativas, los trabajadores adquieren la nueva figura de monotributistas[21], lo

20 Datos proporcionados por el Programa de Trabajo Autogestionado, perteneciente al MTySS. Informe de febrero de 2008 en comparación con el informe de octubre de 2010. También consultar Programa Facultad Abierta (2010).
21 A modo de ejemplo, en su calidad de trabajadoras/es autónoma/os, deben inscribirse en la Administración General de Ingresos Brutos (AFIP) y contribuir como monotributistas. El monotributo es un régimen de impuesto a las ganancias destinado a "pequeños contribuyentes". Las personas integradas en cooperativas de trabajo son consideradas sujetas a este régimen impositivo. Actualmente se ha creado desde el Estado el llamado "Monotributo Social" que abarca a los trabajadores que se integran

cual implica que cada asociado debe afrontar el pago de los aportes al sistema de seguridad social. A partir de este régimen tributario, los/as trabajadores/as acceden a dos de los cinco componentes del sistema de seguridad social correspondientes a los aportes de jubilación y obra social. Desde diferentes estudios se ha señalado las limitaciones actuales que impiden mejorar las condiciones de seguridad social de estos trabajadores/as, principalmente por la falta de un régimen jubilatorio especial para las cooperativas de trabajo (Rebón y Salgado 2009; Palomino, *et al*. 2010).

En este punto, las organizaciones y movimientos que nuclean a las empresas recuperadas han presentado diferentes propuestas que plantean un nuevo status legal y jurídico que contemple estas particularidades[22]. Por ejemplo, desde la Asociación Nacional de Trabajadores Autogestionados (ANTA) de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) se demanda que el "Régimen del trabajador autogestionado" regule y garantice los mismos derechos que les son reconocidos a los trabajadores en relación de dependencia (Vázquez 2011).

Podemos ejemplificar este caso con la Cooperativa 7 de Septiembre, la cual optó por contratar un paquete de seguros con varias empresas aseguradoras con el fin de estar cubiertos ante un eventual siniestro. Según Julián -presidente de la cooperativa- "*somos (...) [los que tenemos] de todas las cooperativas el mejor seguro. Porque las cooperativas no tienen ART en Argentina. Entonces se diseñó una combinación de seguros para tener algo más o menos cercano. Y éramos no los que más cobrábamos, pero sí los que mejor seguro teníamos, que fue toda una decisión política también (...). Tenemos una combinación de Sancor, Mapfre, Meridional (...). Por ahí no cobramos nosotros, pero el seguro está. Y es mucha plata. Si lo pensamos por año, pagamos un montón de seguro*".

Otra de las cuestiones se vincula con el acceso a una cobertura

en el plan "Argentina Trabaja".

22 Un debate muy interesante se planteó en el "Primer Encuentro Nacional de Cooperativas de Trabajo - Chapadmalal 2006 -La autogestión debate su futuro", organizado por el INAES.

de salud y el seguro en caso de accidentes laborales. Algunas fábricas recurren a la contratación de una cobertura de emergencias médicas (para accidentes dentro de la empresa) y/o a una cobertura de salud para los trabajadores, que se deduce de los ingresos de la cooperativa. En otros casos, como las metalúrgicas o gráficas, las cooperativas contaron con el apoyo del sindicato que les mantuvo la afiliación a la obra social[23]. En cuanto a los riesgos en el trabajo, y debido a la situación legal en la que se encuentran, las empresas recuperadas no pueden acceder a la contratación de una ART y deben optar por un canal alternativo para asegurar de forma individual a sus trabajadores. De este modo, pierden la posibilidad de la "cobertura de los salarios caídos", beneficio al que pueden acceder "los empleadores que tienen trabajadores asegurados por una ART y que pueden contratar un remplazo, a costa de la aseguradora, cuando uno de esos trabajadores debe ausentarse a causa de una enfermedad profesional o un accidente laboral, mientras éste sigue percibiendo su salario" (Programa Facultad Abierta, 2010: 67).

Por otro lado, los trabajadores de fábricas o empresas recuperadas -en tanto que integrantes de cooperativas de trabajo- devinieron también en "beneficiarios" de programas implementados por organismos gubernamentales. De este modo, el pasaje a "trabajador autónomo", redefinió los derechos y obligaciones respecto del Estado (Fernández Álvarez y otras, 2006).

En cuanto a la implementación de programas para el sector de empresas recuperadas, consideramos importante enmarcarlos dentro de los cambios producidos por el gobierno a partir del 2003, en lo que a políticas sociales se refiere, entendiendo a "la política social no sólo como una 'respuesta' o 'acción estatal' sino como el sustrato en el que se plasman la interacción entre

23 De acuerdo al relevamiento de Programa Facultad Abierta (2010) un 29% de las empresas relevadas tienen acceso a la cobertura médica a través de las obras sociales sindicales, conservando los mismos derechos en la cobertura que los que tenían cuando estaban bajo patrón.

los agentes estatales y los actores sociales y políticos" (Cross y Freytes Frey, 2007: 23). Fue así como, desde la administración del gobierno de Néstor Kirchner se diseñó una estrategia política orientada a promover "formas asociativas y de trabajo autogestivo", construida discursivamente en oposición a las expresiones focalizadas y "asistencialistas" de los noventa. Esta estrategia se definió como un cambio en la orientación de la política social hacia la promoción de la "economía social" como motor de la generación de empleo. En este marco se implementaron una serie de programas orientados a financiar proyectos productivos que "favorezcan la inclusión social", destinados prioritariamente a grupos de personas organizadas en emprendimientos asociativos como el "Plan Manos a la Obra" y a partir de 2009, el "Programa de Ingreso Social con Trabajo".

En referencia al sector de las llamadas empresas recuperadas, se definieron a partir de 2003 y sobre todo desde 2004, algunas políticas[24] orientadas a canalizar las necesidades de asesoramiento, asistencia técnica, fiscalización, apoyo económico y capacitación. En referencia a estos programas y acciones implementados, nos detendremos brevemente en los impulsados desde el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI); el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) -dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación-; y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

5.2 Las políticas nacionales sobre cooperativas y empresas recuperadas

Desde el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) se implementó el subprograma "Asistencia a Cooperativas y Empresas Recuperadas", con el fin de asistir técnicamente a las cooperativas y brindar capacitaciones en "tecnologías de gestión", por medio de la gestión conjunta del área de extensión

24 Con respecto a los programas implementados en las provincias, consultar el estudio de Hintze, DeuxMarzi y Costa (2011) donde se presenta un mapa de los organismos públicos dedicados a intervenciones que fomentan el trabajo asociativo autogestionado como forma de autogeneración de ingresos.

de universidades nacionales y los centros de investigación y desarrollo (Rofman y Vázquez Blanco, 2006). Luego del "fenómeno Cromañón" un grupo de empresas recuperadas solicita a principios de 2005 el asesoramiento de este organismo. Es así que, desde la División de Higiene y Seguridad laboral del INTI se planificó un relevamiento-diagnóstico de 22 cooperativas de distintas ramas ubicadas en la Ciudad de Buenos Aires[25]. A partir del convenio con la Secretaria de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (SECyT) se crea en el 2007 la "Red de Asistencia Técnica e Innovación para Empresas Recuperadas"[26], ubicando al INTI como coordinador de la propuesta. Desde esta Red, se realiza una etapa de diagnóstico, y luego, una etapa de aplicación[27] de "planes de mejora" donde se trabaja sobre los ejes de "mejoras productivas, costos y gestión administrativa, comercialización y seguridad e higiene laboral"[28]. En cuanto a este último eje, se priorizaron los aspectos de: "revisión de condiciones de trabajo medioambientales; políticas de protección al personal; manejo de riesgo de incendio; revisión de instalaciones y sus condiciones de seguridad"[29].

25 Al respecto, consultar "Seguridad Cooperativa", en Revista Saber Cómo, Nº 26, marzo 2005, http://www.inti.gov.ar/sabercomo/sc26/inti12.php. En este punto resulta interesante mencionar la articulación construida con el INTI. Desde el año 2005, la Subsecretaría de la Producción del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires implementó el programa de "Régimen de Apoyo a Empresas Autogestionadas Continuadoras de Unidades Productivas" (EACUP) que otorgó subsidios para "la compra de bienes de capital, cambios en infraestructura, capacitación de personal y/o mejora en gestión administrativa y comercial" (CEDEM, 2006: 132). Este Régimen exigía que una parte del subsidio recibido sea destinado a los aspectos vinculados al "cumplimiento de estándares en materia de higiene y seguridad industrial". A partir de la administración de Mauricio Macri en el 2007, se experimenta un importante retroceso que llevó a desarticular los equipos especializados para la atención de las empresas recuperadas y eliminar las líneas de subsidios, valoradas tanto por los montos como por la calidad de la intervención (Programa Facultad Abierta, 2010).

26 Esta propuesta surge a partir del "I Encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas", realizado en Venezuela, en octubre de 2005.

27 La etapa de aplicación que alcanzó a más de 70 cooperativas, implicó la definición y acuerdo sobre uno de los módulos de los ejes prioritarios.

28 Al respecto consultar: http://www.inti.gob.ar/acer/

29 Al respecto consultar la plataforma web: http://www.recuperareltrabajo.org.ar/sitio/proyecto/antecedentes.asp

Desde el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) se implementaron desde 2004 líneas de préstamos y subsidios para proyectos de desarrollo cooperativo o mutual en general, en las cuales se comenzó a integrar a las empresas recuperadas. En el caso específico de éstas, podríamos destacar dos vías: la primera denominada "Proyectos de creación y consolidación del trabajo autogestionado" (con la que se financiaron, por ejemplo, estudios técnicos para la elaboración del proyecto de una planta de tratamiento de efluentes en una empresa recuperada del sector papelero), y la segunda, de "Proyectos de Regularización Patrimonial de Empresas Recuperadas" que han otorgado préstamos de hasta $1.000.000 para cooperativas constituidas a los efectos de la recuperación de sus puestos de trabajo. Ambas líneas se encuentran vigentes al año 2011.

A nivel nacional, el "Programa de Trabajo Autogestionado" implementado por el MTySS desde 2004 aspiró a "contribuir a la generación de nuevas fuentes de trabajo y/o al mantenimiento de los puestos existentes, a través de la promoción y el fortalecimiento de unidades productivas autogestionadas por los trabajadores"[30].

Como "beneficiarios" del programa se definieron a "empresas o fábricas recuperadas por los trabajadores que se encuentren en funcionamiento o en proceso de reactivación. Excepcionalmente, ante situaciones críticas de empleo, el programa podrá asistir a cooperativas de trabajo, de producción o microempresas asociadas, gestionadas por sus trabajadores en condiciones de alta precariedad laboral"[31].

Las prestaciones que brinda el programa se orientan al asesoramiento y orientación sobre el trabajo y la gestión de la producción; el apoyo técnico y económico no reembolsable para implementar el proyecto a partir de la presentación de propues-

30 Programa Trabajo Autogestionado, "Informe de avance en la ejecución", Secretaría de Empleo, diciembre, 2006.
31 Página web del Ministerio: http://www.trabajo.gov.ar/masymejor/autogestionado/beneficiarios.htm

tas de negocios; y el acceso a líneas de crédito buscando la articulación con otros organismos públicos o privados.

En el 2006 se avanzó en el desarrollo de una nueva línea cuyos objetivos se orientan a "contribuir a la mejora de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, a través de la provisión de equipamiento básico, reacondicionamiento/reparación del existente y capacitación de los trabajadores; y promover la incorporación de políticas preventivas en materia de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo"[32]. Se realizó un relevamiento inicial de la situación en materia de higiene y seguridad a través de la aplicación de una encuesta a las unidades productivas autogestionadas y de un diagnóstico elaborado por especialistas, conjuntamente con los trabajadores. El producto esperado es el desarrollo de un "Plan de Mejoras en materia de prevención de riesgos". El objetivo del programa es contribuir en la mejora de la competitividad y sustentabilidad de las Pequeñas Empresas Autogestionadas por los trabajadores (PEA) y apoyar la aplicación de modelos de gestión empresarial sostenibles"[33].

A partir de 2009, el Programa de Trabajo Autogestionado incorpora a otros actores que no provenían de procesos de recuperación, bajo la condición de que respondan al "modelo de autogestión asociativa"[34]. Como balance del programa, entre marzo de 2004 y agosto de 2010 se han registrado un total de 280 empresas recuperadas, de las cuales 208 se encuentran asistidas por alguna de las líneas de asistencia. A estas se deben agregar 122 unidades autogestionadas no recuperadas asistidas, lo que contabiliza un total de 330 unidades que perciben alguno de los beneficios otorgados por el programa[35].

32 Informe del Programa de Trabajo Autogestionado, MTEySS, 2006.

33 Página web del Ministerio: http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/autogestionadas2.asp

34 Datos proporcionados por el Informe de agosto de 2010 del Programa de Trabajo Autogestionado, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Resolución MTySS 203/04 y Resoluciones S.E. 194/04, 783/05 y 281/06).

35 En este contexto, resulta interesante marcar el fuerte crecimiento de unidades

En el siguiente apartado vamos a concentrarnos especialmente en el desarrollo del Programa de Trabajo Autogestionado, ya que es central en lo que respecta a los objetivos de esta investigación.

5.2.1 El Programa de Trabajo Autogestionado

Como señalamos, el MTySS creó en el año 2004 el Programa de Trabajo Autogestionado. El impulsopara la conformación del mismo fue la gran cantidad de pedidos de asesoramiento que el ministerio recibió por parte de las recientes empresas recuperadas por sus trabajadores en los primeros años post-crisisde 2001. Este Programa funciona en el marco del Proyecto ARG/02/003 (Programa Nacional de Promoción y Asistencia al Trabajo Autogestionado y la Microempresa y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).
Los objetivos planteados por el Programa de Trabajo Autogestionado han sido centralmente dos: 1) Otorgar asesoramiento y orientación a los trabajadores en temas laborales, legales y de organización cooperativa; 2) Brindar apoyo técnico y económico para la implementación de proyectos de reactivación o fortalecimiento de iniciativas productivas autogestionadas a través de aportes no reembolsables destinados a la inversión productiva (sostenimiento de los trabajadores, capital de trabajo, adquisición y/o reparación de bienes de capital y obras de infraestructura).

La coordinadora del Programa de Trabajo Autogestionado explica que se avanzó realizando un estudio de "caso por caso", viendo las necesidades de cada cooperativa[36]. Desde el Ministerio se armó la línea de subsidios, pero el programa en sí mismo se desarrolló a medida que los trabajadores iban acercando sus necesidades. Se elaboró así una estrategia de acompañamiento, desarrollando un esquema de articulación vertical (con gobiernos provinciales y locales) y horizontal (acompañando a las cooperativas ante el poder judicial, el poder legislativo, con los proyectos de expropiación, etc.).

---

autogestionadas entre 2010 y 2011, principalmente por el desarrollo del "Programa de Ingreso Social con Trabajo", más conocido como "Argentina Trabaja".

36 Entrevista que hemos realizado con la responsable del programa durante el 2004 en el marco del proyecto "Los desafíos a la gestión individualizada de la pobreza y el desempleo".

De los objetivos planteados por el programa se desprendieron cinco líneas de trabajo:

- Línea I: Ayuda económica individual;
- Línea II: Apoyo técnico y económico para la mejora de la capacidad productiva;
- Línea III: Apoyo técnico y económico para la mejora de la competitividad;
- Línea IV: Asistencia técnica y capacitación para la mejora de la capacidad de gestión de las unidades productivas;
- Línea V: Asistencia para la higiene y la seguridad en el trabajo.

De acuerdo a los objetivos planteados en esta investigación, nos concentraremos ahora en desarrollar el funcionamiento de la Línea V.

La Línea V de Asistencia Técnica para la Higiene y la Seguridad en el trabajo

Según el Ministerio de Trabajo, la Línea V está "orientada a contribuir a la mejora de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo mediante la provisión de equipamiento básico, reacondicionamiento/reparación del equipamiento existente, y a promover la incorporación de políticas preventivas y correctivas en materia de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo"[37].EstaLínea se encuentra enmarcada en el Programa de Competitividad para Empresas Autogestionadas y Sistematización de Modelos de Gestión[38], el cual recibe fondos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

De acuerdo con la definición establecida, la Línea V se encarga centralmente de cuestiones de "higiene y seguridad". Esto viene a cubrir un espacio vacío al que se enfrentan las empresas autogestionadas, debido a la dificultad para invertir en la mejora

37 Página web del Ministerio: http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/autogestionadas4.asp

38 Cooperación Técnica No Reembolsable Nº ATN/ME-9355AR.

de las condiciones de trabajo de los asociados. Como sostiene el Proyecto REDES[39], las empresas autogestionadas son más vulnerables a las malas condiciones de seguridad e higiene. Asimismo, la Línea V abarca las "cuestiones medioambientales" que hacen a la higiene y seguridad en el trabajo. De acuerdo con el responsable de la Línea V, lo medioambiental tiene un amplio alcance, ya que involucra también al entorno (por ejemplo, la emanación de efluentes, contaminantes que pueden afectar a la comunidad en torno a la empresa).

La implementación de la Línea V contempló varias etapas. Primero, la realización de un diagnóstico a cargo de las unidades productivas autogestionadas[40], el cual es complementado y profundizado en una segunda instancia a través de la asistencia de profesionales especialistas en materia de higiene y seguridad. Finalmente, se desarrolla un plan de mejoras en materia de prevención de riesgos que involucra: a) la descripción de necesidades básicas en relación con la sede, instalaciones, equipamiento y elementos de protección; b) la identificación de necesidades de capacitación y/o asistencia técnica de los trabajadores en materia de higiene y seguridad laboral; y c) la elaboración de recomendaciones sobre medidas de control de riesgo, tanto de prevención como de protección, a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para la implementación de la Línea V, cada empresa autogestionada cuenta con un máximo de 150.000 pesos, lo cual incluye el valor de los honorarios profesionales para el desarrollo de las actividades de la asistencia técnica durante un año y la compra de los materiales incluidos en ese "plan de mejoras". Se trata en definitiva de una línea de asistencia no reembolsable que incluye

39 Proyecto asociativo que se desarrolló para las empresas recuperadas de Quilmes, Berazategui y Varela, financiado por la Comunidad Europea y coordinado por la Fundación FUNDEMOS, al cual nos referiremos en la tercera parte de este trabajo.

40 Como primer paso, las unidades productivas completan una "Encuesta sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo" donde los responsables de la cooperativa registran sus consideraciones acerca de "condiciones inseguras, actos inseguros, riesgos, observancia y cumplimiento de las normas, etc.".

tanto la asistencia técnica como la inversión en equipamiento y obras de infraestructura. Finalmente, la Línea V prevé la realización de tareas de monitoreo para verificar el cumplimiento de las pautas de asistencia técnica y capacitación durante el período, además de la instalación y uso real de las infraestructura adherida.

En cuanto a la asistencia técnica, el responsable de la Línea V sostiene que no se trata de mera "capacitación áulica". Es, en cambio, una interacción desarrollada en la misma cooperativa, en los lugares de trabajo, verificando las "condiciones de higiene y seguridad" en cada puesto. A partir de ese paso hay un proceso de instrucción, presentación y entrega de material didáctico, simulacros de incendio y evacuación, utilización de elementos de protección personal de acuerdo a los riesgos expuestos en cada una de las cooperativas.

De acuerdo a los datos oficiales del Programa de Trabajo Autogestionado, la Línea V ha asistido, hasta el año 2011, la cantidad de 73 cooperativas de todo el país, de las cuales 60 son empresas recuperadas. Del total, 42 cooperativas están en la provincia de Buenos Aires, mientras que 35 de estas son empresas recuperadas. Esto quiere decir que más de la mitad de las cooperativas abarcadas por la Línea V pertenecen a la Provincia de Buenos Aires. Asimismo, esta Línea ha asistido a 15 empresas metalúrgicas, todas ellas recuperadas, de las cuales, nuevamente, 13 se ubican en la Provincia de Buenos Aires[41].

5.3 Las políticas de la Provincia de Buenos Aires en materia de seguridad e higiene y empresas recuperadas

En la Provincia de Buenos Aires existen diferentes organismos que trabajan o han trabajado con cooperativas y empresas recuperadas, por un lado, y con la temática de seguridad e higiene, por otro. A continuación, se detallan los organismos y las principales políticas desarrolladas por cada uno:

1- Dependientes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires:

41 Datos proporcionados por el responsable de la Línea V, julio de 2011.

a- Subsecretaría de Empleo

Desde la Subsecretaría de Empleo se implementó entre los años 2005 y 2009 un trabajo de relevamiento de 74 empresas recuperadas de la Provincia de Buenos Aires[42], financiado por el Consejo Federal de Inversiones (CFI), en el cual participó un equipo técnico multidisciplinario integrado por economistas, ingenieros y "expertos" en materia de legislación. El objetivo del proyecto era doble: por un lado, la elaboración de un diagnóstico acerca del estado de estas empresas en la provincia, especialmente para conocer su situación frente al proceso legal de expropiación; por otro lado, la fiscalización acerca del carácter de la cooperativa, es decir, "ver si efectivamente la empresa recuperada era una empresa recuperada y si cumplimentaba de acuerdo a su formato jurídico, observar si tenían la documental en regla"[43]. Se trató entonces de un ejercicio de conocimiento, vinculación y fiscalización. De este modo, se construyeron informes preliminares de cada empresa con diferentes ejes, entre los cuales se evaluaba –en conjunto con los trabajadores- el "valor estimado de la expropiación", el "grado de preservación de la fuente laboral", los "recursos humanos", el "nivel de actividad de ese momento", los "ingresos y costos" y el "estado de los activos".

En este proceso de relevamiento, las CyMAT fueron sólo un objeto más de la fiscalización provincial: "nosotros íbamos y relevábamos todo, la cantidad de personas, cantidad de maquinaria, cómo estaban los tableros eléctricos, el valor de la expropiación, todo se calculaba". En esa instancia, se relevaron las condiciones de las "instalaciones, maquinarias y protección". Como vemos, se trata de una mirada de las CyMAT restringida a la seguridad e higiene.

Asimismo, no se desarrolló junto con el proyecto un proceso de

42 También se relevó el caso de una empresa recuperada metalúrgica de la provincia de Córdoba para conocer y comparar sus formas de gestión.

43 Entrevista con una de las responsables del relevamiento por parte de la Subsecretaría de Empleo, agosto de 2011. Las declaraciones citadas en este apartado son en base a esa entrevista.

promoción de las CyMAT en las recuperadas, sino que más bien se trató de lograr un estado de la situación. Al mismo tiempo, una de las responsables nos comentaba que "no se le da un tratamiento diferenciado a empresas recuperadas de privadas. El tema de seguridad e higiene es uno. Está legislado de una manera única y en función de esas normas están las autoridades competentes que constatan mediante inspectores el cumplimiento de esas condiciones legales (…) La normativa en seguridad e higiene está apuntada a velar por la mejora en las condiciones en todas las empresas. No hay promoción. Tenés que cumplir".

En sintonía con las políticas de articulación que se venían construyendo desde el 2002 entre el Ministerio de Producción de la Provincia de Buenos Aires, el Ministerio de Trabajo y la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC)[44], se propone avanzar un paso más en las acciones. Y es a partir de este relevamiento, que se trabajó en conjunto con el Ministerio de la Producción, con el fin de armar una comisión en pos de ayuda a las empresas recuperadas, especialmente frente al vencimiento inminente de las expropiaciones. Finalmente, una serie de inconvenientes operativos dificultaron la concreción de esta comisión, específicamente la falta de fondos.

A partir de los hallazgos de los informes preliminares y los análisis posteriores, el equipo encargado del relevamiento sostuvo que el cambio en el escenario pos-convertibilidad ayudó a que las empresas recuperadas pudieran reactivar sus procesos productivos y encontraran además nichos de comercialización de sus productos. Tal como nos explicaba una de las integrantes del equipo: "muchas (recuperadas) salieron adelante sin programas específicos (…) Lo que ayudó creo fue el crecimiento económico

44 Estas acciones llevadas adelante por la Dirección Provincial de Desarrollo Productivo Local y Microempresas se orientaron en dos líneas: por un lado, evaluar la capacidad económica y financiera de cada cooperativa; por otro, proveer de asistencia para lograr la inserción en el mercado, formalización, profesionalización y mejoramiento de los ingresos de las empresas recuperadas. En algunos casos se articularon acciones concretas con universidades (por ejemplo, la UNICEN) para certificar procesos de calidad para la comercialización de productos de una empresa recuperada de Tandil.

del país (…) El tema de las empresas recuperadas tiene que ver, como en cualquier otra empresa, con el crecimiento económico en la provincia, al haber mayor consumo se fueron recuperando realmente, encontrando mercados, vendiendo productos".

b- Dirección de Higiene, Seguridad y Riesgos del Trabajo

La Dirección de Higiene, Seguridad y Riesgos del Trabajo es una dependencia relativamente nueva. Fue creada en 2010 como un desprendimiento de la Dirección Provincial de Inspección, pero ahora, dependiente de la Subsecretaría de Trabajo, muestra un nuevo impulso a las cuestiones vinculadas con las CyMAT, lo cual se relaciona con el objetivo puesto desde la Gobernación[45] de vincular este tema con el *trabajo decente*[46].
La Dirección funciona a través de tres departamentos: 1) seguridad; 2) higiene; 3) riesgos del trabajo. Como nos explicó su responsable, "esas tres patas de la mesa hacen que el análisis o las acciones sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo sean completas".

El trabajo central que desarrolla esta Dirección es de fiscalización en las empresas: "la base fundamental de la acción es la acción inspectiva. La acción inspectiva se basa en el cumplimiento de la legislación vigente". En tanto tal, todas las empresas son fiscalizables, no se hacen distinciones en el origen de la empresa, es decir, si se trata de una empresa privada o recuperada. Por otra parte, esta Dirección no se encarga, hasta el momento, de otorgar subsidios a empresas con el fin de garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene. Al respecto, el responsable de la dirección nos comentaba: "no pasa por generar un subsidio para el cumplimiento de la norma. Claro, si uno tiene una acción productiva, debería tener contemplado dentro de

45 Como antecedente de estas acciones, se da un paso importante en términos de política de salud y seguridad de los trabajadores de la provincia de Buenos Aires a partir de la creación de la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP), ubicando al Ministerio de Trabajo bonaerense como el primero en conformar la Comisión Mixta Jurisdiccional (CoJMiSaSET).

46 Entrevista a responsable de la Dirección de Higiene, Seguridad y Riesgos del Trabajo, septiembre de 2011. Las declaraciones posteriores citadas en este apartado surgen de dicha entrevista.

la situación productiva el cumplimiento de la norma". De este modo, vemos que esta Dirección no realiza un tratamiento particular sobre el estado de las empresas recuperadas frente a las CyMAT.

2- Ministerio de la Producción:
El Ministerio de la Producción provincial no se ha encargado de las cuestiones de la "economía social", sino que esa área estuvo siempre cubierta por el Ministerio de Desarrollo Social. Lo que provocó una reasignación de funciones fue el proceso de recuperación de empresas, motorizando la generación de políticas específicas para la inserción productiva de estas nuevas unidades productivas[47]. A partir de esto, vienen funcionando diferentes organismos en el Ministerio de la Producción que han hecho frente a la cuestión de las empresas recuperadas. Sin embargo, el objetivo central que ha orientado esta intervención es el de mejorar los niveles de productividad y comercialización de estas empresas, en particular, trabajando sobre la posibilidad de acceso a créditos[48]. Esta tarea se ha encarado especialmente desde la Subsecretaría de Pequeña, Mediana y Microempresa que cuenta a su vez con diversas áreas de trabajo y Direcciones (por ejemplo, la articulación mencionada anteriormente a partir de la Dirección Provincial de Desarrollo Productivo Local).
En primer lugar, podemos mencionar el Área de Empresas Recuperadas que se ocupa especialmente de "desarrollar acciones tendientes a la generación de una mejor inserción y sustento de las empresas recuperadas, que desarrollan sus actividades en el ámbito de la provincia de Buenos Aires, en el entramado social, productivo y comercial que las rodea"[49].

Por último, en el marco de la Subdirección de Promoción, Educación y Capacitación Cooperativa del Área Cooperativas del

47 Entrevista con responsable de la Dirección de Microempresas, septiembre de 2008.
48 Dadas las dificultades de acceso al crédito formal, en esta dirección se trabajó con las posibilidades que brinda el Banco de la Provincia de Buenos Aires y el Fondo de Garantía Buenos Aires (FOGABA).
49 Datos extraídos de la página web del Ministerio de la Producción, área de Empresas Recuperadas, en: http://www.mp.gba.gov.ar/spmm/empresas_recuperadas/index.php

Ministerio (y en forma conjunta con la Dirección Provincial de Microempresas) se desarrollaron los concursos del "Programa Cooperativas en Acción" destinados a financiar proyectos de inversión. Su último llamado fue en 2006. En el marco de este programa orientado al sector cooperativo y a las "diversas formas asociativas y de cooperación empresaria de interés común"[50], se incluyó como "población beneficiaria" las cooperativas que se constituyen como consecuencia de empresas en crisis. El programa desarrolló acciones de asesoramiento, promoción, educación, capacitación cooperativa, fiscalización preventiva, mediación empresarial, formulación y evaluación de proyectos, y financiamiento. En el mismo, se destaca la necesidad de capacitar "en lo que denomina gestión del negocio a los asociados al emprendimiento cooperativo (que) vienen de una situación jurídica de relación de dependencia con la empresa en crisis, y deben entender las nuevas características que una entidad cooperativa les imprime a cada uno de sus componentes"[51].

3- Secretaría de Participación Ciudadana

La Secretaría de Participación Ciudadana depende directamente de la Gobernación de la Provincia y tiene por objetivos (entre otros): 1) Fortalecer el desarrollo del movimiento cooperativo bonaerense; 2) Consolidar el rol del cooperativismo en la economía y en la sociedad bonaerense; 3) Impulsar programas y proyectos que contribuyan a incentivar la creación y el fortalecimiento de organizaciones y asociaciones de nivel local; 4) Promover las políticas designadas por el Poder Ejecutivo Provincial, orientadas a satisfacer las necesidades referidas a educación, salud, asistencia y promoción social, empleo y capacitación ocupacional, vivienda, cultura, promoción de derechos humanos y sociales y el apoyo a grupos vulnerables[52].

50 En esta línea también se enmarcaba el programa "Cooperativas al Día".

51 Documentos extraídos en el momento de la convocatoria del concurso: http://www.mp.gba.gov.ar/cooperativas/proyectos.php

52 Información extraída de página web de la Secretaría de Participación Ciudadana, en http://www.participacionciudadana.gba.gov.ar/index.php/misiones-y-funciones

Como vemos, la Secretaría trabaja directamente sobre el tema de cooperativas, en vinculación con el INAES. Sus objetivos centrales son la promoción del cooperativismo, la educación cooperativa y la capacitación, principalmente con el crecimiento y expansión de las cooperativas creadas a partir del programa "Argentina Trabaja".

Sin embargo, y a diferencia de las dependencias del Ministerio de la Producción, no tiene un trabajo directo sobre el tema productivo, sino que se mantiene en el nivel de la educación y promoción del cooperativismo. De algún modo, las labores de la Secretaría y del Ministerio se complementan. Sin embargo, su área de incumbencia no abarca el tema de organización productiva que pueda llevar a abordar la cuestión de las CyMAT en recuperadas.

Tras hacer este recorrido, lo que nuestro relevamiento e investigación ha arrojado es que los espacios institucionales explicitados no generan un cruce específico entre empresas recuperadas y la temática de las CyMAT. Esto significa que existe una vacancia institucional en la provincia de Buenos Aires en términos de las necesidades específicas de las empresas recuperadas con respecto a las CyMAT, mismo cuando estas empresas -en muchos casos- no han superado aún la situación de vulnerabilidad desde su recuperación. Resulta interesante cruzar esta conclusión parcial con los datos de las cooperativas abarcadas por la Línea V del Programa de Trabajo Autogestionado que pertenecen a la Provincia de Buenos Aires.

Estos datos analizados para el caso de la provincia de Buenos Aires pueden enmarcarse en el escenario presentado por el relevamiento sobre el total del país (Programa Facultad Abierta, 2010), donde un 85% de las empresas recuperadas recibió algún tipo de subsidios y ayuda estatal. Entre el abanico de estas acciones, un 19% se orientó a la capacitación, un 18% al asesoramiento legal y un 14% se concentró en planes sociales otorgados en los momentos de mayor crisis, ubicados en la primera etapa de la recuperación de la empresa; mientras un 32% de las acciones estatales se concentró en contactos comerciales, entrega de bolsones de

comida, donaciones, la mayoría proveniente de los niveles municipal o provincial. Desde este mismo relevamiento se encuentra que la mayor presencia la ha tenido el Estado Nacional a partir del Programa de Trabajo Autogestionado del MTySS, y en un nivel algo inferior aparecen el INAES y el Ministerio de Desarrollo Social. En cuanto a las acciones provinciales, se destacan los casos de las provincias de Buenos Aires, Tierra del Fuego y Chubut.

Parte III

5.4 La organización del trabajo: una mirada retrospectiva

En esta tercera parte nos concentraremos en reconstruir lo que hemos denominado *narrativa de la industria* (Partenio, 2011), a partir de los relatos de los mismos trabajadores/as sobre la vida laboral en la empresa, sus relaciones con los empresarios, las prácticas organizativas desplegadas, y las condiciones de trabajo. En el apartado 5.4.1 buscaremos recrear las condiciones que llevaron a la crisis de la empresa y a su posterior recuperación. Luego analizaremos la dinámica organizativa que fue adquiriendo la cooperativa y sus prácticas de articulación con otros actores (ONG, sindicatos, federaciones de cooperativas, agentes estatales, etc.). En el apartado 5.4.2 trazaremos una mirada comparativa entre la construcción de las CyMAT en la empresa privada y su problematización en el contexto de la cooperativa. Para llegar a este punto, será necesario trascender los límites de la fábrica para reencontrar las redes y articulaciones que construyen los/las trabajadores/as con otros actores del territorio. Desde la perspectiva que proponemos en este estudio, nos parece central ubicar la fábrica "como protagonista", desde la cual se pueden "tejer varios entramados de relaciones" como las de los/las trabajadores/as entre sí, con los/las empresarios/as, con el Estado, con las organizaciones políticas, y las relaciones de género y étnicas" (Lobato y Suriano 2006: 68).

5.4.1 Mosaicos de una historia: del esplendor a la crisis

EME SRL inicia sus actividades en 1960 como empresa dedicada a la fabricación de motores eléctricos para distintos productos

electrodomésticos en la localidad de Bernal, Partido de Quilmes. Los orígenes de la firma se reconstruyen a partir de la labor de sus fundadores, los hermanos Carlo y Benito, ambos inmigrantes italianos. El protagonismo que ambos tuvieron en la construcción de la fábrica es resaltado tanto por trabajadoras/es que fueron empleadas/as en la década del '60 y que vivenciaron dicho crecimiento, como por aquellos/as que ingresaron con apenas 18 años de edad en el año 2003, como Julián, el actual presidente de la cooperativa. El crecimiento de esta sociedad entre dos hermanos "tenía más de 40 años", y se había iniciado en un pequeño taller, realizando servicios de bobinados de motores. La historia se reitera en las palabras de los jóvenes trabajadores como Julián, que explica con detalles el trabajo de los fundadores que en los inicios "terminaban un motor... y venían los sábados a levantar ellos las paredes de este monstruo...". Una vez concluida la construcción de la primera nave de la fábrica se instalan en la que será la sede central y fundan la firma "EME SRL" como una Sociedad de Responsabilidad Limitada.

En referencia al nivel de actividad alcanzado, la narrativa colectiva se apoya en dos registros que resultan centrales para comprender la organización del trabajo en esta fábrica. El primero de ellos enfatiza un estilo de gestión con rasgos paternalistas; mientras el segundo describe la expansión y el ritmo de producción contabilizado en el trabajo realizado cotidianamente. En el caso del primer registro, los/as trabajadores/as evocan la gestión de los fundadores a partir de tres ejes: la habilidad, la capacidad de trabajo y el estilo de dirección. Los/as trabajadores/as reconocen que los dos hermanos "sabían" de metalurgia. Otro de los ejes en los cuales se apoya la gestión de los fundadores es resaltado en distintos relatos, tanto de los que fueron delegados/as, como aquellos/as que ingresaron en la última época. En este sentido, los/las trabajadores/a destacan la capacidad de trabajo demostrada por sus fundadores. Las referencias a ellos como "laburantes" se apoya tanto en su presencia cotidiana en la fábrica como en la relación que mantenían con los/as vecinos/as del barrio.

Los/as trabajadores/as valoran un estilo de dirección concentrado en la figura de "Don Carlo" para diferenciarlo de la gestión posterior de sus hijos que eran "unos caraduras" y "no querían laburar". Este estilo de dirección se apoyó en una sólida estructura de cargos jerárquicos (supervisores, gerente y jefe de personal) que fueron reclutados dentro de la misma comunidad italiana. Al igual que en otros establecimientos, en la cadena de mandos, tanto el dueño como los supervisores y jefes construyeron relaciones con operarios de confianza posicionados en escalones superiores (Barbero y Ceva, 1999). De este modo, el libreto empresario tuvo sus portavoces en figuras como la de Donato, el "jefe de personal" y Esteban, el "gerente". Bajo esta organización, muchos recuerdan que EME SRL "estaba catalogado como muy... estricto, muy duro", por los intensos ritmos de trabajo. Y más precisamente en la figura del "jefe de personal" se condensaba una mezcla de "respeto" y "miedo" para muchos de los/las trabajadores/as, en particular para las mujeres "porque él no las quería", me aclara una de las trabajadoras.

En el caso del segundo registro, los relatos describen la expansión de la fábrica asociada con la multiplicación y diversificación de la producción. Si al principio "la pegaron con la lustradora y la cortadora de pasto", comenta uno de los matriceros, los fundadores extendieron su producción de motores a una amplia gama de electrodomésticos (aspiradoras, ventiladores, licuadoras, batidoras, procesadoras, estufas de cuarzo, etc.). Durante los primeros años de la década del '60, EME SRL se asocia con un empresario del plástico y fundan la firma Ultracomb cuya sede funcionará en un establecimiento, también en la localidad de Bernal. A partir de aquí, se establece una clara división del trabajo, mientras en la sede central se fabrican los motores eléctricos, en la otra sede se ensamblan las partes de los electrodomésticos, tareas que eran realizadas principalmente por trabajadoras.

Reconociendo esa "visión" para los negocios, algunos recuerdan que fue Benito quien "se había hecho un viaje a Italia y se

trajo el motorcito" de la aspiradora que en los '80 logró acaparar el mercado de electrodomésticos en nuestro país. La expansión de la empresa va siendo cuantificada en los relatos que evocan un pasado de producción, en los cuales se llega a exportar motores a países tan lejanos como Nueva Zelanda, Malasia, México o EE.UU. Esta expansión tuvo su correlato en la descripción realizada en los distintos relatos abocados a detallar la demanda incesante de mano de obra, las horas trabajadas y la cuantificación de los productos fabricados. A través de estos hitos, los/las trabajadores/as recuerdan las instancias donde se elevó el nivel de productividad y los supervisores "apuraban" las líneas de cada uno de los sectores, "a riesgo de que te pase algo", recuerda Luciano. Al mismo tiempo, este progreso también recibió una valoración positiva en la cual se remarca el aprendizaje de tareas y manejo de máquinas como una "oportunidad" que se abrió tanto para aquellos/as que ingresaron siendo menores de edad como para quienes tenían conocimientos técnicos pero no específicamente referidos a la fabricación de motores eléctricos.

Favorecidos por el régimen de promoción industrial, a fines de los '80 EME SRL inaugura una planta radicada en la Provincia de San Luis, especializada en los sistemas de aspiración para electrodomésticos. En la misma provincia abren en los '90 otra firma dependiente de la misma sociedad comercial, la cual se dedica a la fabricación de accesorios y repuestos "electrónicos" para artículos del hogar de las marcas impulsadas por la firma.

Este crecimiento exponencial es acompañado por la instalación de marcas en el mercado nacional y extranjero que se convirtieron en "emblemas" de la industria nacional. Si en los '80 lograron liderar con la marca Ultracomb, posteriormente adquieren Yelmo, otra marca reconocida en el mercado "que era la competencia de EME SRL". Durante la década de los '80, los distintos relatos coinciden al señalar que la demanda de mano de obra era constante, con una plantilla que alcanzó los 300 trabajadores/as. En ese entonces, no sólo la empresa "colgaba cartelitos" en la puerta de entrada y "la gente se presentaba",

sino que el hecho de "quedar efectivo" era factible. Sin embargo, esta plantilla de trabajadores/as tuvo su correlato fuera de la fábrica, a partir de la subcontratación de trabajo a destajo, las cuales en su mayoría eran mujeres que trabajaban en sus domicilios ensamblando partes.

Desde la segunda mitad de los '80 hasta principios de los '90, la fábrica mantuvo tres turnos de nueve horas cada uno, con sus trabajadores/as distribuidos/as en la mañana, la tarde y la noche. En ese tiempo, "se llegó hacer horas extras -nos explica Alfonso- porque ¿vos sabes todas las cosas que se hacían...?"

Aunque durante los primeros años de la década del '90 la plantilla de trabajadores/as fue disminuyendo, el movimiento de la fábrica es recreado en los relatos a partir de una única pauta, "tenías una producción y la tenías que hacer", se acuerda Lucas que ingresó con 19 años y tenía a su supervisor "respirando en la nuca". En los distintos relatos sobre esa época se evoca la cuantificación diaria de los productos fabricados diariamente, contabilizando "ejes", "motores" y artículos ensamblados. La comparación con el presente es constante en las expresiones que detallan la producción de ese entonces cuando "se hacía 50 mil motores por mes... y hoy se hacen 800".

A mediados de los '90 los dueños combinan estrategias de adaptación y para ese entonces "le hacen a la importación", dice Luciano. Esta modalidad se traducía en un simple "cambio de etiquetas" de los motores provenientes de China, por la etiqueta que rezaba "Hecho en Argentina". Durante esas jornadas un grupo de trabajadores/as se pasaban el tiempo "sacando y pegando, sacando y pegando" etiquetas.

Este progreso de la empresa, sin embargo, no se tradujo en reconocimientos salariales uniformes y en la asignación de categorías de acuerdo a lo pautado por el convenio metalúrgico. En distintos relatos, los/las trabajadores/as comentan que las remuneraciones permanecieron por debajo de las responsabilidades asignadas en el puesto de trabajo. Estas remuneraciones fueron menores para las trabajadoras a domicilio que permanecieron "en negro" por

muchos años. Estas situaciones -me comentó una de las delegadas- buscaron modificarse a partir de la elección de "representantes gremiales dentro de la planta" en 1984. Volveremos sobre este punto en el próximo apartado.

El crecimiento de la empresa encontró su límite a fines de los '90, momento en el cual se incrementan los despidos y se "achican las secciones". De acuerdo a la evaluación de Mabel, una de las delegadas, "la empresa ganó siempre bien, hasta el año… te diría que hasta el 2000". A principios de 2001, frente a la "caída de las ventas" y la baja en el volumen de producción, despiden a trabajadores/as y una parte importante del personal jerárquico, entre ellos 6 supervisores. Al ya reducido plantel les "pagan" con electrodomésticos y les "tiraban unos patacones y LECOP", mientras al gerente que "tenía como 50 años en la empresa", le "pagan la deuda" con un camión.

Las causas de esta caída son interpretadas principalmente a partir de signos internos: la manifestación de "problemas de socios" por las distintas filiales[53], la enfermedad y alejamiento de los fundadores y el posterior traspaso de la gestión a manos de sus hijos que llevaron adelante una "mala administración". En cuanto a las causas externas, se alude al impacto negativo de la importación de motores de "muy bajo costo" provenientes de China.

En las descripciones sobre "la peor época de EME SRL" se reiteran las comparaciones con los inicios de la empresa. En sintonía con la construcción de la narración sobre el esplendor, se construye el relato sobre la "destrucción", trazando comparaciones entre la gestión de los fundadores y la de sus hijos a quienes "no les interesaba la fábrica" y "no eran del palo", porque no tenían los conocimientos necesarios sobre la gestión de una metalúrgica.

En los relatos de los/las trabajadores/as se reeditan algunas expresiones del libreto empresario sobre los orígenes, como el caso

53 Durante esta etapa la filial ubicada en San Luis entra en concurso preventivo, donde "directamente la vaciaron, no quedó nadie", me explica uno de los trabajadores. Posteriormente entra en concurso la sede central.

de Alfonso cuando recuerda que “según el patrón él empezó acá con un tallercito...” y llegaron a “esta empresa” que después “se las da” a los hijos “como diciendo: ‘hacela, como la hice yo’” y después “pasó lo que pasó” cuando “los pibes tiraron la fábrica”.

La etapa comprendida entre principios de 2001 y mediados de 2006 estuvo marcada por el conflicto abierto con medidas como el paro de actividades, la “ocupación” de instalaciones y continuas negociaciones con la gerencia. Estos últimos años de funcionamiento de la empresa se caracterizaron por una política explícita de desinversión. Un breve interregno se marca entre los años 2003 y 2004, momento en el cual se estabilizó la situación a partir del gerenciamiento de la fábrica. Favorecidos por la “reactivación de la industria” –nos explica Adrián- durante esa breve etapa, “entraron muchos jóvenes” y llegaron a trabajar cerca de 11 horas diarias. Muchos recuerdan esa etapa como un renacimiento de la “esperanza” en la que se trabajaba “a full, un año a full...”, “salían los motores, era una alegría... la gente un ánimo bárbaro”, recuerda Saúl.

Con la disolución del acuerdo de gerenciamiento “empezó todo cuesta abajo”, nos explica Luis. Paradójicamente, la “caída” de la fábrica se produce en un momento de recomposición de las variables macroeconómicas y de crecimiento de la industria nacional. La gestión recae en las manos de los hijos del dueño y la empresa “entra en un proceso de destrucción, porque realmente no tenían intención de trabajar”, nos aclara Adrián.Se retoma la producción con “material recuperado” y “de segunda calidad”, con lo cual un alto porcentaje de los motores vuelve como “devolución” y se “tiran barriles enteros de cobre”. Durante esta última etapa se suspenden los pagos de las cargas sociales y los impuestos, acumulando una “deuda millonaria”. Otro de los agravantes que anticipaba el final se produjo cuando las marcas fueron licenciadas por otra compañía. El proceso de adquisición de estas marcas reiteraba una historia conocida para los/as trabajadores/as, con la diferencia de que esta pérdida pronosticaba un camino difícil. Así lo explica Rubén: “pasó el mismo proceso que acá... los hijos de Yelmo hicieron lo mismo, y bueno, se la vendieron

a Benito en ese entonces y ahora los hijos de EME SRL vendieron Ultracomb".Con este recorrido, se comprende de qué forma en tres años los hijos de los dueños "tiraron la fábrica...".

Entre los signos de decadencia, Diego recuerda las palabras del jefe de personal y "mano derecha" de los dueños, cuando bajó las escaleras de las oficinas de la gerencia y les dijo "estoy desanimado, me falló la empresa". Durante el 2006 estos signos se agudizaron y la paralización de la producción se volvió un paisaje permanente en la vista de trabajadores como Lucas, que recuerda cuando "pasabas por balancines y que -en otro tiempos- era pa, pa, pa... el ruido de los balancines... y ¡de golpe!... silencio". Amalia se entristece al pensar en esos meses cuando "no había trabajo para hacer" y "veíamos que EME SRL se desmoronaba".

A mediados de 2006 los dueños pretendieron vender una máquina central para todo el *proceso de trabajo* –el "corazón de la fábrica"- a partir de lo cual los/las trabajadores/as deciden permanecer en las instalaciones, realizando "guardias". Junto con la ayuda de la Seccional Quilmes de la UOM[54], los/las trabajadores/as se conforman en cooperativa de trabajo y deciden gestionar la empresa. En diciembre de 2006 se aprueba la ley de expropiación y en abril de 2007 es promulgada, cediendo las maquinarias e instalaciones a la "Cooperativa 7 de Septiembre Limitada". La denominación de la cooperativa lleva el nombre en homenaje al "día del metalúrgico". En ese entonces 30 trabajadores/as conformaron la cooperativa de trabajo.

5.4.2 Unos gestionan y otros producen: la organización del trabajo en cooperativa

54 Desde 1985 se produjeron una serie de ocupaciones de unidades productivas en la zona de Quilmes, Berazategui y Varela. Estas ocupaciones se plantearon como una herramienta puesta en marcha por la seccional de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) correspondiente a esta región. En este marco, la seccional impulsó una modalidad de acción frente a procesos de cierre o quiebra, que consistió en la ocupación de la planta y la conformación de cooperativas de trabajo con el objetivo de dar continuidad a la producción (Davolos y Perelman, 2003). Se conformaron así una serie de cooperativas a partir de empresas en crisis, la mayoría actualmente en marcha.

En esta parte se analiza la organización del trabajo bajo la forma cooperativa, que tuvo sus modificaciones según los estilos de gestión y figuras que alcanzaron funciones de conducción/dirección.En este sentido, nuestro análisis no sólo se concentra en la dinámica organizativa que fue adquiriendo la cooperativa sino también en las prácticas impulsadas a partir de la renovación del Consejo de Administración (CA)[55].
Antes de profundizar en esta dinámica es importante tomar en consideración las dimensiones y las características del parque de maquinarias de la cooperativa. En cuanto a las condiciones de su infraestructura productiva, y de acuerdo al primer relevamiento técnico, se evalúa el buen estado de los activos "producto del mantenimiento de la planta por parte de los trabajadores"[56]. En referencia al parque de maquinarias, las mismas tienen distintas antigüedades, las cuales presentan diferentes requerimientos técnicos y de mantenimiento, algunas son de los años '40 y otras de los '80 y '90, en las cuales se ha incorporado la programación computarizada. La superficie total de la fábrica es de 3000 m² de los cuales aproximadamente 2500 m² están cubiertos.

Para reiniciar la producción tuvieron que contemplarse dos condicionantes: el primero se concentraba en restablecer el funcionamiento de la fábrica y sostener la producción, considerando las limitaciones en el acceso a la materia prima, y la relación con antiguos proveedores que poseían las matrices. El segundo, planteaba la necesidad de "salir al mercado" sin la marca emblema que había caracterizado la producción y frente al desconcierto de los propios clientes que "no entendían la situación de la nueva cooperativa". En este contexto, es importante señalar que quienes llevaron adelante la recuperación se encontraban empleadas/os en su totalidad como operarias/os, en algunos casos con más de

55 De acuerdo al tiempo que lleva la cooperativa, han atravesado dos elecciones (2006 y 2008) en las cuales se ha renovado el Consejo de Administración.
56 Relevamiento y diagnóstico de la Subsecretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, informe publicado por el Consejo Federal de Inversiones (2007).

23 años de antigüedad en la empresa y con importantes calificaciones formales y tácitas acumuladas a lo largo de su vida laboral.

En referencia a la gestión, se observa que la "desaparición" de puestos jerárquicos, cargos administrativos y comerciales implicaron reiniciar la producción "cubriendo" otras actividades como las de administración, análisis de costos y planificación, lo cual se tradujo en la multiplicación y modificación de tareas realizadas por algunos/as de ellos/as. En esta área, el "sector de ventas" se convirtió en un lugar clave, y difícil de sustituir. Por otra parte, progresivamente y a partir de la vinculación con distintos movimientos y delegados/as del mismo gremio, algunos/as trabajadores/as comienzan a asistir a encuentros, jornadas y actividades de empresas recuperadas de la zona.

Como hemos analizado en otros casos de recuperación de empresas (Partenio y Fernández Álvarez, 2007; Partenio, 2011), la forma que adquiere la organización del trabajo incide en la composición de la jornada laboral. Esta situación requiere ser pensada atendiendo a dos cuestiones. Por un lado, el carácter que asume el *proceso de trabajo* implica analizar la relación entre producción y *gestión* de la fábrica. En este sentido, la "jornada" pasó de ser un ejercicio de tareas realizadas en horarios fijos y acotados, para incluir nuevas actividades desempeñadas dentro y fuera de la fábrica, que -en muchas oportunidades- se extienden una vez finalizado el horario destinado a la producción (Partenio y Fernández Álvarez, 2007). Por otro lado, al momento de asignar la distribución de estas tareas y funciones en la producción y administración de la cooperativa, se puso en juego una serie de criterios que, a su vez, fueron variando a los largo de las etapas que atravesó la gestión de la fábrica.

Bajo estas condiciones, el*proceso de trabajo* se puso en marcha considerando que la posibilidad de rotación en algunos sectores presentaba una complejidad diferente (por ejemplo, la sección de balancines). Desde la formación de la cooperativa, se han dedicado a la producción íntegra[57]de motores eléctricos, en especial

57 Este rasgo predominó desde el inicio de la cooperativa, lo cual les permite mane-

para equipos del sector hospitalario (extracción de sangre, tornos dentales), hidromasajes, bombas de agua, aspiradoras, etc. La comercialización de sus productos ha logrado ubicar una porción mayoritaria de las ventas de productos propios a "terceros"[58].

El *proceso de trabajo* se inicia en la "sección balancines", donde se realizan tareas de corte (ejes, rotores, tapas, etc.) que luego pasarán a la "sección de mecánica" donde se realizan procesos de mecanizado, enroscado, fresado y tornería. Las tareas continúan en la "sección de bobinado" –ubicada en la parte delantera de la planta baja de la fábrica- donde se realizan las tareas de soldado, clavado de base, torneado de colectores y equilibrado. Dentro de esta sección, los rotores pasan por los hornos de secado donde se les coloca barniz y se los deja secar. En la "sección de campos y bobinado" se realiza la colocación de terminales, corte de terminales y tareas de bobinado, realizadas íntegramente por trabajadoras mujeres. El armado y prueba eléctrica del motor se completa en la "sección montaje", ubicada en la parte trasera de la planta baja de la fábrica. La división socio-técnica se fue entrelazando con la división genérica del trabajo, a partir de la cual las trabajadoras predominaron y predominan en la sección de campos y de bobinados, mientras los trabajadores varones trabajan exclusivamente en balancines, mecánica, mantenimiento, montaje y tareas en hornos de secado.

Pasado el primer año de gestión, se busca incorporar la figura del "coordinador" en funciones "generales" y "por sectores" para "organizar y distribuir mejor" el trabajo. En esta selección

jarse con mayores niveles de rentabilidad, sin las constricciones que implica depender del trabajo a façon. De acuerdo al último relevamiento del Programa Facultad Abierta (2010), el 49% de las empresas recuperadas produce afaçon y las que no lo hacen son un 50%. En las primeras predominan aquellas ramas industriales donde el acceso a la capitalización se vuelve casi imposible por la magnitud necesaria. Dentro del 49% que utiliza en alguna medida el trabajo afaçon, encontramos que algo más del 30% depende en forma casi absoluta de este tipo de "cliente". Si sumamos los que utilizan en más del 60% el trabajo a façon, llegamos al 42%.

58 Con este término se alude a los clientes de la empresa anterior, los cuales representaban una porción minoritaria del volumen de ventas. El principal destino de producción salía con las marcas propias.

y elección realizada por todos los/las socios/as, se valoraba una serie de atributos (Partenio, 2010), entre ellos, la actitud para el trabajo, la "responsabilidad" y el "conocimiento de la tarea".

En cuanto a la gestión, resulta posible identificar dos etapas desde la formación de la cooperativa. La primera comprende los casi tres años iniciales, marcada por la conducción del presidente del Consejo de Administración (CA). La segunda etapa se inicia con la elección de un nuevo CA, en diciembre de 2008, bajo la conducción de Julián.

Con la asunción del CA, desde la "nueva conducción" se empiezan a trazar una serie de "prioridades", tanto hacia adentro como hacia afuera de la cooperativa. Entre las primeras se encuentra la reestructuración de la disposición espacial de la fábrica, la mejora de los ingresos de los/las socios/as, la comunicación ninterna[59], la articulación con agentes estatales[60] que posibiliten acciones de asesoramiento, apoyo económico y capacitación. Entre las segundas, se busca posicionar la cooperativa con un "rol social"[61] y continuar las articulaciones con movimientos y federaciones vinculadas al mundo cooperativo[62]. Es durante esta segunda etapa donde puede rastrearse la relación que comienza a construirse entre la cooperativa y el equipo técnico del Programa de Trabajo Autogestionado. Sin embargo, para completar este escenario,

59 A partir de la elaboración de informes auditados por los contadores y síndico de la cooperativa. Esta y otras acciones son transmitidas a partir de la edición en papel de la "Revista Institucional" de la cooperativa, cuya primera edición es de junio de 2011.
60 Es importante mencionar que desde principios de 2008, el Municipio de Quilmes crea la Dirección Operativa de Empresas Recuperadas, vinculada a la promoción y asesoramiento en cuestiones vinculadas, por ejemplo, con las habilitaciones de cooperativas, un requerimiento central en términos de impacto ambiental y condiciones urbanas.
61 Al respecto consultar: "FERyCOOTRA: Solidaridad sureña", Revista Autogestión Argentina, Año 2, Nº 5, junio de 2009, pp. 16-17.
62 Desde diciembre de 2007, la cooperativa integra la Federación de Empresas Recuperadas y Cooperativas de Trabajo (FERyCOOTRA) que agrupa a distintas empresas autogestionadas de la zona sur. Participan de la mesa de trabajo del INAES sobre proyecto del "Ley de cooperativas". Posteriormente impulsa la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo (CNCT), creada a mediados de 2009 como la primera organización que reúne a tres mil cooperativas tradicionales, empresas recuperadas y las "2038" o "3026", creadas a partir de las políticas sociales implementadas desde el 2003. También articulan acciones con la Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA) y Confederación Cooperativa de la República Argentina (COOPERAR).

resulta interesante reconstruir las acciones previas que fue realizando este grupo de trabajadores/as a partir de su articulación creciente y progresiva con actores locales vinculados a ONGs, universidades y sindicato. Sobre esto volveremos en el apartado 5.5.1.

5.5 La construcción de las CyMAT en la empresa: una mirada retrospectiva

Una mirada retrospectiva sobre las condiciones de trabajo en esta empresa nos permite reconstruir y analizar cómo se fueron problematizando las nociones y significaciones sobre las CyMAT en la experiencia de trabajo. En esta *narrativa de la industria* (Partenio, 2011), los registros[63] sobre accidentes de trabajo, medidas de "seguridad e higiene", acciones de prevención y mejoramiento de la condiciones de trabajo y del ambiente laboral, reconoce una serie de hitos que se reavivan en la memoria como moralejas del destino y signos de aprendizajes, o permanecen con contornos borrosos en la historia de la empresa. Veamos entonces cuales fueron los hitos que caracterizaron y problematizaron las CyMAT en esta empresa.

En el relato sobre las modificaciones generadas a partir de la organización gremial al interior de la fábrica se marca un "antes y un después", al mejorar las condiciones de "seguridad e higiene", lograr recomposiciones salariales e intentar priorizar las negociaciones colectivas por encima de las individuales. Este giro se provoca a partir de la normalización sindical iniciada durante la transición democrática[64], cuando

63 Las CyMAT durante la etapa de gestión privada han sido reconstruidas a partir de testimonios de los/as trabajadores/as, considerando sus años de antigüedad en la fábrica. En lo que se refiere a los archivos de la empresa privada sobre accidentes e índices de siniestralidad, la tarea de reconstrucción se ha visto dificultada por las condiciones de deterioro en las que se encontraba el "sector de archivo". Posteriormente los/as socios/as de la cooperativa decidieron impulsar una colecta para la Fundación Hospital de Pediatría Profesor Doctor Juan. P. Garrahan, en la cual se donaron una gran parte de papeles y cartones para reciclado.

64 Con la vuelta de la democracia, junto a un grupo de delegados de la agrupación peronista "Felipe Vallese", Francisco "Barba" Gutiérrez disputará la conducción de la seccional Quilmes-Berazategui-Florencio Varela de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). En el caso de la zona de Quilmes, Berazategui y Varela, entre 1983 y 1986 se da un primer ciclo de recuperación sindical en distintos gremios (sanidad, cervecero, metalúrgico, del vidrio), que arman listas pluralistas integradas por peronistas combativos/as, comunistas y socialistas del Movimiento al Socialismo (MAS); este

se realizan elecciones en la fábrica para elegir delegados/as de base. Algunos/as recuerdan que las primeras delegadas fueron "pioneras", como Nilda que "le peleaba todo" al dueño. El relato de Alfonzo traza una comparación, recordando que antes "ni el desayuno te servían acá", y después "tuvieron que modificar todo". Estas modificaciones se plasmaron en "porcentajes por producción", los "ticket canasta" y reformas edilicias que habilitaron "baños con vestuarios", el comedor para los operarios y otro para el personal jerárquico.

En cuanto a las normas de "seguridad e higiene", las ausencia de controles se puso en evidencia a partir de una serie de episodios que habilitaron las modificaciones en cuanto a los riesgos presentes en el uso de maquinarias, en la acumulación de materiales inflamables o en la caída de cargas suspendidas de manera inadecuada. Estos episodios son recreados por los/las trabajadores/as a partir de "accidentes" que ocurrieron en distintos sectores de la fábrica, como por ejemplo, la pérdida de una mano de un operario en la sección de balancines, lo cual habilitó la modificación de las protecciones de las maquinarias. Otro de los episodios ocurrió con "el gran incendio del '87" en una sección de depósito donde se almacenaba materiales plásticos y cartón, momento en el cual se evidenció la falta de un sistema de detección de incendios y de elementos adecuados para actuar en caso de incendios como mangueras y matafuegos en condiciones.

Entre las causas, los/las trabajadores/as ubican tres motivos: el primero de ellos, asociado con la falta de cumplimiento de las normas por parte de la empresa (por ejemplo, extintores de incendio vencidos y mangueras obsoletas); el segundo, asociado con la fallas de supervisión del personal jerárquico que priorizaba el aumento del ritmo de producción; el tercero -y en menor medida-, asociado con "descuidos" de los/las propios/as trabajadores/as (por ejemplo, operar máquinas con anillos en las manos, tener el pelo suelto en ciertos sectores de riesgo).

---

fue el caso de la UOM, que triunfa desde la Lista Naranja encabezada por Gutiérrez, proveniente del peronismo combativo (Cieza y Wallace, 1994).

En cuanto a la salud de los/as trabajadores/as y el conocimiento de las CyMAT, la presencia del sindicato y de sus delegados/as de fábrica movilizó una serie de acciones en pos de la *salud laboral*. Estas acciones fueron claves durante el período de crisis de la fábrica, principalmente a partir del año 2001. Durante esa época, contaron con la revisación médica a cargo de la obra social sindical, debido a los altos niveles de *estrés ocupacional* que atravesaban los/las trabajadores/as. Al mismo tiempo, dentro de la seccional, en el año 2005 se crea la "Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, dependiente del "Área de Capacitación", conformada por delegados de fábrica y "asesorados por expertos". Desde esta "área" se impulsaron una serie de "cursos de capacitación" enfocados en la "prevención", a partir de su vinculación con universidades y ONGs[65]. Al respecto, el Director del Área decía, "ahora son formadores de formadores. El tema lo requiere, porque es necesario formar delegados que se de dediquen a la prevención de accidentes"[66]. De este modo, los/las trabajadores/as accedieron a cursos sobre "normas de seguridad e higiene" a partir del sindicato.

5.5.1 Las CyMAT como problemática de las cooperativas metalúrgicas: entre la capacitación y las buenas prácticas del proyecto REDES

La puesta en marcha y el crecimiento de las actividades de las empresas recuperadas ha motivado la presencia y articulación con actores pertenecientes a numerosas organizaciones e instituciones gubernamentales y no gubernamentales, provenientes del

65 En 1995 se inicia el vínculo entre la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ) y UOM. A partir del Programa de Formación y Asistencia de la UNQ y la UOM, se proyectan una serie de capacitaciones. Desde el 2005, el equipo técnico UNQ-FUNDEMOS organiza el "Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, con "jornadas de capacitación" para delegados sindicales del gremio y con la proyección de un "plan que brinde información a los trabajadores sobre esta materia", y "que en la práctica tengan sus propios criterios de seguridad, sus propias mediciones de medio ambiente y que puedan elaborar propuestas". La "necesidad" de estas acciones se funda en el hecho de que "hay muchos compañeros expuestos a riesgos y es un derecho ineludible de los trabajadores preocuparse por las condiciones seguras de trabajo. Además esto se logra sólo con la participación de los trabajadores". Al respecto ver: "La seguridad y el derecho a la vida", El Metalúrgico, Nº 20, septiembre de 2005, p. 10.

66 Entrevista con el Director del Área de Capacitación de la UOM, seccional Quilmes, Berazategui, Varela. En: "Prepararse para lo que venga", el Metalúrgico, Nº 26, septiembre de 2008.

movimiento cooperativo, de las organizaciones de empresas recuperadas, de programas de capacitación y/o apoyo de organismos estatales, de ONGs nacionales y extranjeras (por ejemplo, redes de comercio justo), de sindicatos, universidades, o bien, de actores vinculados al asesoramiento técnico, legal y/o económico. Las articulaciones creadas con estos actores vinculados a la gestión, supone una serie de esquemas posibles sobre el funcionamiento y mejoramiento de estas empresas.
En el caso de esta cooperativa, fue a partir de la vinculación con el proyecto de una ONG italiana articulado con la seccional sindical, que se planificaron una serie de "capacitaciones". Veamos entonces cuáles fueron los objetivos de esta vinculación y cuáles las prácticas que empiezan a permear la dinámica organizativa de la cooperativa.

El Proyecto "Redes de Empresas, Redes de Personas", más conocido luego como REDES, consistió en un proyecto argentino-italiano de cooperación con las empresas recuperadas de la zona sur del Gran Buenos Aires. En términos técnicos, la "Fundación Fundemos"[67] fue el *partner* local en la ejecución del proyecto. Junto a Fundemos, los principales socios fueron la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) Seccional Quilmes, Berazategui y Varela, la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), la Fundación del Sur, la Mesa de Empresas Recuperadas de la Provincia de Buenos Aires (MERPBA), el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas (MNER), la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) Facultad Regional General Pacheco, la Asociación Civil Contactar y, además, contó con la colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Desde Europa, REDES fue financiado por la ONG italiana COSPE (Cooperazione per lo SviluppodeiPaesiEmergenti) y cofinanciado por MLAL (Movimiento Laico de América Latina).

El Proyecto REDES no fue el primero que se generó en la zona sur del Gran Buenos Aires. La UOM Quilmes venía trabajando con 15

67 Fundación para el Estudio y Rol del Movimiento Obrero en la Democracia y la Transformación Social (FUNDEMOS) es una ONG que trabaja con las empresas recuperadas de la zona de Quilmes, Berazategui y Florencio Varela, y está presidida por el director de capacitación de la seccional UOM de estos distritos.

empresas recuperadas (principalmente metalúrgicas de esta región) desde septiembre de 2002, cuando se creó la Asociación Civil "Consorcio Productivo y Social del Sur" (más conocido como Consorcio del Sur). De hecho, la UOM Quilmes fue la primera organización gremial que modificó sus estatutos para recibir a personal de empresas recuperadas con iguales derechos y obligaciones que los/as trabajadores/as metalúrgicos. El Consorcio contó además con la asistencia técnica de la Universidad Nacional de Quilmes. El objetivo del Consorcio fue fortalecer los logros obtenidos por las empresas recuperadas, potenciando y optimizando los recursos productivos con los que cuenta cada una de ellas (REDES, 2007a).

El proyecto REDES se proponía trabajar durante tres años (2006-2009), sobre la base de tres ejes:
1- Creación de la Red: el diagnóstico. Relevamiento y construcción de un diagnóstico sobre el estado de las empresas recuperadas en términos de: seguridad e higiene; comercialización; gestión productiva y administrativa; informática; ingeniería; organización industrial; gestión económica.

2- Desarrollo de los nudos. Diseño de un plan de mejoras según las necesidades de cada cooperativa y acciones de formación profesional, además de establecimiento de contactos con organismos públicos y actores privados locales para una articulación socio-productiva.

3- Creciendo en red. Establecer a la economía social como un actor económico que sostiene la satisfacción del cliente, el trabajo seguro, la protección del medio ambiente y los ingresos justos (Revista Nudos, 2006a).
Desde el comienzo de REDES, las cooperativas que participaron del proyecto fueron trece, en su mayoría metalúrgicas: Mecber, 25 de Mayo, Química del Sur, Adabor, Vinilplast, Metal Varela, Crometal, Felipe Vallese, Taller Universal, 3 de Octubre, Cotravesa y General Mosconi. La Cooperativa 7 de Septiembre comenzó a participar posteriormente a la recuperación de la fábrica, en agosto de 2006.

Como parte de las estrategias de comunicación y difusión, REDES editó la *Revista Nudos*, definida como la "publicación mensual de las empresas recuperadas de la zona sur del Gran Buenos Aires". Esta Revista fue editada mensualmente entre los meses de junio de 2006 y febrero de 2008, logrando la publicación de 17 números en ese lapso.

Como parte de los modelos posibles que le darán identidad al grupo de cada cooperativa, el proyecto se propone combinar la "asociatividad hacia adentro" con la "asociatividad hacia fuera". En este marco, se irán construyendo una red de relaciones con distintos actores considerados centrales (universidad, Estado, empresas, sindicatos, etc.).

5.5.2 La centralidad de la capacitación

Las "buenas prácticas" es uno de los conceptos que moviliza el Proyecto REDES, desde el cual se entiende "cualquier acción que mejore de forma significativa una situación insatisfactoria en una institución determinada" (REDES, 2007). Desde esta propuesta, las "buenas prácticas" habilitan la capacitación de las personas que integran esa institución, el aprendizaje de otras experiencias y la posibilidad de mejorar los niveles de organización (Ibíd.)

Dentro del accionar del Proyecto, la "capacitación" de los/las trabajadores/as de las empresas recuperadas resultó un punto de confluencia y una prioridad. La noción principal es que "un trabajador que se capacita está en mejores condiciones para enfrentar los desafíos que proponen las nuevas tecnologías y desarrollos técnicos" (Revista Nudos, 2006c). Los cursos seleccionados para las "capacitaciones" partieron de las demandas recibidas y los diagnósticos relevados. Según la "Coordinadora de Capacitación" de REDES, la capacitación es algo intangible, no se puede tocar, pero resulta tan necesaria como la máquina. Los resultados de la capacitación se ven recién en el mediano plazo (Revista Nudos, 2007).

Se establecieron dos ejes fundamentales de las capacitaciones:

1- Estructura Organizacional para el fortalecimiento y consolidación productiva, económica y financiera de cada cooperativa.
2- Formación en Asociativismo para reforzar el eje social.

Para abordar estos dos ejes, entre 2006 y 2007 se dictaron los siguientes cursos:
a- Diseño de Estructura Organizacional
b- Asociativismo, Liderazgo y Marco Legal

c- Seguridad e Higiene (riesgo eléctrico y mecánico; CyMAT y lucha contra incendios y evacuación; ambiente laboral; riesgo ambiental);

d- Informática (Informática básica, diseño industrial básico y avanzado, Autocad; Gestión productiva; administración);

e- Costos (estructura de costos, presupuestos, marketing y gestión ambiental);

f- Competencias básicas (matemáticas, gestión de mantenimiento, mantenimiento industrial, planeamiento y control de la producción);

g- Gestión de empresas sociales "dirigido a mujeres y familiares de los trabajadores, no para los trabajadores de las empresas recuperadas";

h- Operador de producción.

Para el año 2006 se hicieron los diagnósticos en cada empresa recuperada, viendo las necesidades especiales de "capacitación" y trabajando en "talleres de devolución" con cada caso. Hacia fines de 2006, se organizó en Florencio Varela un foro para intercambiar estas experiencias con otros actores[68]. Ya en el año 2007 se avanza con los "planes de mejora" para cada cooperativa y el "plan estratégico" para el conjunto de las empresas recuperadas

68 El Foro "Sistematización de experiencias de Economía Social y Modelos de autogestión como generadoras de trabajo y empleo", fue convocado por el Programa Trabajo Autogestionado (MTEySS), COSPE y FUNDEMOS y se realizó en Florencio Varela, bajo el auspicio del Instituto para el Desarrollo Local (IDEL).

que integran el proyecto[69]. De este modo, se inicia el trabajo con cursos específicos, además de las "mesas de discusión" de los temas que se iban trabajando en la formación. En mayo de 2007 se crea la "mesa de Recursos Humanos", para trabajar sobre el cambio de figura de "empleado en relación de dependencia" a una "nueva identificación" como es la de "asociado". Entre las problemáticas que empiezan a trabajar están las licencias por enfermedad, la jubilación y los retiros de socios[70].

5.5.3 El lugar de las CyMAT para REDES

Desde su inicio, REDES se definía a favor de dar prioridad a "la salud de los trabajadores". En el artículo "La salud antes de todo" publicado en el número 4 de la *RevistaNudos*, se definía que el "Proyecto REDES hace especial hincapié en fomentar y promover inversiones y capacitación en Higiene y Seguridad, entendiendo que el respeto por la vida y la integridad del trabajador es una cuestión política, pero también una obligación moral y material" (Nudos, 2006b: 6).
Una definición fundamental tomada por REDES es la idea de que tras la recuperación de las fábricas los/as trabajadores/as se han vuelto *vulnerables* frente al tema de seguridad laboral. Esto tiene que ver con que ya desde los últimos años de la gestión privada se produjo una fuerte desinversión en el área de seguridad. Es por ello que el tema de "seguridad e higiene" aparece como una prioridad del trabajo de REDES.

Para desarrollar esta tarea se establecieron 4 etapas:

1- Diagnóstico y planes de mejoras integrales en higiene y seguridad, relevando los rubros de: Servicio de seguridad y medicina laboral; Orden y limpieza; Dispositivos de seguridad en máquinas y equipos; Nivel de contaminación y riesgos; Sistema de protección contra incendios; Iluminación y señalización; Riesgo eléctrico; Nivel y pertinencia de la capacitación de los

69 Consultar la editorial "La importancia del diagnóstico", Revista Nudos, Año 1, Nº 2, julio, 2006 pp.4-5.
70 Ver: Revista Nudos, Año 3, Nº 17, febrero de 2008.

trabajadores; Ruidos; Infraestructura edilicia.

2- Talleres de concientización sobre riesgos: tareas de capacitación en materia de salud y seguridad laboral en los lugares de trabajo, para hacer un análisis de riesgos específicos de cada puesto.

3- Comité de Salud: crear un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (CSySO) con dos representantes de cada empresa recuperada. Desde allí se gestionarían créditos y subsidios para las inversiones.

4- Manual: elaboración de un Manual de Salud y Seguridad Laboral que será usado para las gestiones del CSySO[71].

Las etapas 1 y 2 fueron desarrolladas a lo largo de 2006 y 2007. De hecho, los talleres de formación ya venían incluso realizándose desde antes con el empuje del "Área de Capacitación" de la UOM seccional Quilmes. Por su parte, la etapa 3 se puso en funcionamiento en marzo de 2007, cuando comenzó a trabajar el Comité de Seguridad y Medio Ambiente (COSyMA). La función del COSyMA fue centralmente la de formalizar las políticas preventivas de salud y medio ambiente laboral del Consorcio del Sur. También canalizar las acciones para obtener créditos y subsidios estatales que permitan invertir en elementos de protección personal y colectiva, equipamientos para mejora de infraestructura edilicia, protección para las instalaciones eléctricas, protección contra incendios, y capacitación para los trabajadores. Dentro de esta última función, cabe destacar que el COSyMA contactaría al Programa de Trabajo Autogestionado del Ministerio de Trabajo de la Nación, dentro del cual se encuentra la "Línea V" de subsidios no reembolsables para asistencia a la seguridad e higiene en el trabajo. Esta línea es la que le permitiría a la Cooperativa 7 de Septiembre llevar adelante mejoras en el sistema de iluminación de la fábrica y acceder a distintas capacitaciones y asesoramiento como veremos más adelante.

71 Se diseñan tres Manuales: "Manual de Procedimiento y Buenas Prácticas. Área de Seguridad e Higiene en el trabajo"; "Manual de Procedimiento y Buenas Prácticas. Área de mantenimiento industrial"; "Manual. Área de Relaciones Laborales"

La última etapa, que consistía en la edición de un "Manual de Buenas Prácticas en Salud Laboral, Seguridad Industrial y Medio Ambiente de Trabajo", sería usado por todas las gestiones de salud y seguridad ocupacional del Consorcio (REDES, 2007b).

5.5.4 La Cooperativa en redes de personas y empresas

Como adelantamos, la Cooperativa 7 de Septiembre se sumó al trabajo en el Proyecto REDES desde la recuperación de la fábrica durante la segunda mitad de año 2006. Desde ese momento, los/as trabajadores/as de esta cooperativa comenzaron a participar activamente de las reuniones y de todos los cursos de formación, entre ellos el de "Seguridad e Higiene", al cual acudieron la totalidad de los miembros de la Cooperativa, tal como lo indican los resultados del censo realizado. Es interesante destacar que algunas capacitaciones se realizaron dentro de la fábrica, en las cuales participaron todos/as trabajadores/as de "producción"; en el caso de los "cursos de capacitación" realizados fuera de la fábrica y en el horario laboral, los/las trabajadores/as asistieron en función de sus intereses y del estímulo de algunos integrantes del CA desde mediados de 2007.
De acuerdo al Presidente de la Cooperativa, la potencialidad de estas actividades les permitía acceder a un asesoramiento de calidad que no estaban en condiciones de pagar en el inicio de la recuperación:

"el programa [REDES] era bueno porque cubría muchas cosas. Por ejemplo, el trabajo con ingenieros… gratis. Muchos compañeros no le dan ese valor, pero yo sí, porque ese tipo le sale al mercado 6 lucas, y yo que soy un perejil lo llamo gratis. Hay que aprovecharlo. No es con dinero nomás, hay muchas otras cosas. Debe ser por falta de visión. Por capacidad, por un cambio generacional también".

A partir de la participación en estos "cursos" y "mesas", desde el Proyecto REDES se apunta a establecer "referentes" por tema dentro de cada cooperativa. En el caso de las tareas de "recursos humanos", dos trabajadoras que habían asistido al curso toman la responsabilidad y comienzan a llevar los "legajos del personal",

los certificados, retiros, etc. En particular sobre el "área de Seguridad e Higiene", Telma -una trabajadora de 59 años - se convirtió en la "referente" de su cooperativa en el COSyMA. A partir de sus propios contactos, Telma se movilizó y convocó a un ingeniero en "seguridad e higiene laboral" para que recorra la planta, dialogue con el CA, y analice el estado general de la planta y los puestos de trabajo. Gracias a estas primeras acciones, el tema de "seguridad e higiene" se instaló en la agenda de la Cooperativa. Como señala Julián, el presidente de la Cooperativa, comenzaron a trabajar el tema "sin plata, sin ningún interés. Era sólo para nosotros (…) Cuesta porque hay cosas que son costosas y no las podemos hacer tan rápido, pero está, y tenemos prioridades"

También, son los/las mismos/as trabajadores/as los/as que inician acciones de prevención y limpieza en el mismo ambiente laboral, pero estos son sólo los primeros pasos. Así nos fue relatado por Diego:

"Teníamos allá arriba un altillo... lleno de plásticos... que en cualquier momento agarraba un incendio. Agarramos una llave, loco, la desarmamos... tomá tuerca, tomá tornillo... tomá todo... lo tiramos en una caja, después agarramos y lo separamos. Todo lo que no sirve... toda la chatarrería, el fierrerío... se vende... El tema del cobre, tenés aluminio, tenés bronce, tenés plástico, tenés cartón... tenés chapa, tenés de todo... Limpiaste, acomodaste todo... limpiaste todo... evitas los incendios... Todo eso... y encima tenés plata extra porque lo vendiste... "

Ese mismo altillo se había convertido en escenario de un "desastre total" a fines de los '80 cuando el gran incendio se llevó una parte de la fábrica y el susto de muchos de los que estaban trabajando.

Parte IV

5.6 Análisis global de las CyMAT en la cooperativa

De acuerdo a las premisas teóricas adoptadas en esta investi-

gación, en este apartado abordaremos globalmente las CyMAT actualmente existentes en la cooperativa "7 de Septiembre", analizando tanto los elementos físicos como psicosociales.
En el primer punto se describe, fundamentalmente, el diagnóstico realizado por ingenieros del Programa de Trabajo Autogestionado respecto del estado de las instalaciones y maquinarias de la cooperativa en relación a la posible existencia de riesgos físicos del trabajo. En el segundo apartado se desarrollan en profundidad las características menos tangibles de las CyMAT, vinculadas con la percepción subjetiva del trabajo en la cooperativa.

5.6.1 La Cooperativa 7 de Septiembre en la Línea V

La Cooperativa de Trabajo "7 de Septiembre" tiene acceso al Programa de Trabajo Autogestionado y, en particular, a la Línea V a partir de su participación en el Proyecto REDES. El presidente de la Cooperativa explica que lo central en la relación con el Ministerio fue el contacto con el Consorcio Productivo del Sur, constituido en el marco del Proyecto REDES. A partir de los cursos sobre "seguridad industrial" -en el marco de la capacitación otorgada por el Proyecto- conocieron al ingeniero que les habló "insistentemente" sobre el Programa, recuerda el presidente de la cooperativa.
Esta realidad pone en evidencia un hecho relevante: la Cooperativa comenzó a trabajar el tema de "Seguridad e Higiene" antes de recibir la Línea V. Es decir que hubo una problematización de esta cuestión muy poco tiempo después de recuperada la fábrica, especialmente a partir de los cursos de "capacitación" dictados a través del Proyecto REDES. Como señala el presidente de la cooperativa, tomar "con fuerza" el tema de "Seguridad e Higiene" no tuvo que ver con un índice de siniestralidad alto en la fábrica, de hecho no se han registrado "accidentes" bajo la forma cooperativa, sino con una cuestión de "visión":

"la Línea V… nadie apunta a esa. Porque no te llevás nada[72].

72 Se refiere precisamente a la dinámica operativa y financiera de los desembolsos del Ministerio, utilizados para cubrir los componentes y recomendaciones señalados en el diagnóstico.

Fuimos uno de los primeros que tuvimos la Línea V. Y eso que éramos los más nuevos. Porque no le dan mucha importancia tampoco, ¿quién quiere invertir? no estaba esa visión. Nosotros desde que asumimos [se refiere a la nueva conducción del CA] tuvimos esa visión no cortoplacista -estemos nosotros en el consejo o no- va a ser nuestro, tiene que ser para mis nietos, entonces cuando tenés esa visión, te esforzás, no es sólo: 'vendí, cobré y me fui…' (…) fue más que nada visión. No hubo accidentes, fue visión. Por eso hasta tuvimos que convencer a la gente acá: 'Muchachos hay que usar el casco, los guantes'".

Una vez establecido el contacto con el Ministerio de Trabajo de la Nación, la Cooperativa tuvo un primer acceso a la Línea I en junio de 2009. Se trató del primer subsidio que cobraban y como "ayuda económica" fue percibida por un plazo importante. Este dinero recibido como subsidio no reembolsable resulta de vital importancia, ya que es un complemento importante del retiro que realizaba cada asociado/a de la Cooperativa.

Con respecto a la aplicación de la Línea V, esta consistió en dos partes: primero, una labor de diagnóstico, que implicó la elaboración de un "Informe de Capacitación y Asistencia Técnica en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo" especial sobre la Cooperativa 7 de Septiembre, que estuvo a cargo de un ingeniero designado. En un segundo momento, a partir del Informe se implementó la capacitación y el desembolso del subsidio.

En referencia al Informe mencionado, este se estructura en dos grandes partes: un diagnóstico de los riesgos existentes en la Cooperativa y una serie de recomendaciones prácticas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo. Los análisis efectuados en la primera parte incluyen las mediciones sonoras, químicas y lumínicas de los ambientes laborales, junto con el análisis pormenorizado de cada puesto de trabajo.

Lo que observamos a partir de analizar el Informe es que se

encontraron innumerables riesgos para los trabajadores en el interior del proceso productivo. Aquí resumimos los riesgos generales identificados:
I. No se evalúa el riesgo sobre la salud e integridad física de los/las trabajadores/as al diseñar los puestos de trabajo;
II. El 100% de las máquinas, herramientas y ambientes de trabajo son inseguros y susceptibles de generar alteraciones en la salud de los/las trabajadores/as;

III. El ambiente de trabajo no ofrece calidad de vida para sus integrantes;

IV. No hay investigación ni recuento actual de la cantidad de accidentes;

V. Los/las trabajadores/as desconocen: a) las consecuencias económicas de los accidentes ocurridos; b) la importancia competitiva de una empresa con bajos riesgos; c) el marco legal vigente y los niveles de responsabilidad que les incumbe; d) el rol de los entes nacionales y provinciales de control.

En términos específicos, se observó que:
a- No se detectaron aplicaciones de criterios ergonómicos;
b- No existen vías de escape adecuadas en caso de incendio;
c- Falta señalización en el depósito de inflamables;
d- En la zona de barnices y atmósferas inflamables la instalación eléctrica no es antiexplosiva;
e- Riesgo eléctrico alto por falta de adecuación de cableado, contactos directos u otros accidentes. No se realiza el mantenimiento de forma preventiva, no todas las máquinas están puestas a tierra y se carece de disyuntores;
f- No se cumple con la normativa referida a iluminación en pasillos, circulaciones de tránsito y lugares de cruce.
El análisis documental sobre el Informe, nos permite observar que la perspectiva del especialista sólo se centra en los factores *materiales* del trabajo, que pueden causar algún tipo de riesgo y afectar la salud de los/las trabajadores/as. La única consideración de elementos psicosociales en el Informe se limita a la sugerencia de im-

plementación de un programa de capacitación sobre los riesgos en el trabajo. En ninguna otra parte se aborda la dimensión subjetiva del trabajo ni el tipo de organización de la producción existente en la empresa. De hecho, llama la atención que el carácter cooperativo de la fábrica no sea una variable citada en el análisis.

Tampoco se evidencia en el Informe la voz de los propios trabajadores en relación al diagnóstico de sus condiciones laborales o en la elaboración de las recomendaciones finales. Aunque, de acuerdo al censo realizado, el 78% de los trabajadores afirma haber sido consultado a la hora de elaborar las pautas y normas de seguridad vigentes en la cooperativa, en el Informe no se releva dicha consulta ni se explicitan los mecanismos de participación implementados y se prioriza el punto de vista del ingeniero consultor contratado por el Ministerio.

A partir del diagnóstico realizado, el ingeniero asignado señaló los cinco puntos "más urgentes" para modificar en términos de "Seguridad e Higiene". Esos cinco puntos fueron:
1- Control de atmósfera y ambiente: por el exceso de benceno en el sector de hornos y secado de pintura, se recomendó el uso de protección respiratoria consistente en semimáscaras con filtros para vapores orgánicos.
2- Control de ruidos: se evaluó que los niveles de ruido eran elevados en la mayor parte de los puestos de trabajo, superando los niveles máximos establecidos por ley. Se propuso el uso de protectores auditivos para todos los/las trabajadores/as de la planta.
3- Control de iluminación: se evaluó que la mayoría de los puestos de trabajo no contaban con la iluminación adecuada de acuerdo a la labor realizada (por ejemplo, ensamblado con piezas pequeñas). Se aconsejó el reforzamiento de la iluminación localizada.
4- Salud de los/las trabajadores/as: en virtud de los contaminantes observados, se recomendó implementar un monitoreo permanente de la salud, concurriendo al menos una vez por año al médico clínico, y además la realización de análisis completos de sangre y orina.
5- Riesgos detectados: se asignó una cantidad de elementos protec-

tores correspondientes a cada puesto de trabajo de forma individual.

De los cinco puntos observados, los puntos 1, 2 y 5 fueron cubiertos por la Cooperativa a partir de la utilización de los mecanismos de protección adecuados y de la incorporación de conocimientos –a partir de la "capacitación"- sobre los riesgos existentes. Sobre esto, el presidente de la Cooperativa afirmó que algunos de estos elementos (antiparras, guantes, etc.) los recibieron a través de Fundemos, en otros casos, como los trajes para tareas de pintura, fueron comprados por la cooperativa. A su vez, una parte de los riesgos de intoxicación (punto 1, "control de atmósfera") fue afrontada por la propia Cooperativa a partir de la remodelación de ciertos sectores de trabajo. Frente a estas obras de remodelación, uno de los trabajadores nos comentaba:

"Después se hizo cosas que las hicimos nosotros. Como el [mecanismo] anti-vuelco, nosotros usamos barniz y resinas que pueden ser volátiles. Se hizo en el piso, se levantó un poco más, con ladrillos, o sea que si se vuelca eso queda ahí adentro. Si se vuelcan los tambores, no cae, se vuelca y queda ahí, no pasa nada"

En definitiva, de los 5 puntos planteados, la Cooperativa utilizó casi la totalidad del subsidio de la "Línea V" en la renovación del sistema de iluminación en la planta, que se acordó como la principal prioridad y la que requería una mayor inversión monetaria. A partir de la "Línea V", la Cooperativa pudo renovar el sistema de iluminación de una mitad de la planta, por un monto cercano a los 100 mil pesos. Permitió, además, cambiar la totalidad de los cables, instalando un tablero eléctrico central, otro por sección y uno por cada máquina. Esto implicó la instalación de un sistema eléctrico seguro[73].

El problema que se observó en la implementación es que el monto

73 Las diferentes remodelaciones y protecciones se pueden observar en el Anexo fotográfico documental donde se registran imágenes previas y posteriores a las reformas mencionadas.

tope asignado por el Ministerio no ha sido suficiente para renovar el sistema eléctrico en su totalidad. Esta disociación entre suma otorgada y necesidad concreta tiene que ver, según el presidente de la Cooperativa, con el modo en que se otorga el subsidio: "el Ministerio dijo hasta 100 mil pesos, pero después fueron a ver y hay cooperativas que quizás 500 mil pesos necesitan, y hay otras que son tallercitos". Así, la renovación –parcial- del sistema de iluminación se llevó casi la totalidad del dinero al que la cooperativa podía acceder por la "Línea V", dejando disponible sólo un pequeño monto que no permite abarcar el final de la obra eléctrica. Sin embargo, queda aún pendiente el abordaje del punto 4 señalado en el informe diagnóstico, relacionado al monitoreo de la salud de los/las trabajadores/as, que aún no pudo ser implementado formalmente dado que estas observaciones deberán formar parte del cronograma futuro de trabajo entre el Ministerio y la Cooperativa. Al mismo tiempo, es importante mencionar las tareas e iniciativas de los/las trabajadores/as que acompañaron este proceso de reformas y mejoramiento del ambiente laboral. Una serie de obras de remodelación han sido iniciadas en el año 2010, como parte de las tareas que los/las trabajadores/as realizan fuera de la jornada laboral, para reparar y reacondicionar la estructura edilicia. En esta dirección, se iniciaron obras de reparación de filtraciones en techos y terrazas, reacondicionamiento de almacenes, depósitos y oficinas ubicadas en la entrada de la planta, tanto en lo referido a tareas de albañilería como de conexiones eléctricas.

A partir de la experiencia positiva que tuvieron con la "Línea V", la "Cooperativa EME" está aplicando en el año 2011 la "Línea II" y la "Línea III". En el caso de la Línea II, van a destinar el dinero para armar stock, es decir, comprar la materia prima necesaria para alimentar una cadena virtuosa de producción. Con la "Línea III", intentarán avanzar en un paso fundamental como es la generación de sus propias matrices para la producción de motores, aspectos centrales para acompañar la sustentabilidad del proyecto cooperativo.

5.6.2 Los factores psicosociales y la percepción subjetiva de las CyMAT

De acuerdo a los objetivos inicialmente planteados, en este apartado presentamos los resultados de nuestra indagación sobre los factores psicosociales del trabajo en la cooperativa. Para ello recurrimos fundamentalmente a dos fuentes: los testimonios de las entrevistas en profundidad realizadas a los trabajadores y los resultados de la aplicación del censo. Mientras que los primeros aportaron una "descripción densa" de las experiencias subjetivas de los trabajadores, la implementación del censo nos permitió obtener datos actuales agregados sobre sus características socio-laborales así como sobre sus percepciones y valoraciones respecto al trabajo y a las condiciones en que lo desarrollan.
La carga global de trabajo está compuesta por el conjunto de exigencias físicas, mentales y psicosociales impuestas a cada trabajador que impactan sobre su vida y su salud. De modo específico, los *factores de carga psicosocial*se vinculan con los aspectos emocionales y relacionales del trabajo, como ser la comunicación y cooperación con los compañeros y las autoridades, la responsabilidad implicada en la tarea a desarrollar y el reconocimiento social de la actividad realizada, entre otros (Neffa, 1988). Siguiendo el análisis de Gollac y Bodier (2011), podemos identificar seis ejes fundamentales que agrupan a los factores psicosociales en el trabajo: la intensidad y el tiempo de trabajo; las exigencias emocionales; la autonomía en el trabajo; las relaciones sociales en el trabajo; los conflictos éticos y de valores; y la inseguridad de la situación de trabajo.

Intentando abordar la mayor cantidad de ejes posibles, el cuestionario utilizado en la investigación se propuso ahondar en las percepciones y valoraciones subjetivas respecto del trabajo (para obtener indicadores proxis de la satisfacción laboral), planteando una comparación constante entre el trabajo en la empresa privada y la cooperativa. El cuestionario fue construido en base a información empírica anteriormente recogida en las entrevistas realizadas. En este sentido no siguió formas estandarizadas sino que fue diseñado específicamente para este estudio en base a información primaria, lo que posibilitó profundizar sobre los rasgos y características de la

empresa y sus trabajadores. El cuestionario, que se aplicó sobre un universo de 18 trabajadores[74], se estructuró en torno a 36 preguntas, de las cuales 29 fueron cerradas y 7 abiertas.

Las cuatro partes en que se estructura el censo, y que se presentan por separado en esta sección, son: *Características socio-laborales de los trabajadores, Condiciones de trabajo (en la empresa privada y la cooperativa), Percepción de la cooperativa y Percepción del trabajo*.

A continuación presentamos los principales resultados de estas dimensiones, triangulando dicha información con los testimonios recogidos en las entrevistas a los trabajadores. De esta manera, pretendemos conjugar los datos cuantitativos del total de la población censada con información cualitativa que nos permita ahondar en el análisis de las significaciones y sentidos de las prácticas y discursos de los trabajadores.

- **Características socio-laborales de los trabajadores**

Con respecto a los datos sobre características socio-laborales de los trabajadores podemos señalar que se trata de una población de mayoría masculina (72%), de edad adulta y envejecida (el 55.6% tiene más de 41 años), que presenta un nivel de escolaridad medio/bajo (el 67% tiene hasta nivel secundario incompleto).
Asimismo, se trata de trabajadores con un alto grado de experiencia acumulada ya que el 67% presenta entre 11 y 30 años de antigüedad en la empresa, mientras que sólo dos trabajadores presentan un índice de antigüedad menor a los 8 años. Es decir que, todos los trabajadores se incorporaron a la empresa durante la gestión privada de la misma.

Para tener una visión resumida de las características socio-ocupacionales de cada uno de los trabajadores de la cooperativa se presenta el siguiente Cuadro. Para resguardar la

74 Si bien la cooperativa está conformada por 20 socios/trabajadores, dos de ellos no pudieron ser censados: uno por encontrarse ausente ese día y la otra por estar con una licencia personal sin retiros desde hace unos meses.

identidad de los trabajadores, se utilizaron nombres ficticios

Cuadro 2: Características Socio-ocupacionales de los trabajadores de la "Cooperativa 7 de Septiembre"

Trabajador/a	Edad	Años de antigüedad	Área de trabajo en empresa privada	Área / Puesto de trabajo en la cooperativa
Julián	29	8	Bobinado	Presidente de la cooperativa
Federico	26	8	Montaje	Montaje
Rubén	49	29	Montaje	Tesorero
Diego	39	17	Montaje	Montaje
Luis	51	8	Mantenimiento	Mantenimiento y trabajo en línea múltiple
Saúl	60	28	Trasporte y Depósito	Montaje
Adrián	45	15	Bobinado de turbos	Tesorero (fallecido)
Alfonso	51	27	Mecánica	Mecánica, coordinador de sección
Luciano	43	32	Balancines	Balancines y mecánica
Lucas	39	19	Montaje	Coordinador general, línea de montaje y secretario de la cooperativa
Ismael	55	19	Sección mecánica	Sección mecánica
Carlos	56	8	Balancines	Balancines
Franco	63	19	Depósito y almacenes	Encargado de Almacenes y síndico
Bruno	46	19	Bobinado. Delegado de fábrica	Bobinado y Equilibradora
Ricardo	51	20	Bobinado	Coordinador sección bobinado-hornos de secado
Mabel	39	16	Bobinado. Delegada de fábrica	Administración. Trabaja en el sindicato
Amalia	58	30	Sección de campos	Sección de campos
Telma	59	18	Bobinado	Bobinado. Referente de seguridad e higiene
Míriam	45	18	Bobinado y campos	Coordinadora de bobinado. Tareas administrativas
Noemí	47	29	Bobinado	Múltiples tareas en bobinado. Fue referente de recursos humanos
Carla	55	32	Armado de campos	Armado y conexión de campos
Estela	41	2	Administrativo	Administrativo contable

Fuente: Elaboración propia en base a censo y entrevistas realizadas.

De acuerdo a estos datos el 61% se desempeña en tareas estrictamente manuales mientras que el resto realiza tareas de coordinación, administración y/o comerciales exclusivamente. Si bien la jornada de trabajo estipulada colectivamente es de 25 hs. semanales, el 60% declara trabajar más de 26 hs. por semana. Un grupo representado por el 40% de los trabajadores que, en su mayoría, desarrollan tareas administrativas y/o de coordinación declaran trabajar más de 35hs. a la semana, ya sea dentro como fuera de la fábrica.

Esta diversidad de carga horaria posibilita a 5 de los 18 trabajadores realizar otra actividad laboral además de la desarrollada en la cooperativa. De ellos, sólo dos realizan tareas que tienen que ver con su formación y experiencia fabril (mecánica de automóviles), mientras que el resto realiza actividades comercia-

les y administrativas, que no guardan ninguna relación con la el trabajo en la cooperativa. Esto nos sugiere que el desarrollo de esta "segunda actividad" tiene que ver fundamentalmente con la búsqueda de mayores ingresos. Excepto uno de los censados, el resto presenta una antigüedad en su empleo "complementario" de entre 1 y 5 años, es decir, que incorporaron la actividad extra cuando ya se había conformado la cooperativa.

En los testimonios de las entrevistas se señala el cansancio y desgaste físico que para algunos de estos trabajadores implica tener una doble ocupación y las consecuencias que esto acarrea sobre el desempeño cotidiano del trabajo en la cooperativa. Veamos cómo se expresa la sensación de desgaste en los relatos:

"*Yo soy un chico que estoy todo el día a pleno, o sea, todo el día... me levanto a la mañana temprano y me puedo acostar a las 2 de la mañana que sigo a full... (...) estoy todo el día trabajando. A las 8 llego a mi casa y siempre tengo alguna moto, un auto o algo... y me quedo hasta las 12 de la noche... Y ahí me levanto otra vez a las 6 de la mañana... y así... Es más... yo un tiempo que la presión se me fue a 20... Y no me puedo levantar a la mañana. Se me hace re difícil levantarme, pero bueno... Si querés celeste...*" (Federico)[75]

"*Yo trabajo de mecánico... ¿viste?, los fines de semana, o tiempo libre que tengo en mi casa... como para compensar... y a veces me voy a dormir temprano... a veces son las 2 de la mañana y... ¿viste? el cuerpo no se relaja de tanto trabajar...*" (Diego)

- **Condiciones de trabajo en la empresa privada y en la cooperativa**

En lo que respecta al análisis de las CyMAT, el censo relevó información sobre diferentes cuestiones. Para hacerlo más inteligible el análisis hemos dividido este apartado en tres ítems diferenciados que corresponden a:

A) la situación actual de conocimiento y puesta en práctica de las reglas de Higiene y Seguridad (HyS) y percepción de los

75 En todos los testimonios de trabajadores citados se utilizan nombres ficticios.

riesgos del trabajo,
B) la valoración comparativa que hacen los trabajadores de las CyMAT en la empresa privada y en la cooperativa,
C) las sugerencias concretas de mejoramiento de las CyMAT que realizan los trabajadores.

A) En términos generales se observan índices favorables en relación al conocimiento y puesta en práctica, por parte de los trabajadores, de las normas de seguridad: el 89% declara conocer las normas de HyS vigentes y haber participado en actividades de capacitación sobre la temática; el 78% señala haber sido consultado respecto de la elaboración de las pautas de seguridad en la cooperativa; y cerca del 80% señala utilizar siempre o muy frecuentemente los elementos de HyS.

Las razones que adjudican quienes declaran usar los elementos de seguridad *con poca frecuencia* (que representan un 22% del total) se refieren a: "falta de costumbre", "falta de exigencia y control en el uso", "incomodidad y molestia en el uso de los elementos" y "por la pérdida de tiempo que implica ponerse todo". Por el contrario, quienes declaran utilizarlos *siempre* o *muy frecuentemente* destacan que lo hacen "por necesidad de auto-protección, seguridad y cuidado de la salud", "por exigencias que impone la cooperativa" y "por costumbres" ya adquiridasen su trayectoria laboral.

Las razones señaladas para justificar el no uso de los elementos de protección personal nos sugiere que simbólicamente todavía se relaciona el lugar de la supervisión con la figura de control existente bajo gestión patronal. En el imaginario de muchos trabajadores todavía se concibe que sea una autoridad externa la encargada de controlar y monitorear el cumplimiento de las pautas de HyS.

En relación a los **tipos de riesgo** que se observan en el lugar de trabajo, se ponderó como primera opción[76] los riesgos "Mecá-

76 Es necesario aclarar que en las preguntas cerradas que presentaban opciones múltiples los censados debían ponderar las tres primeras opciones. Por ello el aná-

nicos /tecnológicos" (33.3%). Si tomamos la cantidad total de valoraciones, independientemente del orden de prioridad, aparece también la opción "Mecánicos /tecnológicos" como la más elegida (30%), seguida de los riesgos "Sonoros" (23%). Ambas causas de riesgos coinciden con las señaladas por el experto en Seguridad e Higiene del Programa de Trabajo Autogestionado.

B) Al indagar sobre las CyMAT de manera comparativa, entre la empresa bajo gestión privada y la cooperativa, se pueden observar varias cuestiones que se relacionan directamente con el modo de concebir al trabajo y las responsabilidades en uno y otro modelo de organización.

En primer lugar, se reconoce que el control de las condiciones de trabajo era más elevado en la empresa privada que en la cooperativa. El 33.3% de los censados calificó de *alto* el grado de control de las CyMAT en la empresa privada, mientras que en el caso de la cooperativa esta categoría alcanzó sólo el 22%. La relación se invierte en la clasificación de *bajo* control que obtiene un 11% en el caso de la empresa privada y de 28% en la cooperativa. Este dato, asimismo, se puede relacionar con las razones que se señalan para justificar la inutilización de los elementos de seguridad e higiene que se refieren a la *relajación de los controles en la cooperativa*. Así la organización autogestiva es percibida como menos estricta en temas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Respecto de la existencia de **accidentes de trabajo**, el 55% de los censados declara haber sufrido algún siniestro en su trayectoria laboral dentro de la empresa, señalándose que todos ellos se produjeron durante la gestión privada de la misma. Los tipos de accidentes más frecuentes fueron cortaduras y contusiones en las extremidades (por utilización de prensa) y lesiones oculares. En la mayoría de los casos los trabajadores hacen referencia a un descuido personal o a la falta de utilización de los elementos y vestimenta

lisis de la información recogida se refiere al ranking de las tres primeras posiciones obtenido como respuestas.

de protección personal como causantes de dichos accidentes.

Por su parte, en los testimonios de las entrevistas se evocan las modificaciones -tardías- realizadas, durante la gestión privada, en algunos sectores de producción a partir de siniestros que afectaron seriamente la salud de otros compañeros:

"*Tenía 18 años cuando se lastimó ese chico... después le pusieron la mano... esas de plástico, ¿viste? una prótesis. Y después que pasó eso... ¡siempre tiene que pasar una desgracia para que acomoden! Pusieron a los dos balancines con dos botones, cosa que vos tenés que usar las dos manos...vos apretás un botón y no te baja... tenés que poner las dos manos ahí... Y… una medida de seguridad. Y que yo sepa... nadie más se cortó la mano*" (Miriam)

En relación a la salud física de los trabajadores podemos agregar que la mitad de ellos señalan haber sufrido algún malestar físico asociado al trabajo. Entre los principales tipos se consignan: "alergias y problemas pulmonares"; "colesterol y diabetes alta por la situación de crisis con la empresa"; "problemas de vista"; "cansancio visual e inflamación de los ojos"; "dolor de espalda y cansancio de piernas por postura incómoda" o "por estar parada mucho tiempo"; "lumbalgias"; "desmayos a causa de la tensión y el exceso de trabajo"; "gripes y resfríos porque el lugar es frío"; y "dolor de estómagos por nervios". Los encuestados asocian, en su gran mayoría, el padecimiento de estos malestares con la última etapa de crisis de la empresa bajo gestión privada, cuando la incertidumbre e inestabilidad laboral era la sensación predominante. Sin embargo otros padecimientos son más estructurales ya que se asocian a la postura física y los requerimientos propios de la tarea realizada.

Al momento de evaluar el crecimiento o disminución de los riesgos en el trabajo desde la formación de la cooperativa, el 67% de los trabajadores cree que los riesgos permanecieron estables frente a un 28% que sostiene que disminuyeron. O sea que, para la gran mayoría, no hubo una mejora considerable

en términos de riesgos de trabajo. Algo similar ocurre en la evaluación cualitativa que realizan de las CyMAT propiamente dichas, cuyos resultados se expresan en la siguiente tabla.

Cuadro 3: Evaluación de las CyMAT en la cooperativa y la empresa privada (en porcentajes)

	En la cooperativa	En la empresa privada
Muy buenas	6	6
Buenas	55	61
Regulares	39	22
Malas	0	6
Ns/Nc	0	5
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al censo aplicado en la cooperativa

Si bien el 60% de los trabajadores considera que las CyMAT en la cooperativa son *buenas* o *muy buenas* (6 puntos porcentuales menos que en la valoración en la empresa privada), la valoración de *regulares*casi duplica su valor en el caso de la cooperativa. Este dato señala que para algunos trabajadores las condiciones de trabajo han empeorado en relación a las condiciones existentes en la empresa privada, lo que vendría a cuestionar muchas de las posiciones teóricas sobre las empresas recuperadas, que, a menudo, se olvidan de relativizar los avances logrados en estos espacios productivos.

Si realizamos el análisis de manera desagregada encontramos que para seis de los censados las CyMAT no han presentado modificaciones entre la gestión privada y la gestión cooperativa de la empresa. Por otro lado, seis trabajadores que valoran a las CyMAT como *muy buenas* o *buenas* en la empresa privada ahora las caracterizan como *regulares* en la cooperativa. Sin embargo, encontramos otro porcentaje similar que señala la tendencia opuesta, valorando en mayor grado las CyMAT en el período de autogestión de la empresa: de regulares o malas se pasan a considerar como buenas o muy buenas en la cooperativa.

En este punto, como podemos observar, encontramos percep-

ciones heterogéneas. Sin embargo, el dato significativo es que sólo un 28% de los trabajadores percibe una mejoría en las CyMAT desde la formación de la cooperativa, lo cual evidencia los límites que encuentran los propios trabajadores en este aspecto.

Al indagar sobre los motivos de estas diferentes valoraciones, quienes sostienen que las CyMAT en la cooperativa han empeorado respecto a la gestión privada señalan que "antes había mucho trabajo, las máquinas funcionaban mejor, tenías elementos de seguridad", "antes había más control y velocidad de trabajo, ahora hay más libertad pero menos trabajo", "hoy falta información, hay preocupación por el trabajo, por la jubilación" y "se ve falta de control y exigencia".

Por su parte, quienes creen que las CyMAT en la cooperativa han mejorado señalan que "hubo mejoras en instalaciones de luz, en la infraestructura y en las capacitaciones", "ahora hay libertad pero me tengo que cuidar yo", "nos capacitamos bien, se hicieron cosas", "antes eran peores por incumplimiento de pago de salarios y presión de los supervisores" y que "en la cooperativa mejoró el cariño del grupo".

Finalmente, algunos de los trabajadores que no cambiaron su valoración señalan que: "EME SRL[77]no obligaba a usar los elementos y ahora ya es costumbre", "no cambió nada, no hay mucho peligro", "en EME SRL había técnicos que te asistían, en la cooperativa faltan recursos económicos".

Claramente, la diferente valoración de las CyMAT que hacen los trabajadores depende de las variables consideradas en uno y otro caso. No cabe duda de que es la valoración de las CyMAT en la cooperativa se relaciona fuertemente con los aspectos del trabajo que para los trabajadores tuvieron mayores consecuencias negativas sobre su vida desde la formación de la cooperativa. En este

77 Recordemos que utilizamos la sigla ficticia EME SRL para referirnos al nombre de la empresa privada.

sentido, los tres aspectos más ponderados en términos de cambios que tuvieron influencia sobre su vida laboral fueron, en este orden, "la mayor responsabilidad asumida", "los menores ingresos" y "la pérdida de beneficios sociales". Sin embargo al considerar la cantidad total de elecciones obtenidas la opción "menores ingresos" ocupa el primer lugar con el 35% de representación, seguida por las otras dos opciones. Estos tres aspectos son, a su vez, los que aparecen con mayor frecuencia en las entrevistas.

Respecto de la "responsabilidad asumida", por ejemplo, son aquellos trabajadores que ocupan u ocuparon cargos en el Consejo Administrativo de la cooperativa quienes expresan con mayor fuerza esta nueva condición:

"*Yo trabajo más tranquilo trabajando en planta que trabajando en la oficina. No sé, ¿viste?, pero hay que sacar un poquito este tema de las jerarquías porque es mucha responsabilidad*" (Adrián)

"Muchas personas que son socios ya no les entra en la cabeza... marcan la tarjeta a las 7, a las 4 y ya está... y no es así. A vos te tiene que importar todo... Desde lo que va a venir de la luz hasta lo que gastas en lavandina... todo". (Julián)

"*Es totalmente diferente... vos ahora te tenés que preocupar de hacer el trabajo y venderlo... sino no cobrás. Sabés que las máquinas las tenés que mantener en condiciones porque nadie te las viene a limpiar... Sabes que el piso lo tenés que barrer, antes yo no barría... Y que no me gusta tampoco mucho barrer (...) Con los dueños... vos sabes que tenías un sueldo, lo cobrabas y ya está. Te tenés que interesar por lo que se vende; por lo que se compra; si hay plata; si no hay plata..."* (Miriam)

La disminución de los ingresos[78] y la merma (o desaparición)

78 Cabe recordar que los ingresos (o retiros en este caso), contienen numerosas significaciones concretas (mantener la familia, ganarse la vida, subsistir) pero también abstractas en la medida que el ingreso supone sueños y proyectos (Dejours, 1990).

de ciertos beneficios sociales[79], desde la formación de la cooperativa, son vividas como una fuerte pérdida por parte de los trabajadores, especialmente por aquellos de mayor edad que ven disminuidas sus posibilidades de alcanzar una jubilación aceptable. Los testimonios, en este sentido, son numerosos:

"*Por ahí...el tema es que entra menos, ahí puede ser que te haya variado algo, ¿viste? Sí, la parte económica sí te cambió... cambió mucho... de ganar dos lucas y pico a ganar lo que estamos ganando ahora, ¿viste?, te varía... Hay muchos privilegios, muchas cosas que antes, bueno... Tuviste que recortar eso... vaquerito de marca, zapatillitas de marca, por ahí... Esquivar un poco, salir menos...*" (Rubén)

"*Cuando estuvo la empresa, estuve bien... Estaba bien posicionado porque tenía mi... buen sueldo, no me quejaba... Y bueno, ahora estamos independizados y qué sé yo, ¿viste? También nos marcó porque hoy yo no cobro ni la mitad de mi quincena... con lo que me llevo en el mes... Eso sí te marcó a fuego... yo me condicioné un montón de cosas... a progresar, ¿viste?"* (Alfonso)

"*Ahora soy monotributista. Y perdí... yo perdí muchísimos años de trabajo... porque al ser monotributista se te bajó la jubilación... muchísimo... Que ya pasas de metalúrgico, digamos, a monotributista que no es nada la jubilación. El día que yo me jubile va a ser con la mínima, mínima*" (Carla)

"*Ahora lo negativo que le encuentro es que no tenés obra social, te lastimás, te cortaste algún dedo algo, bueno... O sea, no es como la fábrica que te cortaste un dedo y te van a pagar porque te cortaste el dedo, podes faltar. Aparte vos sabés que acá... por ahí dos años más y se viene abajo. En cambio en otra fábrica todo sabés que... mal que mal la indemnización te la van a pagar*" (Federico)

79 En este punto, es importante recordar que, a pesar de haber perdido la condición de asalariados al producirse la quiebra de la empresa, la filial Quilmes de la UOM mantuvo la afiliación de estos trabajadores a la obra social con lo cual nunca perdieron la cobertura médica que garantizaba el sindicato.

Estos datos señalan que las pérdidas materiales y la asunción de la actividad de gestión como responsabilidad propia pueden contribuir a que algunos trabajadores consideren que en la cooperativa se han desmejorado las condiciones de trabajo. En términos generales podemos decir que la valoración de las CyMAT presenta una amplia heterogeneidad, dependiendo del posicionamiento positivo o negativo que cada trabajador asuma respecto del pasaje hacia la forma autogestiva. Sin embargo, es notorio en los relatos el énfasis que se pone en los aspectos materiales del trabajo, especialmente en lo que respecta a los beneficios perdidos (ingresos estables, jubilación, vacaciones pagas) al momento de la evaluación de las CyMAT.

En sintonía con lo expuesto más arriba, al indagar sobre la existencia de malestares psicológicos asociados al trabajo, el 95% de los censados señala sufrir actualmente algún malestar que, en general, se identifica como "preocupaciones", "nerviosismo" y "stress". Aunque no todos los trabajadores identifican una causa clara de estos síntomas, entre los elementos más frecuentemente señalados encontramos:

- el funcionamiento interno de la cooperativa: "estar abrumado por las indefiniciones, por armar grupo", "necesidad de convencer a la gente", "falta de comunicación e información".
- los problemas económicos/comerciales de la cooperativa
- los bajos ingresos
- la escasez de trabajo: "me voy, prefiero que me descuenten", "no hay posibilidad de progreso", "la falta de trabajo".
- la responsabilidad por el cargo ocupado: "los nervios porque no sale lo planificado", "por el cargo", "por la responsabilidad del trabajo contable".

Como se desprende de las respuestas, actualmente existe un alto grado de malestar psicológico asociado al trabajo. Dicho malestar se refiere fundamentalmente a aspectos organizacio-

nales, a las nuevas responsabilidades asumidas (carga psíquica del trabajo) y a la incertidumbre e inestabilidad económica que representa la gestión colectiva de la empresa. Queda en evidencia que, los aspectos que mayores consecuencias tuvieron en la vida de los trabajadores, desde el quiebre de la empresa privada, son los mismos que se asocian al padecimiento de algún tipo de malestar psicológico actual y que, a su vez, determinan el tipo de valoración que se realiza de las CyMAT en la cooperativa.

C)Al momento de consultar a los encuestados sobre las **sugerencias** que realizarían para mejorar las actuales condiciones de trabajo en la cooperativa, estos señalaron múltiples acciones. Las sugerencias, en su mayoría, se asocian a cuestiones materiales, edilicias y económicas y, pocas veces, hacen referencia explícita a políticas de "seguridad e higiene". Aquellas que mayor frecuencia presentaron fueron: "realizar mantenimiento de la maquinaria", "mejorar la instalación eléctrica", "conseguir más órdenes de trabajo", "aumentar los retiros", "incluir más capacitación y mejorar la concientización de los trabajadores", "mejorar el aspecto edilicio y la calefacción del lugar" e "incluir técnicos especializados".

Por otro lado, llaman la atención tres propuestas que se relacionan con cuestiones específicamente organizacionales. Ellas se refieren a "aprender el oficio de los otros para reemplazarlos", "crecer con la aplicación de un sistema informático" y "circular más la información para no generar sospechas y malos entendidos". Concretamente, estas sugerencias se relacionan con la polivalencia de los trabajadores para lograr su sustitución en los puestos de trabajo, la mejora de los mecanismos de comunicación interna y la búsqueda de mayor eficiencia en la administración empresarial. En este sentido, muchos de los últimos talleres de capacitación[80] en que participaron los trabajadores se vinculan con estas cuestiones: la posibilidad de rotación de tareas, la distribución de responsabilidades entre compañeros, las expectativas diferenciales frente a los logros y/o progreso de la cooperativa, etc.

80 Algunos impartidos a través de REDES y otros por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

- **Percepción de la cooperativa**

Al adoptar una visión holística de las CyMAT, consideramos que los aspectos psicosociales del trabajo son igualmente relevantes que los ambientales o físicos para el desarrollo de buenas condiciones laborales. Por ello, en este apartado, nos preocuparemos por indagar sobre las percepciones y valoraciones que hacen los trabajadores de su trabajo y de la cooperativa.

Al momento de opinar sobre el **funcionamiento interno** de la cooperativa, una amplia mayoría de trabajadores (78%) sostiene que debe ser la Asamblea quien defina las normas y formas de trabajo en la empresa, mientras que un porcentaje menor (22%) atribuye al Consejo de Administración esa responsabilidad. Esto deja en claro que la Asamblea es reconocida como el máximo órgano de autoridad legítima en la cooperativa, lo cual señala la existencia de un fuerte consenso en torno al carácter participativo y democrático de la toma de decisiones.

Por otra parte, para los trabajadores, los **rasgos más valorados-de la cooperativa** son, en este orden, el propio *carácter cooperativo de la empresa*, la *estabilidad laboral* y la *libertad en el trabajo*, siendo esta última opción la que mayor porcentaje obtuvo en la distribución general, con un 27% de representación. Esta valoración es sumamente importante, ya que la autonomía y la posibilidad de encontrar sentido al trabajo realizado constituyen indicadores altamente ponderados en la medición de la satisfacción laboral y la disminución de la carga psíquica del trabajo (Gollac, 2008). En los relatos de las entrevistas, además de estos rasgos, se identifica al compañerismo y a la posibilidad de desarrollar nuevos roles y actividades relacionadas con el ámbito político-gremial del cooperativismo y del movimiento de empresas recuperadas, como elementos simbólicos altamente valorados, que tienen una gran importancia en la conformación de sus identidades sociales:

"*Está bueno que aprendés a conocer en verdad a tus compañeros (…) Aparte te empapas adentro... en lo gremial y eso... Porque antes... iba*

al médico [al policlínico de la UOM], nada más... ahora tenías que ir a reuniones, te enterás... te metés más en lo político...” (Lucas)

“*A mí (me gusta) la relación interpersonal... siempre fui como muy dado, todo... pero otro ámbito... por ahí... tenía gente conocida... pero ahora muchísimo más. Gente en el sindicato... soy uno más... Pero en ese ámbito te digo, se amplió mucho... Estar en el Consorcio; ir a Mar del Plata [se refiere a un encuentro de cooperativas]; estar con gente allegada a los ministros; dar conferencias...”* (Julián)

“*Lo bueno... es que... tu compañero está codo a codo con vos ahí trabajando abajo y te sentís mucho más cómodo... no tenés a nadie que te ponga atrás... ¡Che, hay que laburar esto! y... después lo laburaste y no ves la guita... Ahora vos sabes que salieron tantos motores que tal plata entra... Vos tenés el control de lo que pasó...”* (Diego)

“*Lo bueno… que uno es su propio patrón, tiene sus horarios, va, viene... Si querés estar sentado estás, y si vos estás leyendo... el que te perjudicas sos vos porque si no producís no comés... es muy sencillo. Es muy sencillo... tenés que tener vos tu propia decisión... Vos sabés que sacas esto, y sabés que si lo podes mejorar... bueno, tenés que hacer un esfuerzo para tratar de mejorar económicamente...”* (Luis)

Ahora bien, respecto de los **principales problemas** percibidos en la cooperativa, se señalan como prioritarios, en este orden, la “falta de capacitación técnica o de gestión”, los “problemas de financiamiento” y los “problemas de comercialización y acceso a mercados”. Sin embargo, si no consideramos la ponderación otorgada por los censados, los “problemas de financiamiento” constituyen la opción más señalada (29%) seguida por las otras dos opciones que representan un 18% cada una de ellas (Ver Tabla).

Cabe señalar que la opción priorizada en la elección (falta de capacitación técnica o gestión) es elegida igualitariamente por quienes desarrollan trabajos manuales, administrativos o de conducción. En los relatos, esto aparece principalmente asocia-

do a la posibilidad de incorporar herramientas y capacitación en "marketing" y "estrategias de ventas".

Dentro de la categoría "Otros problemas", que obtuvo el 8% en el total de las opciones, se señalan como obstáculos para la cooperativa: "la falta de comunicación e información desde la comisión", "la falta de responsables o técnicos", "las cuestiones legales", "falta de ingenieros y de innovación" y "el aumento del precio de las materias primas".

Si bien el señalamiento de problemas de financiamiento y comercialización, que en cierto sentido pueden ser considerados como "externos" a la cooperativa, obtuvo altos porcentajes de elección (47% de las respuestas agregadas), es interesante hacer notar que los aspectos "internos" u organizacionales tienen, también, una importancia central. El mejoramiento de la capacitación, la gestión, la comunicación y el funcionamiento interno abarcan, en términos agregados, el 33% de las respuestas de los trabajadores según la distribución general.

Cuadro 4: Principales problemas percibidos (en porcentaje

Principales problemas	**Distribución general**
Problemas de financiamiento	29
Problemas de comercialización y acceso a mercados	18
Falta de capacitación técnica o de gestión	18
Tecnología obsoleta	15
Otros	8
Problemas de organización interna	8
Política económica nacional actual	4
Total	100%

Fuente: Elaboración propia en base al censo aplicado en la cooperativa

Los testimonios de las entrevistas refuerzan la prioridad que adquieren los problemas materiales, señalándose la falta de producción, de ingresos y los problemas de comercialización como los causantes de preocupación en la cooperativa:

"*Y acá, los inconvenientes que tenemos... puede ser un poco también la parte económica... de buscar otros ingresos por otros lados... Eso es fundamental... porque estamos viviendo con capital chico y... las cosas se están subiendo rápido*"(Luis)

"*Conseguir más trabajo... Eso lo principal, conseguir más laburo y... poder llevar un mango para tu casa. Por eso también estamos muchas veces mal... porque vos te das cuenta que en la calle no te alcanza la guita para nada...*" (Rubén)

"*Yo creo que si las cooperativas pueden demostrar que pueden administrar, pueden sobrevivir... más que una capacitación, que no estoy en desacuerdo de la capacitación... yo digo... ¿por qué no tratamos de invertir para que esta gente pueda producir?... (...) las cooperativas pueden dar mucho más si tendrían subsidios como para poder producir más. Yo creo que es muy difícil hacerle frente al mercado, pero sí se puede hacer y pueden producir más..., no lo hacen porque no tienen fondos. En lo que es realmente la esencia del trabajo... te tienen dando vuelta para darte un pequeño subsidio*" (Mabel)

Asimismo, la identificación de los problemas se relaciona con las prioridades que, a criterio de los trabajadores, debería tener la cooperativa en la actualidad. Las tres prioridades señaladas, independientemente del puesto de trabajo ocupado por los censados, fueron: "Aumentar la producción", "Preservar y/o aumentar el empleo" e "Incorporar nueva tecnología". Como se desprende de este ranking, se enfatiza el elemento económico como prioritario. Esto se evidencia aún más si observamos los porcentajes obtenidos en la distribución general. Tal como se expresa en la Tabla 3, la opción "Aumentar los retiros" se sitúa ocupando el segundo lugar con un 22% de representación sobre el total, lo cual reafirma el valor prioritario que adquiere "lo material" para el funcionamiento de la cooperativa y el bienestar de sus trabajadores.

Podemos concluir entonces, que si bien los aspectos organizacionales relativos al funcionamiento de la cooperativa

son identificados como problemáticos, no son considerados como aspectos prioritarios en la actual coyuntura, tal como sí ocurre con la dimensión económica.

Cuadro 5: Principales prioridades percibidas (en porcentajes)

Principales prioridades	Distribución general
Aumentar la producción	27
Aumentar los retiros	22
Incorporar nueva tecnología	17
Capacitar a los trabajadores	12
Preservar y/o aumentar el empleo	12
Aumentar la productividad del trabajo	8
Otros	2
Mejorar las CyMAT	0
Total	100%

Fuente: Elaboración propia en base al censo aplicado en la cooperativa

En relación a los problemas organizacionales que se presentan actualmente en la cooperativa, los trabajadores censados ampliaron sus respuestas a las preguntas del censo tanto en conversaciones informales (que se registraron como notas de campo de la investigación) como en las entrevistas. Entre las problemáticas identificadas se señalan:"el trabajo múltiple", "la insatisfacción respecto de la cooperativa porque no se vislumbra un crecimiento productivo o económico" y "la diferencia percibida entre el discurso y la práctica cooperativista".

Por su parte, los trabajadores que ocupan u ocuparon lugares de conducción y/o gestión señalan como problemas: "la visión cortoplacista de muchos cooperativistas que limita las decisiones sobre el crecimiento futuro de la empresa", "la invisibilidad [para el resto de los compañeros] de la cantidad de horas de trabajo fuera de la cooperativa en actividades comerciales, políticas y de relación institucional para la cooperativa", "el trabajo cotidiano que

no te da tiempo para pensar en el largo plazo de la cooperativa" y "la falta de visión empresarial en algunos socios".

Veamos algunos fragmentos de las entrevistas donde se amplían estas problemáticas:

"*Y yo veo gente que no se compromete, ¿viste? que... le importa otras cosas... Porque acá es una cooperativa... Encima hay gente que vos aprecias que es así, ¿entendés? Y eso te pone mal. Eso es lo que más te duele... Acá si no sos compañero... acá la amistad te caga... te puede a llegar a cagar todo lo demás... Porque te dicen: 'tapame hoy, cubrime hoy que yo tengo...' y... no le importó que vos te tuviste que quedar... tapando 20 veces*..." (Lucas)

"*Vos no tenés que estar todo el tiempo dentro de la fábrica diciendo qué se va hacer y qué no se va hacer... tienen que aprender... a conseguir sus clientes, porque están en una nueva etapa, en una nueva modalidad de trabajo. Tienen que aprender a administrar; tienen que aprender los valores de lo que es hoy la fábrica... Cosa que no está sucediendo… ¿sí? Por ahí acá... actualmente lo que hay que trabajar es la parte social, la parte humana, la parte solidaria. Y las cuestiones de responsabilidades también*" (Mabel)

"*Y lo que pasa que... hay gente que toda su vida le gustó que le manden... tienen miedo que si se mandan un error... ¡ah, el patrón! Tenían el patrón metido en la frente, sí... Acá lo tienen, sellado... Entonces, se equivocó él, él fue... yo no fui. Están así algunos todavía... todavía no se han sacado la mentalización de que son... ellos los que están manejando la plata*..." (Luis)

La utilización de los testimonios recogidos mediante técnicas cualitativas nos permitió ahondar en los conflictos propiamente organizacionales a los que se hace alusión, los cuales se relacionan con: la gestión cooperativista, las distintas visiones sobre la empresa existentes entre los trabajadores y las responsabilidades que deben asumir los socios de acuerdo al lugar de trabajo que ocupen.

- **Percepción del trabajo**

Como señalamos al inicio de esta investigación, la evaluación de las CyMAT comprende, también, la consideración de los aspectos más subjetivos del trabajo, aquellos que tienen que ver con el grado de satisfacción, la percepción de la tarea realizada y la perspectiva de futuro, entre otros. En relación a los elementos que favorecerían la satisfacción en el trabajo podemos señalar que el 67% de los cooperativistas considera que existe un **grado de compañerismo** *medio* en la empresa, frente a un 22% que lo considera *alto*. A esto podemos sumar que el 72% de los trabajadores consideran que su labor en el interior de la cooperativa es valorado por los demás en un grado *medio* o *alto* y, en igual porcentaje, que está "muy orgulloso" de trabajar en la cooperativa. Estos indicadores parecen señalar la existencia de un satisfactorio ambiente de trabajo donde los cooperativistas se sienten reconocidos por su tarea y establecen buenos vínculos personales con sus compañeros.

Respecto de las expectativas de futuro, el 83% señala que le *gustaría que el trabajo en la cooperativa fuese para el resto de su vida*. Sin embargo, al consultarles sobre el *deseo de volver a tener un trabajo en relación de dependencia,* el 39% responde afirmativamente, lo cual se relaciona, a su vez, con otra de las preguntas donde el 28% declara no creer tener posibilidades de desarrollo profesional en la cooperativa. Algunos testimonios recogidos en las entrevistas desarrollan más ampliamente esta percepción respecto del futuro de la cooperativa y de sus propias expectativas laborales a corto y mediano plazo:

"*Qué sé yo... yo para mí no la veo... Para estar así como estamos... no va ni para atrás ni para adelante... Si no hay perspectiva que salgan los motores de otro lado... no va... Yo, cuando yo trabajaba acá en la fábrica sacaba $2000 por mes y después vino un aumento del 19%... imaginate que iba a $2400... estoy ganando la mitad. (...) Yo te digo la verdad, estoy como aplastado... no tengo ni fuer-*

za de más nada... cansado de todo... cansado...”(Saúl)

“¿En el futuro? No sé, capaz que atendiendo el kiosco. Capaz... no sé. Yo hasta ahora... mirá, las pocas cosas que conseguí... no sé si es gracias al kiosco... o gracias a estar acá en la fábrica...” (Carlos)

Asimismo, al indagar sobre el deseo de que los hijos trabajen en la cooperativa, indicador aproximativo de la satisfacción o “bienestar” laboral (Gollac, 2008) el 50% de los trabajadores responde de manera negativa.

Estos datos indican que todavía existen fuertes tensiones, a nivel subjetivo, entre el trabajo asalariado y el de tipo autogestivo. Si bien la cooperativa se considera como una alternativa laboral viable (especialmente luego de la quiebra de la empresa), la creencia de no poder progresar profesionalmente y el deseo de volver a tener los beneficios de un trabajo en relación de dependencia (presente en un 30% de los trabajadores) pone en evidencia las tensiones subyacentes del proceso de gestión colectiva del trabajo.

Asimismo, esta situación presenta diferencias según la condición de género de los trabajadores. El grupo de mujeres es más representativo en el deseo de volver a tener un trabajo en relación de dependencia. Entre ellas el 40% expresó este deseo, frente a un 30% que señala esta misma opción entre los varones. La misma tendencia se observa al preguntar sobre el deseo de pasar el resto de su vida en la cooperativa: el 100% de los varones respondió afirmativamente mientras que entre las mujeres lo hizo el 40%. Podemos señalar, entonces, que las mujeres son más proclives que los varones a dejar el trabajo en la cooperativa por un trabajo en relación de dependencia. Sin embargo, es necesario problematizar estos porcentajes, a partir de las entrevistas realizadas.

Llama la atención, analizando los testimonios recogidos, que muchas de las mujeres trabajadoras aceptaron formar parte de la cooperativa por no hallar una mejor alternativa en el mercado laboral.

En este sentido, según se desprende de sus relatos, no fue una opción deseada y, aunque reconocen tener ahora mayor "coraje" y reconocimiento de sus pares y su familia, podrían cambiar el trabajo en la cooperativa por un mejor empleo en relación de dependencia.

"*De alguna manera estando en cooperativa... algo íbamos a sacar... o algo íbamos a poder ir manteniendo... Estando afuera... yo, a mi edad... Yo salgo de acá y no trabajo en otro lado. Estoy convencida que no lo voy hacer... Mi generación no consigue... para mí no consiguen. (...) La edad, el sistema... como está entablado... ya no se consigue... No consigue un chico de 20 y pico de años... ¿vamos a conseguir nosotras? Entonces, yo ya sabía, que yo... no iba...que si me iba de acá no iba a seguir en otro lado, ¿viste? Así que se dio así... Nos quedamos dijimos: bueno, nos quedamos y vemos qué pasa… hace dos años que estamos y todavía tenemos la esperanza de seguir... creciendo. Está muy difícil*" (Amalia)

"*Lo positivo... es seguir teniendo trabajo... aunque sea un poquito... y seguir teniendo trabajo y llevarme algo a casa (...) Pero después todos tienen familia... De las chicas... dos somos jefes de hogar, digamos... Porque las otras chicas tienen marido, qué se yo... tienen buen pasar... es diferente... Por ahí si a ellas les falta tienen a su pareja que... Pero nosotras no, no teníamos nada, nada...*" (Noemí)

Por otra parte, frente a la hipótesis que sostendría que los jóvenes serían los más propensos a abandonar una organización autogestiva, los datos no presentan diferenciación etaria respecto a la permanencia futura en la cooperativa. De hecho, las encuestadas que señalan no querer terminar su vida laboral en la cooperativa tienen más de 40 años. Por el contrario, en la pregunta sobre desear volver a tener un trabajo en relación de dependencia, los siete trabajadores (39%) que dieron una respuesta afirmativa se concentran en los extremos etarios: un 28% entre menores de 30 años y un 57% entre los mayores de 50 años.

Al indagar sobre los motivos respecto del deseo de permanecer

en la cooperativa o conseguir un trabajo en relación de dependencia, encontramos razones múltiples.

Si bien el deseo de seguir en la cooperativa por el resto de la vida laboral es la opción seleccionada por una amplia mayoría (representan el 83% del total) los motivos que justifican esta elección presentan entre sí marcadas diferencias que es necesario analizar. Por un lado encontramos respuestas "*por negativa*" que incluyen tanto los argumentos que hacen referencia a una situación de resignación como aquellos que evalúan la permanencia en la cooperativa de acuerdo a condicionantes externos. En ambos tipos de respuestas se resaltan elementos "estructurales" como condicionantes que limitarían la libre elección individual.

Entre las primeras, que representan el 20% del total, se señalan como factores condicionantes de la búsqueda de otro empleo la edad y/o la próxima jubilación. Entre las segundas, que representan un 27% del total, se señala que se permanecería en la cooperativa "pero con más retiro/más capacitación intelectual", "en otras condiciones, con más trabajo, mas hablado", "si viene alguien y toma las riendas para llevar más plata" y "si aumenta el trabajo y el sueldo". Los testimonios de las entrevistas que sostienen esta postura son explícitos al respecto:

"*Y digo, me voy a otro lado... por ahí consigo, ¿eh? Hay carteles, yo he visto carteles... que piden pero no fui a averiguar... y de decir ¿me voy de acá y listo? No se me pasó por la cabeza porque esto acá lo trabajo yo, lo vivo yo... y... no estoy bajo tutela de nadie... que me esté presionando. Y yo si esto mejora, bueno, mejor para mi bolsillo... Uno apuesta a esto también... no soy viejo todavía..., vamos a esperar un par de años a ver qué pasa... y si esto va para adelante...*" (Luis)

"*Y bueno... otra cosa no nos queda... Porque si no... ir a buscar a otro lado... adaptarme a otro nuevo. Quizás... puede ser, ¿viste? pero ya no es lo mismo... tengo que ir a pagar derecho de piso en*

otro lado... Porque no es lo mismo... estar en un lado y... empezar de cero. Y... vamos a ver después que pase la... expropiación... cómo se viene la empresa... si es que vuelve o no se vuelve... Bueno, si no vuelve... miraremos con otros ojos el futuro... Pienso que nos tendríamos que capacitar más para que esto definitivamente sea nuestro y ponerle el pecho a todo. (...) Porque ya te dije... a la edad nuestra es difícil conseguir otro trabajo. Yo pienso que sí... que me voy a quedar en el futuro" (Alfonso)

"*Aparte la verdad... ahora ¿quién me va a tomar? No es que no vaya a conseguir trabajo tampoco, hay opciones... no es que no me queda otra... quedan otras cosas, me puedo poner un negocio, podes de empleada, de vendedora... pero uno se quedó atrás ya... La realidad es esa. En una oficina ya no te toman primero por la edad y segundo porque vos no estás preparada. En ese sentido tengo que buscar otra cosa. Y después porque estoy cómoda... la verdad... estoy cómoda. (...) Yo tengo mucha fe a esta cooperativa, a pesar de todo lo que ha pasado... Por supuesto que se tienen que purgar algunas cosas...*" (Miriam)

En síntesis, el 47% de los censados que respondió afirmativamente a la pregunta sobre el deseo de permanecer en la cooperativa por el resto de la vida lo hicieron en sentido potencial o condicionado (respuestas *por negativa*).

Por otro lado, encontramos respuestas "*por afirmativa*" que resaltan, por un lado, las cuestiones afectivas que los ligan al devenir de la cooperativa ("porque lo llevo en la sangre", " por la lucha que tuvimos", "porque me siento parte", "para ver crecer el movimiento del que somos parte") y, por otro, las condiciones de trabajo propias de un esquema de organización autogestivo("independencia y libertad en el trabajo", "no hay patrón, libertad, horarios libres", "por la libertad, poder participar de decisiones, tener papel activo", "uno es su propio patrón, no hay que estar a la orden de nadie") que influyen en su decisión de permanencia. Este conjunto de respuestas que hemos denominado *afirmativas* explican el 53% del

total de quienes respondieron afirmativamente al deseo de continuar siendo parte de la cooperativa. Para ilustrar estas respuestas citamos los siguientes testimonios:

"*Yo ya no quiero largar porque es como mi segunda casa... las pasé tanto que... ¿Entendés? No, no es que no lo dejo porque no quiero... porque no tengo otro laburo, ¿me entendés? Yo sé que algunos no tienen otra entrada y por eso... Pero yo tuve oportunidades...*" (Lucas)

"*En el futuro me gustaría ganarme la vida de mecánico... pero, no me gustaría dejar a mis compañeros... Yo me quedo acá por unos pocos compañeros. Yo... ya te digo, yo a esto no lo voy a regalar... yo tengo 14 años metidos acá... Yo entré en el '93. Vos no querés largar esto, vos no lo querés dejar... porque esto es algo tuyo. En el futuro me veo trabajando acá todavía*" (Diego)

Este análisis evidencia que, más allá de la amplia aceptación que aparenta tener el modelo autogestivo, poco más del 40% del total de censados proyecta su vida laboral en la cooperativa por elección y convicción propia, sin apelar a condicionantes externos de su comportamiento:

Por su parte, los tres encuestados que señalaron no desear que el trabajo en la cooperativa fuese para el resto de su vida, que representan el 17% del total, justifican que: "no quería la cooperativa, me tuve que adaptar a la situación", abandonarían el trabajo "por mejores ingresos" y "porque tengo mi propio oficio".

En relación a la valoración de la condición asalariada, las razones que argumentan el **deseo de volver a tener un trabajo** en relación de dependencia hacen referencia a la obtención de beneficios sociales (jubilación, obra social, ART, horas extras) propios de este tipo de relación laboral, la posibilidad de obtener ingresos más elevados y la disminución de la responsabilidad en el puesto de trabajo.

En contraposición, las razones por las que once de los dieciocho trabajadores censados señalan **no querer volver a trabajar en relación de dependencia** se refieren a las condiciones de trabajo propias de la gestión colectiva de la producción (especialmente se consigna la libertad y estabilidad en el trabajo), el placer de desempeñar un saber hacer u oficio y los años de antigüedad que favorecen la estabilidad laboral en la empresa. Como se puede observar, en uno y otro caso, estas razones se corresponden con las diferentes valoraciones (positivas y negativas) que los trabajadores hacen de las CYMAT en la empresa privada y en la cooperativa.

Con respecto a la pregunta sobre las **características yactitudes que más se valoran en un trabajador de la cooperativa** encontramos que la "disposición para el trabajo" es elegida como primera y segunda opción en el ranking de las tres opciones más valoradas, representando el 40% de las elecciones totales, seguida de la "solidaridad", con un 19% de elecciones. Esta segunda actitud se encuentra muy cercana a las opciones "calificación" y "asunción de responsabilidades", cada una de ellas con 17% de representación en la distribución total respectivamente. Aunque encontramos cierto grado de dispersión en las respuestas, se evidencia que los aspectos actitudinales y valorativos son los más apreciados por los trabajadores cooperativistas en sus compañeros.

Finalmente, aunque no se relevó específicamente en el censo, indagamos en las entrevistas sobre la concepción subjetiva del trabajo. Frente a la pregunta *¿Qué es el trabajo?* las respuestas de los trabajadores fueron elocuentes y esclarecedoras:

"*Y la salud... porque si vos te quedas así... y empezás... no sos nada... no sos nada. Si vos te sentís activo, es una cosa que estás...en movimiento... pero estar así... Estás como estos viejos que están en la plaza*" (Saúl)

"*A mí me encanta el trabajo que hago acá... me encanta... Yo he laburado toda la vida... el trabajo es el medio de locomoción de todo... O sea, vos no trabajas y fuiste... Claro, y es así, es el pulmotor de tu vida. El trabajo es el medio de vida de uno. Si uno no produce, bueno... Dicen que el que no trabaja no come... es muy sencillito. El no trabajar... es la carencia*"(Diego)

"*El trabajo es lo que cualquier persona tiene que tener, ¿entendés? El trabajo te da… todo, ¿viste?, te da salud, te da… un poco de alegría… Te da… un montón de cosas, porque si vos no tenés trabajo, no tenés nada*" (Ismael)

"*Es salud... yo no trabajo y me deprimo. Sí, yo no trabajo y… me deprimo...*"(Carla)

"*A mí me gusta trabajar... Es obviamente que querés llevar el sueldo a tu casa... desde ya. Y es una ocupación también... Me saca de mi problema también... de no estar todo el tiempo... Si no hubiera trabajado, no sé... te distraes con el problema, venís, trabajas... Entrás en pozos de depresión, pero salís, ¿viste?*"(Miriam)

Resulta de sumo interés, en el marco del análisis de las CYMAT que nos propusimos en esta investigación, cómo los trabajadores asocian el hecho de "tener trabajo" a las ideas de *salud,* de *actividad*, de *movimiento*. Teniendo en cuenta que estos trabajadores experimentaron en un pasado reciente la situación traumática de crisis en la empresa y que en su mayoría tienen una edad avanzada, el trabajo es para ellos, en términos materiales y simbólicos, un componente central de su bienestar psicofísico. Estos testimonios no hacen más que evidenciar una vieja premisa: el trabajo no sólo implica la obtención de medios materiales de vida sino que, también, constituye un elemento estructurante de la identidad y el bienestar de los trabajadores.

6. Conclusiones

Dada la amplitud de los objetivos propuestos, las conclusiones y reflexiones de esta investigación se ordenan en tres ejes, que trataremos de presentar de manera articulada y conjunta. Dichos

ejes se organizan en torno a tres relaciones centrales: las establecidas en el interior del elenco productivo en el marco de la propia historia como empresa, las establecidas entre la cooperativa y los agentes estatales, y las construidas con los diferentes actores del mundo del trabajo. Asimismo, en una última parte trabajaremos sobre las propuestas concretas que se desprenden de las conclusiones generales de la investigación.

En primer lugar, a lo largo de la investigación hemos podido reconstruir las formas de articulación de los diferentes actores del mundo del trabajo en un caso concreto, lo que nos permitió observar el escenario real a partir del cual analizar las CYMAT en el pasado reciente y las actualmente existentes bajo las condiciones de autogestión de la empresa. A partir de una fructífera vinculación entre universidad, organizaciones gremiales, ONG (nacionales y extranjeras) y organismos técnicos estatales, se pudieron formular problemas y soluciones conjuntas desde un acercamiento multidimensional. En este escenario, cobran sentido las palabras que encabezan el título del trabajo, donde los trabajadores han logrado combinar prácticas innovadoras para gestionar y producir cotidianamente sus unidades productivas, con prácticas de prevención que permiten conocer los riesgos y anticiparse a ellos.

En segundo lugar, el análisis del eje de la intervención estatal y las políticas destinadas a las empresas recuperadas nos llevó a identificar diferentes arquitecturas que han dado forma a programas, espacios y proyectos impulsados desde el Estado. Esta primera conclusión nos hizo reflexionar sobre las sinergias encontradas y las discontinuidades que le quitan potencialidad.

En esta investigación nos propusimos describir y analizar dichos programas, tanto en el nivel nacional como en el provincial, orientados a dar cuenta de las necesidades de las empresas recuperadas, así como a comprender cuáles de estas acciones estuvieron orientadas a contemplar la articulación entre las CyMAT y dichas empresas. Creemos que en esta interacción se

plantean nuevos desafíos para todos los actores involucrados.

Observamos, en primer lugar, que, a partir del año 2003, numerosos organismos han incorporado en sus agendas y estructuras el tema de las empresas recuperadas. Algunos de ellos, como el INAES, que aborda específicamente a las cooperativas, implementaron líneas de préstamos y subsidios dentro de las cuales fueron incluidas las recuperadas. Otros, como el INTI, incorporaron esta temática a través de programas específicos de apoyo a las empresas recuperadas, orientándose a la asistencia técnica y a las capacitaciones. En el caso del Ministerio de Trabajo de la Nación, la creación del Programa de Trabajo Autogestionado vino a cubrir un vacío en relación a diversas líneas de financiamiento existentes para estas empresas, ya que sus cinco líneas de acción superaron los límites del apoyo, presentes en otras políticas de intervención, que se limitaban a la mejora en términos de productividad y comercialización.

En el caso del Programa de Trabajo Autogestionado, hallamos una relación directa entre trabajo de diagnóstico y concreción del apoyo requerido por las empresas, lo cual demuestra la capacidad de una política pública de completar un circulo virtuoso. Con respecto a la Línea V en particular, observamos que el trabajo de diagnóstico estuvo acompañado por asistencia en capacitación a la vez que por ayuda económica directa para la mejora de la "Seguridad e Higiene" en la empresa.

En cuanto a la Provincia de Buenos Aires, hemos relevado la existencia de distintos organismos provinciales que han impulsado acciones destinadas a las empresas recuperadas a través de ciertos ejes temáticos. El caso del proyecto desarrollado por la Subsecretaría de Empleo demostró un alto potencial en su capacidad para combinar un equipo multidisciplinario con la labor de relevamiento de buena parte de las fábricas recuperadas en el territorio provincial. Este trabajo estuvo orientado especialmente a examinar el estado legal de las mismas, con el objetivo de tener la información necesaria al momento de evaluar la expropiación

de cada caso y la capacidad productiva.

En esos términos, la minuciosa base de datos construida y ampliada en diferentes etapas del relevamiento, favoreció la intervención directa de la Gobernación en gran parte de los casos. Esto tuvo resultados beneficiosos al momento de dictarse las expropiaciones de las empresas, ya que en otras provincias esta cuestión no fue ni siquiera problematizada. Por otra parte, este proyecto resultaba altamente prometedor ya que incluía la posibilidad de generar una comisión conjunta entre tres Ministerios (Trabajo, Producción y Economía) de seguimiento de los casos de las empresas recuperadas. Esto hubiera generado un fuerte impulso en lo que respecta a dar una respuesta estatal a las necesidades específicas de estas empresas, considerando sus especificidades por ramas de actividad.

Sin embargo, en lo referente al diagnóstico realizado desde dicho proyecto, la cuestión de las CyMAT se incorporó simplemente como un factor más de observación, sin darle un tratamiento particularizado. Esto restringió el ámbito de aplicación y utilidad de dicho diagnóstico. En este sentido, los resultados arrojados por este proyecto en términos de CyMAT –desde un sentido amplio y renovador- podrían haber sumado otro componente importante a la tarea de fiscalización de las empresas.

A partir de estos hallazgos se plantean nuevos desafíos respecto de pensar las políticas públicas sobre empresas recuperadas. Si consideramos que la protección laboral es uno de los cuatro componentes constitutivos de la noción de Trabajo Decente desarrollada por la OIT, ninguna política pública tendiente a avanzar en la creación de *empleos de calidad* podrá soslayar la temática de las CYMAT. En este marco, en la Provincia de Buenos Aires, se fundó recientemente la Dirección de Seguridad, Higiene y Riesgos del Trabajo. Este hecho, que calificamos como positivo, es sin embargo insuficiente, ya que no se aborda la problemática de las CyMAT desde toda su complejidad, sino sólo en términos de “Seguridad e Higiene”.

También sería auspicioso que dicho organismo contemple la creación de una línea de acción específica destinada a las formas de gestión colectiva del trabajo (cooperativas, emprendimientos productivos, empresas recuperadas, etc.) dada la dimensión que adquiere este sector en el ámbito provincial. El proceso de recuperación de empresas, aunque el más importante se sostuvo en la época de crisis más álgida de los últimos diez años, no es un proceso concluido, sino que año a año nuevas fábricas son recuperadas por sus trabajadores, especialmente frente a cada nuevo episodio de crisis internacional y sus impactos en la Argentina. Es por ello que se trata de un actor relevante, que debe ser tomado en cuenta ya que colabora en sostener los puestos de trabajo de la Provincia, lo cual se ha vuelto una prioridad de la Gobernación actual, siempre en el marco del Trabajo Decente. Asimismo, el abordaje de estas empresas debe incluir no sólo los aspectos económicos, que son claramente centrales para este colectivo, sino también la complejidad total del proceso productivo. Ello incluye, claramente, la consideración de las CyMAT en todas sus dimensiones.

En tercer lugar, los desafíos también se sitúan en nuestras propias prácticas de la investigación. A partir de los hallazgos del presente estudio podemos reafirmar que una de las claves para abordar los procesos de organización autogestiva se encuentra en alejarse de las dicotomías que, presentes en la producción de conocimiento sobre el tema, se basan en la oposición de categorías que atribuyen propiedades a las relaciones establecidas en dichos procesos, tales como: *autonomía-heteronomía*; *solidaridad-egoísmo*; *cooperación consensuada-delegación*; *concienciacooperativa-cultura mercantil; horizontalidad-verticalidad*; *socialización de conocimientos-coagulación de saberes,* entre otras. Al analizar la complejidad de estas empresas desde estas dicotomías conceptuales se corre el riesgo de invisibilizar las contradicciones, tensiones y conflictos realmente existentes en la dinámica organizacional de estos espacios productivos.

En cuarto lugar, el abordaje de los factores psicosociales de la Cy-

MAT nos abre un campo permeado por las heterogeneidades. De acuerdo a lo expuesto a lo largo de la investigación creemos que la clave explicativa de la situación de las CyMAT en la cooperativa analizada no se encuentra en las características propias del proceso productivo, sino en la transformación de la organización del trabajo. Mientras que la materialidad del proceso productivo no ha sufrido modificaciones relevantes desde la formación de la cooperativa, la condición autogestiva del trabajo es el factor que mayor influencia tiene (tanto en los aspectos que impactan positiva como negativamente en los trabajadores) sobre las CyMAT en la cooperativa actualmente.

En el caso analizado, la gestión colectiva implicó para algunos trabajadores (específicamente los que realizan tareas de dirección y gestión) un aumento de la carga mental y, para la gran mayoría, un aumento de la carga psicosocial del trabajo (especialmente en aquellos aspectos referidos a la responsabilidad asumida y a la adaptación a los mecanismos de organización que implica la autogestión).

La reapropiación de las tareas de gestión (organización de la producción, comercialización, obtención de recursos financieros, etc.) por parte del grupo de trabajadores implicó un aumento de la carga mental del trabajo, ya que la iniciación en dichas tareas, para las cuales no contaban con la capacitación o experiencia adecuada, devino en verdaderos retos cognitivos, relacionales y emocionales para cada uno de los trabajadores. Estas cargas, resultado de una transformación de la organización del trabajo, se perciben como individuales y aisladas, lo cual invisibiliza el origen organizacional de las mismas.

Sin embargo, también debemos señalar que otros componentes de la carga psicosocial han disminuido desde la formación de la cooperativa; nos referimos específicamente al grado de subordinación en el trabajo y la prescripción de las tareas. El conocimiento entre compañeros, las prácticas de gestión horizontales, la revaloriza-

ción de los saberes obreros, la flexibilización de las reglas disciplinarias y de control, el surgimiento de un nuevo dispositivo comunicacional y decisional (las asambleas) en la gestión cooperativa, la apropiación del espacio fabril, la autorregulación del tiempo de trabajo, la recuperación de un importante margen de libertad en el quehacer cotidiano y la disolución de la división entre tarea prescripta y real, entre otros cambios, permitieron a los trabajadores mejorar numerosos aspectos de sus condiciones de trabajo. En muchos casos este proceso de recuperación implicó un empoderamiento de su experiencia como trabajadores cooperativistas.

Recordando que los factores de riesgo psicosocial pueden ser definidos como aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de su organización, que afectan tanto el desarrollo como la salud (física, psíquica o social) del trabajador, podemos señalar que, en el caso estudiado, el grado de control sobre la tarea y la cooperación social en el espacio productivo no implican factores de riesgo sobre la salud de los trabajadores, de acuerdo a la información cuantitativa y cualitativa recogida. Sin embargo, las exigencias psicológicas del trabajo, especialmente en el caso de los cooperativistas que ocupan cargos de coordinación y gestión, y la ausencia de reconocimientos y compensaciones materiales y simbólicas por la tarea realizada (fundamentalmente en lo referente a los ingresos) estarían afectando la salud psicofísica de los trabajadores. Ya sea a partir de la evaluación que realizan los trabajadores de las CyMAT, tanto en la empresa privada como en la actualidad, analizando la percepción de los problemas prioritarios de la cooperativa o los aspectos que mayor impacto tuvieron en las trayectorias laborales desde su formación, podemos concluir que muchos de ellos añoran la seguridad laboral, la estabilidad de ingresos y los beneficios sociales que otorgaba el empleo en relación de dependencia.

Según lo expuesto, sumado al análisis de las expectativas a futuro que expresan los trabajadores, podemos sostener que los niveles medio-alto de exigencias psicológicas y la escasez de compensaciones materiales en la cooperativa son “contrarresta-

dos" simbólicamente con los elevados niveles de control en el proceso productivo y la existencia de buenas relaciones interpersonales y reconocimientos simbólicos.

En definitiva, la investigación pone en evidencia las fuertes tensiones, de orden subjetivo, que se plantean entre el trabajo asalariado y el autogestivo. Tanto en los testimonios recogidos como en los datos cuantitativos, el trabajo en la cooperativa no siempre aparece como una libre elección ni como un empleo con perspectivas a futuro. En este sentido los cooperativistas ponen de relieve, a partir de su propia experiencia, las ventajas y desventajas que plantean las condiciones de trabajo en el marco de un proceso autogestivo. Cabría preguntarse, entonces, si esta forma de organización no trae aparejada nuevas formas de malestar, fatiga o cansancio que no se expresan en la relación laboral asalariada típica.

Finalmente, en relación al enfoque adoptado, nuestra investigación evidencia que al analizar en profundidad las CyMAT, independientemente de cuál sea el ámbito productivo, es necesario abordar las múltiples dimensiones del trabajo, acudiendo para ello a instrumentos metodológicos tanto de carácter cuantitativo como cualitativo. Es necesario, entonces, asumir una visión holística de las CyMAT, ya que si reducimos nuestra mirada sólo a la temática de la Seguridad e Higiene (enfoque tradicional), ignorando las dimensiones psíquicas, afectivas y simbólicas que los trabajadores despliegan y comprometen en su actividad laboral, nunca podremos obtener una verdadera y completa fotografía de las condiciones realmente existentes en los espacios laborales[81].

Este enfoque implica volver a poner en discusión el propio concepto de *salud laboral*, asumiendo una visiónabarcativa que in-

81 Es interesante señalar que al indagar sobre las condiciones de trabajo, los propios trabajadores asumen una concepción amplia de las mismas ya que incluyen aspectos tan diversos como las condiciones de calefacción en la fábrica, el nivel de los retiros y la capacitación técnica. Es decir que desde su percepción, la totalidad de estos aspectos (físicos, organizacionales y psicosociales) son importantes a la hora de plantearse el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

cluya la satisfacción y el bienestar físico y psíquico de los trabajadores (Nieto, 1999). La salud laboral no se refiere sólo a las mejoras de las condiciones de trabajo, sino también al grado de libertad que los trabajadores tienen para organizarlo, de forma individual o colectiva, que les posibilita el desarrollo pleno de sus habilidades y encontrar el sentido al propio trabajo, contribuyendo a la conformación de la identidad laboral, tanto individual como grupalmente. Como señala Teiger (1998: 285) "los efectos de las condiciones de trabajo son mucho más que un atentado contra la salud: es la transformación, a veces radical, del cuerpo y del espíritu (…). Si nos ocupamos de las condiciones de trabajo en el interior de la empresa, es necesario preocuparse de sus consecuencias y de su prolongación en la vida exterior al trabajo".

7. Propuestas

Tal como nos propusimos en los objetivos de la investigación, en este apartado presentamos algunas reflexiones y recomendaciones concretas que puedan coadyuvar a la elaboración de políticas públicas específicas tendientes al mejoramiento de las CyMAT y a la promoción del *Trabajo Decente* en el universo de las empresas recuperadas, en particular, y en ámbitos de trabajo asociativos y autogestivos, en general, de la Provincia de Buenos Aires.

De modo general, nuestra primera recomendación es volver sobre la caja de herramientas que muestra un amplio banco de experiencias para replicar y extender en distintos ámbitos de las acciones impulsadas desde las agencias estatales. En este sentido, consideramos que el impulso de iniciativas como la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (CoMiSaSEP), dependiente del Ministerio de Trabajo bonaerense, evidencia el potencial de un enfoque amplio y renovado de las CyMAT que complementa los estudios y las acciones desarrolladas desde el campo de la Seguridad e Higiene laboral. Este nuevo enfoque, si pretende ser abarcativo, deberá utilizar metodologías y técnicas de relevamiento de información de tipo cualitativo que aporten miradas y datos diferentes a la información recabada sobre la temática. A lo largo de la investigación realizada quedó en evidencia

que la política adoptada por los organismos y programas públicos, tanto a nivel nacional como provincial, que abordan la cuestión de las CyMAT, oscilaba entre dos objetivos: el control de las condiciones materiales de desarrollo de la actividad productiva (específicamente los aspectos de seguridad e higiene) y la fiscalización del cumplimiento de las leyes (laborales y comerciales) que regulan los espacios productivos autogestivos. En todos los casos quedaba vacante la indagación sobre los aspectos psicosociales del trabajo, donde se relevara la voz de los propios participantes del proceso productivo.

En este sentido, por ejemplo, una propuesta concreta sería la construcción de *mapas de riesgos* con la participación de los propios trabajadores, donde sean ellos mismos quienes, con la ayuda de especialistas, identifiquen los potenciales riesgos y condiciones que inciden de manera negativa en su lugar de trabajo. La vivencia subjetiva del trabajo debe ser un objeto privilegiado de análisis en las CyMAT, que puede advertirnos de los reales efectos de un "mejoramiento objetivo (material)" de las condiciones de trabajo.

En segundo término, y en relación con el universo específico de las empresas recuperadas provinciales, creemos que, dadas las restricciones presupuestarias que padecen la mayor parte de las cooperativas de trabajo y la inexistencia de la figura del Comité Mixto de Seguridad e Higiene (propio de las empresas de gestión privada), el Estado, ya sea en su nivel provincial o municipal, debe garantizar acciones de prevención con una mirada integral de las CyMAT, impulsando acciones de prevención de la salud de los trabajadores de estas empresas y brindando servicios gratuitos de medicina laboral y asistencia técnica de manera permanente.

A modo de recomendación práctica, proponemos la conformación de equipos profesionales multidisciplinarios, a nivel municipal o regional, de monitoreo de las CyMAT en empresas autogestionadas que tengan las siguientes funciones: monitorear periódicamente el medio ambiente de trabajo, controlar la salud de los trabajadores y brindar capacitación y asesoramien-

to técnico sobre cuestiones de salud y de seguridad e higiene relacionadas con el trabajo. En este sentido, proponemos la institucionalización de un espacio multidisciplinar que atienda la problemática específica de las CyMAT en las empresas autogestionadas desde una visión holística.

Teniendo en cuenta a las empresas recuperadas, cooperativas y emprendimientos autogestivos de la Provincia de Buenos Aires y las particularidades que presenta este universo, creemos que un programa de políticas donde se articule diagnostico e intervención diseñado desde el Estado puede contribuir a fortalecer estas experiencias productivas en múltiples sentido: principalmente, generando empleos de calidad en los cuales se considere la salud de los trabajadores entendida en términos físicos y psicosociales.

7.1 "El itinerario de Bialet Massé en el siglo XXI: Hacia la construcción de un Observatorio de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Provincia de Buenos Aires"

Esta iniciativa se enmarca en el espíritu del trabajo de Bialet Massé. Su itinerario por diferentes provincias del país lo llevó a conocer y comparar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de nuestra patria. Si volvemos sobre su trabajo, volvemos sobre el pensamiento y las acciones que orientan un camino posible…

Nuestra propuesta -en el mediano plazo- se plantea construir una herramienta para sistematizar los conocimientos sobre la producción de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la provincia de Buenos Aires. Para ello, se propone crear un Observatorio que se concentrará en analizar, elaborar y facilitar información en el ámbito territorial de la provincia de Buenos Aires. Siguiendo a Gollac y Bodier (2011), el Observatorio se propone construir mecanismos de articulación y colaboración entre los diferentes actores del mundo del trabajo con el objetivo central de sistematizar la información por ellos producida. Desde la Universidad Nacional Arturo Jauretche -en su rol de

articulador- se propone la organización de equipos de investigación para llevar adelante esta empresa.

En esta dirección, los objetivos del observatorio serían:
1-Obtener, elaborar y analizar información sobre índices de siniestralidad y factores psicosociales de riesgo en el trabajo, desde una mirada holística de las CyMAT. Desde el Observatorio se recurrirá a la consulta y triangulación de múltiples fuentes provistas por instituciones estatales, sindicatos, Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) y Federaciones y Confederaciones empresarias, entre otras.
2-Construir una base de datos sobre documentos y recursos empleados en prevención y formación en estas temáticas según familias profesionales
3- Establecer procedimientos que permitan la actualización de esta base de datos a partir de soportes informáticos y comunicacionales diseñados por el mismo Observatorio.
4-Sistematizar y construir un banco de "buenas" y "malas" prácticas, en el cual se consideren tanto las experiencias innovadoras en materia de formación e intervención sobre CyMAT, como las dificultades halladas en su aplicación.
5-Coordinar procedimientos y convenios que aseguren la cooperación y el flujo recíproco de información entre los diferentes actores.
6- Confeccionar boletines y documentos donde se elabore una revisión bibliográfica sobre informes, artículos, debates y encuestas publicadas sobre la producción de las CyMAT

8. Referencias bibliográficas

• AUBERT, Nicole y Vincent de GAULEJAC(1993) *El coste de la excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Paidós /Contextos, España.

• BARBERO, María Inés y Mariela CEVA (1999) "La vida obrera en una empresa paternalista", en Fernando DEVOTOy

Marta MADERO(dirs.), *Historia de la vida privada en la Argentina*. Tomo 3, Taurus, Buenos Aires.

• BIALET-MASSÉ, Juan [1904] (1986) *Informe sobre el estado de la clase obrera en el interior de la República,* Buenos Aires, Hispamérica, Tomo I.

• BIALET-MASSÉ, Juan [1904] (1986) *Informe sobre el estado de la clase obrera en el interior de la República,* Buenos Aires, Hispamérica, Tomo II.

• CASTILLO, Juan José (Comp.) (1988) *La automación y el futuro del trabajo. Tecnologías, organización y condiciones de trabajo.* Colección Informes. Ministerio de Trabajo y Seguridad social. Madrid.

• CASTILLO, Juan José y Carlos PRIETO(1990) *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

• CASTILLO, Juan José y VILLENAJesús (1998), *Ergonomía: conceptos y métodos*. Editorial Complutense. Madrid

• CHULMAN, Valeria (2008) *Acerca de las condiciones de acceso de los trabajadores autogestionados al sistema de seguridad social en la Argentina actual*, Espacio de Economía Social, Instituto de Estudios y Formación de la CTA, marzo. Disponible en: http://www.cta.org.ar/base/article12464.html

• CIEZA, Daniel y WALLACE, Santiago (1994) "El sindicalismo combativo, en Quilmes, Varela y Berazategui: 1983-1986", en Daniel Campione (comp.) *La clase obrera de Alfonsín a Menem*, Buenos Aires, CEAL.

• CINCUNEGUI, Jorge (dir.) (2006) *Estudio sobre empresas recuperadas, expropiaciones y alternativas de autogestión, provincia de Buenos Aires*, Consejo Federal de Inversiones (CFI) Buenos Aires.

• COLLER, Xavier (2000) *Estudio de casos*. Colección Cuadernos Metodológicos, Nº 30, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

• CROSS, Cecilia y Ada FREYTESFREY(2007) "De los planes como herramienta de organización a los desafíos de la autogestión: los dilemas de las organizaciones piqueteras frente a los cambios en la política social", en *8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires, agosto.

• CUARTANGO, Oscar (2008) "Discurso de Presentación de la Conferencia de Michel Gollac sobre "Condiciones y medio ambiente de trabajo: dimensiones subjetivas e impacto sobre la salud", Noviembre Disponible en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20Página/Discurso%20Ministro%20GOLLAC.pdf

• DAVOLOS, Patricia y PERELMAN, Laura (2003), "Empresas recuperadas y trayectoria sindical: la experiencia de la UOM Quilmes", en Gabriel Fajn y otros *Fabricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*, Centro Cultural de la Cooperación, Buenos Aires.

• DEJOURS, Christophe (1990), *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. CEIL-HVMANITAS. Buenos Aires

• DEJOURS, Christophe (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Ed. Modus Laborandi. Madrid. Prefacio y Capítulo 6: Organización del trabajo y enfermedad.

• DENZIN, Norman K. &YvonnaLINCOLN(1994) *Handbook of cualitative research*, Sage Publication, California.

• EPELMAN, M. FONTANA, D. y Julio NEFFA(1997) *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*, CEIL-CONICET. Humanitas, Buenos Aires

• ESCOBAR, Nora, Julio C. NEFFAy Víctor VERAPINTO(1987) *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida?*, Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

• FAJN, Gabriel y Julián REBÓN (2005). "El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas", en *Revista Herramienta*. Nº 28. Disponible en: http://www.herramienta.com.ar/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=300

• FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés, Verónica GARCÍA ALLEGRONE, Florencia PARTENIO y Cora ARIAS (2006) "Del 'trabajador asalariado' al 'trabajador autónomo'. La conformación de la cooperativa de trabajo en empresas y fábricas recuperadas de la Ciudad y del Gran Buenos Aires", *III Congreso Nacional de Políticas Sociales*, Buenos Aires.

• FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés (2010) "La productividad en cuestión. La formación de cooperativas en el proceso de recuperación de empresas en la Ciudad de Buenos Aires", en Cecilia Cross y Matías BERGER (comps.) *La producción del trabajo asociativo. Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social*, Ediciones CICCUS/CEIL-PIETTE, Buenos Aires.

• FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés y Florencia PARTENIO (2010) "Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género", en *Tabula Rasa. Revista de Humanidades,* Nº 12, enero-junio, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Bogotá, Colombia, pp. 119-135.

• GAMBINA, Julio *et al.* (2006), "Las resistencias latinoamericanas del siglo XXI. Empresas recuperadas en Argentina", en Ana Esther Ceceña (coord.) *Los desafíos de las emancipaciones en un contexto militarizado,* CLACSO, Buenos Aires.

• GIRAUDO, Esther, Silvia KORINFELD y Nora MENDIZÁBAL (2003) "Trabajo y salud: un campo permanente de re-

flexión e intervención", en H. Daniel Dei y Noma Menna (eds.) *De los recursos humanos a la gestión con el personal. Una nueva mirada de los vínculos en las organizaciones*, Editorial Docencia, Buenos Aires.

• GOLLAC Michel, Marie-JosèpheCASTEL, FrancoisJABOT, PhilippePRESSEQ (2008) *De la Renegación a la Banalización*, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y CEIL PIETTE – CONICET, Documentos para seminarios N° 13.

• GOLLAC, Michel y MarcelineBODIER (2011) "Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para manejarlos. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia", disponible en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20Página/Medir%20los%20factores%20psicos_Golliac.pdf

• GUNDERMANN KROLL, Hans (2001) "El método de los estudios de caso" en M. Luisa Tarrés, (coord.), *Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, FLACSO, México.

• HINTZE, Susana y VÁZQUEZ Gonzalo (2011) "A modo de introducción a la problemática del trabajo asociativo y autogestionado, en Claudia Danani y Susana Hintze (coord.) *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines.

• HINTZE, Susana, María Victoria DeuxMarzi y María Ignacia Costa (2011) "Los organismos públicos de promoción del trabajo asociativo autogestionado en la Argentina, en Claudia Danani y Susana Hintze (coord.) *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines.

• HIRIGOYEN, Marie-France (1998), *El acoso moral. El maltrato*

psicológico en la vida cotidiana, Editorial Paidós, Argentina.

• HUDSON, Juan Pablo (2007) "Empresas recuperadas: proyectos constituyentes, ambivalencia y dispersión", *IV Jornadas de Jóvenes Investigadores*, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA, septiembre.

• KORINFELD, Silvia (2001) "El servicio de atención comercial-112", en Julio Neffa (Coord.), (2001), *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Edit. Trabajo y Sociedad; CEIL-PIETTE-CONICET; FOEESITRA, Buenos Aires.

• LEPLAT, Jacques y Xavier CUNY (1998) "Las condiciones del trabajo" en Castillo, J. J., y Villena, J. (eds.) *Ergonomía: conceptos y métodos*, Editorial Complutense, Madrid.

• LOBATO, Mirta Z. y Juan SURIANO (2006) "Problemas e interrogantes de la historia de los trabajadores", *Estudios del trabajo*, Nº 32, julio/diciembre, Buenos Aires, ASET.

• MURMIS, Miguel y BILBAO, Santiago (2004) "El Informe de Bialet Massé cien años después", en *Estudios del Trabajo* Nº 27, Primer Semestre.

• NEFFA Julio César (1995), *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa*. Documento CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET, Buenos Aires.

• NEFFA, Julio César (1990) "Las innovaciones tecnológicas: ¿De qué estamos hablando?", en: EPELMAN, Fontana y Neffa (1990), *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*, Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmanitas, Buenos Aires.

• NEFFA, Julio César (2003) *El trabajo humano. Contribucio-*

nes al estudio de un valor que permanece. Asociación trabajo y Sociedad, Lumen, Buenos Aires.

• NIETO, Héctor A. (1999) "Salud laboral", en Vicente Mazzáfero (comp.) *Medicina y Salud Pública*, EUDEBA, Buenos Aires.

• NOCHTEFF, Hugo (1994) "Los senderos perdidos del desarrollo. Elite económica y restricciones al desarrollo en la Argentina", en Daniel Azpiazu y Hugo Nochteff*El desarrollo ausente. Restricciones al desarrollo, neoconservadorismo y elite económica en la Argentina. Ensayos de economía política*, FLACSO/Tesis Norma, Buenos Aires.

• NORIEGA, Mariano (1993) "Organización laboral, exigencias y enfermedad", en Laurell, Asa Cristina (Coord.), *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Serie Paltex, Organización Panamericana de la Salud.

• NOVICK, Marta (comp.) (1987) *Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*, CLACSO, Buenos Aires.

• NOVICK, Marta y Alicia BARBIERI (1987) "Puesto, taller, empresa: una red de análisis sociotécnico" en Cordone, Giraudo, Korinfeld, Neffa, y otros autores *Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. 3 Vol. 2-La situación por sectores específicos*, Ed. CEIL-HUMANITAS, Buenos Aires.

• ORELLANO, Miguel (2007) "Factores psicosociales y estrés laboral en fábricas y empresas recuperadas autogestionadas por sus trabajadores (Argentina)", *Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América* Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/semi/2005/trabajo/orellano.pdf

• PALOMINO, Héctor *et al.* (2010) "Empresas recuperadas por

sus trabajadores (2002-2008). El universo, la continuidad y los cambios en el movimiento", en Héctor Palomino, (dir.) *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina*, Jorge Baudino Ediciones, Buenos Aires.

• PARTENIO, Florencia (2006) "Experiencias de recuperación de fábricas: Reflexiones en torno a las relaciones de género al interior del espacio productivo, a partir de un estudio de caso", en *IV Jornadas Nacionales Espacio, Memoria e Identidad*, Universidad Nacional de Rosario.

• PARTENIO, Florencia (2010) "Las manos, los saberes, las máquinas. Un análisis sobre la organización del trabajo en los elencos productivos de fábricas recuperadas", en Cecilia Cross y Matías Berger (comps.) *La producción del trabajo asociativo. Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social,* Buenos Aires, Ediciones CICCUS/CEIL-PIETTE.

• PARTENIO, Florencia (2011) "La producción de géneros: experiencias de mujeres trabajadoras en la gestión de fábricas recuperadas". Tesis doctoral de la Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Buenos Aires, mimeo.

• PARTENIO, Florencia y María Inés Fernández Álvarez (2007). "El trabajo, la casa, la política. Una difícil convivencia", *Encrucijadas*, Nº 40, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

• PARTENIO, Florencia, María Inés Fernández Álvarez y Verónica García Allegrone (2007) "Pensando en los dilemas de la autogestión en los procesos de recuperación de empresas y fábricas", en Lucas RUBINICH [et al.] *50 Aniversario de la carrera. VII Jornadas de Sociología: pasado, presente y futuro, 1957 – 2007*, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

• PARTENIO, Florencia, Verónica GARCÍA ALLEGRONE y María Inés FERNÁNDEZ ÁLVAREZ (2005) "Las recuperaciones de fábricas: apuntes para una reflexión a la luz de las

experiencias de ocupación en la historia Argentina", *Estudios del Trabajo*, Nº 28.

• PAZ, Marcelo (dir.) (2007) *Estudio sobre empresas recuperadas, expropiaciones y alternativas de autogestión*: Etapa II, provincia de Buenos Aires, Estrategia & Gestión Consultores; Consejo Federal de Inversiones (CFI), Buenos Aires.

• Programa Facultad Abierta (2010) *Las empresas recuperadas en la Argentina. 2010: informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por los trabajadores*, Buenos Aires, Ediciones de la Cooperativa Chilavert, Buenos Aires.

• REBÓN, Julián y SALGADO, Rodrigo (2009) "Desafíosemergentes de las empresas recuperadas: de la imposibilidad teórica a la práctica de la posibilidad", en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Nº 119 septiembre. Disponible: http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ar/

• REBÓN, Julián (2005) "Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción". *Documentos de trabajo Nº 44*, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

• REBÓN, Julián (2007) *La empresa de la autonomía. Trabajadores recuperando la producción*, Buenos Aires, Colectivo Ediciones/PICASO.

• REBÓN, Julián, Rodrigo Salgado, Laura Totino y Melina Ons (2007) "Producción y Reproducción. Transformaciones emergentes del proceso de recuperación de empresas por sus trabajadores", en Lucas Rubinich [et al.] *50 Aniversario de la carrera. VII Jornadas de Sociología: pasado, presente y futuro, 1957 – 2007*, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

• RODGERS, Ferry, Eddy LEE, Lee SWEPSTON &Jasmien-VAN DAELE (2009) *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009,* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

• ROFMAN, Alejandro y Juan Manuel VÁZQUEZ BLANCO (2006) "La extensión universitaria en tiempos de crisis económico-social. La experiencia de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires en el lapso 2004-2006", en *Ciencia, Docencia y Tecnología,* Nº 32, Año XVII, mayo.

• RUGGERI, Andrés (comp.) (2009) *Las empresas recuperadas. Autogestión obrera en Argentina y América Latina.* Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

• Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP) (2010) Jornada Laboral Docente. Publicación del Centro de Investigaciones de la Educación Privada de la Provincia de Buenos Aires. CIEPBA.

• SLADOGNA, Mónica (s/f) *El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales*, Buenos Aires, Programa de Certificación de Competencias Laborales-MTEySS.

• STAKE, Robert, E. (1994) "Case Studies", en Denzin N. y Lincoln Y. (eds.), *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, California.

• TEIGER, Catherine (1998) "Las huellas del trabajo", en: Castillo, J. J., y Villena, J. (editores) (1998), *Ergonomía: conceptos y métodos*. Editorial Complutense. Madrid.

• VASILACHIS de GIALDINO, Irene (1986), *Las condiciones de Trabajo,* Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

• VASILACHIS de GIALDINO, Irene (1992), *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

• VÁZQUEZ, Gonzalo (2011) "Sobre los conceptos de trabajo asociativo y autogestionado, sus organizaciones y trabajadores", en Claudia Danani y Susana Hintze (coord.) *Protecciones y desprotec-*

ciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010, Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines.

• VERA, Alberto G. *et al.*(2006) *Quilmes: diagnóstico sobre las condiciones urbanas y ambientales,* Universidad Nacional de Quilmes, Bernal.

Documentos consultados

• CEDEM (2006) "Informe Económico Ciudad de Buenos Aires", Nº 63, enero-febrero:http://www.cedem.gov.ar/areas/des_economico/cedem/pdf/mensual/2006/infomen_efe2006_063.pdf

• Cooperativa de trabajo 7 de septiembre (2007) "Con nombre metalúrgico", en Revista Nudos 2007, Año 1, número 8, Florencio Varela, marzo, pp. 8-11.

• Cooperativa de trabajo 7 de septiembre Ltda. (2009) Manual de Seguridad e Higiene en el trabajo, septiembre, Rev. 1, pp 1-35.

• Cooperativa de trabajo 7 de septiembre Ltda. (2011) Noticias de la Coop.Revista Institucional, junio, Quilmes.

• El Metalúrgico. Seccional Quilmes, Berazategui, Varela, Publicación sindical, septiembre de 2005, Nº 20, Quilmes.

• El Metalúrgico. Seccional Quilmes, Berazategui, Varela, Publicación sindical, septiembre de 2007, Nº 24, Quilmes.

• El Metalúrgico. Seccional Quilmes, Berazategui, Varela, Publicación sindical, Mayo de 2008, Nº 26, Quilmes.

• INAES (2006) "Primer Encuentro Nacional de Cooperativas de Trabajo - Chapadmalal 2006 La autogestión debate su futuro". Disponible en http://www.inaes.gov.ar/es/video.asp

• Ministerio de Producción de la Provincia de Buenos Aires (2005) "Informe sobre Empresas Recuperadas. Un nuevo enfoque sobre

el problema de la exclusión y el desempleo", Dirección de Desarrollo Productivo Local y Microempresas, La Plata, mayo.

• Ministerio de Trabajo de la Nación, Programa de Trabajo Autogestionado, página web: http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/autogestionadas4.asp

• Ministerio de Trabajo de la Nación, Programa de Trabajo Autogestionado, página web: http://www.trabajo.gov.ar/promoempleo/autogestionadas4.asp

• Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2010) "Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud Seguridad en el Empleo del Ministerio de Trabajo Informe de Gestión 2010.

• Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2006) "Informe de Avance en la ejecución del Programa de Trabajo Autogestionado", Secretaría de Empleo, diciembre.

• Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2008) "Encuesta sobre condiciones de higiene y seguridad en el trabajo", Programa de Trabajo Autogestionado, versión 1.0, pp.1-3.

• Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2008) "Informe de Avance en la ejecución del Programa de Trabajo Autogestionado", Secretaría de Empleo, febrero.

• Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2010) "Informe del Programa de Trabajo Autogestionado. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (Resolución MTEySS 203/04 y Resoluciones S.E. 194/04, 783/05 y 281/06)", agosto.

• Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2011) "Listado de cooperativas asistidas por la Línea Seguridad e Higiene. Programa de Trabajo Autogestionado", julio.

• Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

(2009) Informe de Capacitación y asistencia técnica en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo, Cooperativa 7 de Septiembre Ltda. – Programa de Competitividad para Empresas Autogestionadas y Sistematización de Modelos de Gestión.

• Municipio de Quilmes, (2011) "Normativas sobre habilitaciones industriales", Quilmes, página web: http://www.quilmes.gov.ar/guiadetramites/evaluacion_impacto_ambiental.php

• Organización internacional del Trabajo (1985) Convenio 161. Servicios de Salud en el Trabajo, Ginebra.

• Organización internacional del Trabajo (1985) Recomendación 171. Servicios de Salud en el Trabajo, Ginebra.

• REDES (2007a) Estudio sobre consorcios productivos; hacia un modelo asociativo; recurso de Internet: http://www.consorciodelsur.org.ar

• REDES (2007b) Manual de procedimientos y buenas prácticas; Área de seguridad e higiene en el trabajo, Bernal.

• REDES (2007c) Manual de Procedimiento y Buenas Prácticas. Área de mantenimiento industrial, Bernal.

• REDES (2007d) Manual. Área de Relaciones Laborales, Bernal.

• Revista Nudos (2006ª), número 1, Florencio Varela, junio.

• Revista Nudos (2006b), número 4, Florencio Varela, octubre.

• Revista Nudos (2006c), número 5, Florencio Varela, noviembre.

• Revista Nudos (2007), número 10, Florencio Varela, mayo.

CAPÍTULO 3:

Percepción sobre las condiciones y medioambiente de trabajo del personal obrero de mantenimiento Hospitalario. El caso del Hospital San Juan de Dios de La Plata.

Beatriz HORRAC, María José OCCHI, Marilina ARANDA, Bárbara RODRÍGUEZ.

1. Introducción

La presente investigación es resultado del acuerdo de cooperación entre el Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación y Atención de la Salud del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires y el Instituto de Formación Docente y Técnica Nro. 12 (ISFT Nro. 12), a partir del cual se constituyó un equipo de trabajo formado por dos miembros del Programa y dos estudiantes avanzadas de la Tecnicatura en Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial.

El trabajo se encuadra en las acciones que el Programa desarrolla desde el Área de Investigación y tiene como antecedente un relevamiento de puestos de trabajo realizado en el Hospital San Juan de Dios durante los años 2008 y 2010 en el marco del acuerdo de cooperación establecido entre el Programa, el ISFT Nro. 12, y el Hospital.

El siguiente informe se centra en la percepción que tienen los trabajadores del área de mantenimiento del Hospital San Juan de Dios acerca de las condiciones y medio ambiente de su propio trabajo y su posibilidad de incidir en el mejoramiento de aquellas.

Se trata de un trabajo, de enfoque cualitativo, que se apoya en la conceptualización de las condiciones y medio ambiente de

trabajo desde su dimensión subjetiva, en un sector de actividad del que no existen antecedentes publicados en el ámbito de la salud pública de la provincia.

Los resultados de la investigación surgen de una serie de entrevistas individuales por puesto de trabajo y una entrevista grupal al conjunto de los trabajadores del sector. Las conclusiones pretenden ser un aporte al diseño de políticas de prevención y promoción de la salud en el ámbito laboral, en particular a las referidas a la gestión de mantenimiento del hospital.

1.2. Fundamentación

Los años ´90 se han visto signados por un aumento de la precarización y de la baja calidad del empleo, que a su vez devino en un empeoramiento en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y un crecimiento de la accidentabilidad. En ese contexto hubo un retroceso en las experiencias de participación de los trabajadores en cuanto a la defensa de su salud y mejora de las condiciones de trabajo. Específicamente en el sector de la salud determinó la privatización progresiva de los sectores obreros y de servicio de los hospitales públicos.

Ya hace algunos años, se han sumado esfuerzos por parte de algunos organismos internacionales y varios países para revertir estas determinaciones desde la política pública. Como ejemplo reciente, a nivel regional se ha desarrollado la Estrategia Iberoamericana en SST (2010-2013). Se trata de un instrumento para establecer de forma consensuada el marco general en el que se desarrollen en la región las políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) a mediano y largo plazo. Implica un compromiso para acceder a las políticas de prevención y protección frente a los riesgos en correspondencia con los diferentes estadios de desarrollo de los países de la Comunidad Iberoamericana. En este marco, la República Argentina no sólo adhirió a la estrategia sino que es el primer país de Latinoamérica que desarrolló su propia Estrategia en SST. En la misma se detalla un plan de acción, con

metas a corto y mediano plazo para el período 2011-2015, basado en el diagnóstico de la situación en cuanto a condiciones de trabajo, empleo, salud, y mecanismos de participación.

La declaración por parte del ejecutivo nacional del 2011 como el "Año del Trabajo Decente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores", que motiva a la difusión en el país del concepto de trabajo decente y de la prevención de los riesgos del trabajo es un ejemplo a destacar como política pública e interés en la temática de la SST. Como así también la reciente aprobación de dos convenios sobre salud y seguridad laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el convenio 155 (1981) sobre "Seguridad y Salud de los Trabajadores" y el convenio 187 (2006) "Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo", a través de las leyes 26.693 y 26.694, que implican el compromiso de poner en práctica y reexaminar de forma periódica una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente laboral, y de promover la mejora continua de la seguridad y salud en el empleo.

La Provincia de Buenos Aires se destaca a nivel nacional por su grado de avance en el establecimiento de acuerdos y convenios con diferentes actores institucionales, como los representantes de los trabajadores, las Cámaras Empresarias, Colegios Profesionales y la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el Empleo Público (Comisasep), para fortalecer las acciones sobre salud y seguridad en el trabajo. Cabe señalar que el origen del tripartismo para el diseño de políticas públicas en materia de salud y seguridad en el trabajo se remonta a la conformación de la Comisasep en el año 2008, espacio mixto que elaboró el proyecto y dio impulso al tratamiento legislativo de la Ley provincial Nº 14226 de Salud y Seguridad en el Empleo Público de la Provincia, promulgada a principios del año en curso. La misma define las funciones de la Comisasep, las Comisiones Mixtas Jurisdiccionales y recomienda la constitución de espacios mixtos de participación reconociendo la figura del delegado de prevención y resaltando la importancia de la intervención de los actores institucionales junto con los representantes gremiales en la Gestión de SST.

A nivel jurisdiccional, la salud y seguridad en el trabajo es uno de los ejes prioritarios de la gestión que el Ministro de Salud ha establecido en su Decálogo y se corresponde con los objetivos específicos del Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires[1].

En el marco de la reciente promulgación de la Ley de Participación de los Trabajadores, la jurisdicción de salud impulsa la conformación de los Comités Mixtos en los hospitales provinciales,

Tanto la Comisión Jurisdiccional Mixta de Salud como la Dirección Provincial de Hospitales han establecido como actividad prioritaria en este período la elaboración de un diagnóstico inicial con la participación directa de los trabajadores y el aporte de los técnicos y profesionales competentes en la temática para la posterior elaboración de planes de trabajo que contemplen las particularidades de cada nosocomio.

Diversos sectores gremiales han planteado sus reclamos en cuanto a la necesidad de estudiar las condiciones y medioambiente de trabajo de aquellos trabajadores del sector salud que no están directamente vinculados a la atención de pacientes y sobre los cuales no existen investigaciones publicadas hasta el momento. Como antecedentes de estudios realizados acerca de las CyMAT en personal de mantenimiento podemos señalar un informe sobre personal de mantenimiento tercerizado de un hospital provincial (MARTINEZ, 2010, trabajo final del Curso de Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo dictado por el Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP) en articulación con la Comisasep) e informes de relevamientos de algunos puestos de trabajo del sector realizados por pasantes de la Tecnicatura de Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial en el marco del acuerdo de cooperación entre el Hospital San Juan de Dios y el Instituto de Formación Docente y Técnica Nro. 12 de la ciudad de La Plata.

1 Resolución 6820/07

Esta investigación pretende avanzar en la descripción de las condiciones y medio ambiente de un sector clave para el funcionamiento hospitalario como es el de Mantenimiento, teniendo en cuenta además que el mismo juega un rol importante en el control de situaciones de riesgo para el resto de los trabajadores y usuarios del hospital. Se plantea así mismo aportar datos para la elaboración de propuestas de mejora. Tal información constituirá, de este modo, un insumo de interés tanto para la gestión de esta institución como para la de otros hospitales y en particular para el desempeño de los Comités Mixtos hospitalarios a quienes el marco normativo vigente atribuye una fuerte responsabilidad en cuanto a la identificación de peligros y evaluación de riesgos, elaboración de propuestas de mejora y seguimiento de su implementación. Dado que se trata de una institución de servicio, cuya finalidad es la atención de la comunidad, este trabajo aspira a alcanzar un doble impacto: aportar al cuidado de la salud de los trabajadores y la mejor atención a la comunidad.

Se ha seleccionado un diseño de tipo cualitativo. Los datos provienen de entrevistas realizadas en el lugar de trabajo a trabajadores que se desempeñan en el sector de mantenimiento del Hospital San Juan de Dios de la Región Sanitaria XI, donde funciona desde hace tres años un Comité Mixto y cuya particularidad radica, en contraposición al contexto de privatización de ciertos sectores de algunos hospitales públicos, en que como política del equipo directivo actual ha definido mantener el personal existente en el sector e incorporar nuevos trabajadores - personal propio - para el área de Mantenimiento.

1.2. Tema

Percepción sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del personal de Mantenimiento Hospitalario.

1.3. Problema

Como punto de partida de esta investigación surgen los siguientes interrogantes:

¿Cómo percibe el personal de Mantenimiento las Condiciones y Medioambiente de su Trabajo? ¿Cree que alguno de los factores de las CyMAT tiene impacto sobre su salud?

¿Qué estrategias ponen en práctica los trabajadores para afrontar las situaciones que podrían afectar su salud o impactar negativamente en su calidad de vida?

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca de su capacidad para incidir en el mejoramiento de las CyMAT?

2. Objetivos del estudio

2.1. Objetivo general

Describir la percepción que tienen los trabajadores del sector de Mantenimiento del Hospital San Juan de Dios acerca de las condiciones y medio ambiente de su propio trabajo y su posibilidad de incidir en el mejoramiento de las mismas.

2.2. Objetivos específicos

- Indagar acerca de las percepciones del personal de Mantenimiento del Hospital San Juan de Dios respecto de las Condiciones y Medioambiente de su Trabajo (CyMAT).

- Identificar los rasgos característicos del proceso de trabajo del sector de Mantenimiento en relación al modelo de gestión institucional.

- Describir la percepción de los trabajadores acerca de los riesgos derivados de las CyMAT.

- Caracterizar el modo de funcionamiento de los trabajadores como colectivo de trabajo.

- Identificar y describir las estrategias individuales o colectivas utilizadas para afrontar los factores de riesgo derivados de las CyMAT.

3. Procedimientos metodológicos

3.1. Tipo de estudio

Para esta investigación se ha utilizado la metodología cualitativa para el desarrollo de un estudio exploratorio-descriptivo de corte transversal, que constituye una primera aproximación a este sector de actividad.

Cabe señalar que como equipo de trabajo sostenemos que la motivación para desarrollar estudios de investigación radica no ya en el mero conocimiento de una situación sino en lograr su comprensión en profundidad para poder transformarla; en este proceso se entrelazan fuertemente investigación e intervención. Por ello nos enmarcamos en el desarrollo del tipo II de investigación, propuesto por MARCEAU (1996) que propone la investigación flexibilizante y contextualizada que responde a problemas locales que requieren resolución.

De acuerdo a lo expuesto, el informe que se presenta a continuación pretende iniciar el camino de una serie de investigaciones más profundas que nos permitan conocer la realidad del sector, no sólo desde el punto de vista de los trabajadores sino también desde la perspectiva de otros actores institucionales con el objetivo de aportar a la mejora de la gestión del mantenimiento hospitalario.

3.2. Población estudiada

Se utilizó un muestreo en bola de nieve o muestreo en cadena, partiendo de la presentación del primer sujeto de la muestra, el Jefe del Sector por parte de un Referente de la Dirección, a partir del cual se estableció una relación de confianza que permitió incluir poco a poco al resto de los trabajadores hasta completar casi la totalidad de la población.

La muestra está conformada por 18 trabajadores del sector de Mantenimiento, que se distribuyen en los subsectores de Electromedicina, Sala de Maquinas y Mantenimiento propiamente dicho del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de La Plata. Los trabajadores ocupan los puestos de: jefe de sector, electricista, elec-

tricista de guardia, gasista, plomero, carpintero, herrero, albañil, pañolero, pintor, cloaquista, encargado de compras, secretaria, calderista de sala de máquinas, técnico electromecánico.

Los trabajadores entrevistados son en su totalidad - excepto un caso, la secretaria - de sexo masculino y sus edades oscilan entre 29 a 59 años, con una antigüedad en el hospital que varía desde la reciente incorporación (1mes) a 29 años, y niveles de formación diversos: el grupo cuenta con trabajadores que ingresaron sin conocimientos acerca del oficio (aprendiz o ayudante) y adquirieron la experiencia en el ejercicio del rol hasta aquellos con formación técnica específica o que han realizado cursos de capacitación en el oficio, con o sin matrícula.

3.3. Fuentes de datos.

Los datos se extrajeron de fuentes primarias, a través de entrevistas individuales semiestructuradas con preguntas abiertas sobre la base de la conceptualización de CyMAT; y una entrevista grupal abierta, que fue propuesta y diseñada con el objetivo de profundizar algunos ejes temáticos identificados en las entrevistas individuales.

Para las entrevistas individuales se utilizó una guía de preguntas basada en un instrumento de relevamiento de puestos de trabajo que se consideró a modo orientativo (Anexo 1).

Las mismas fueron realizadas en los lugares de trabajo y dentro del horario habitual de presencia en el hospital; se contaba con la autorización correspondiente del personal directivo y con el acuerdo del Jefe y trabajadores del sector. Se procedió a grabarlas y luego fueron transcriptas para su análisis.

Los entrevistados accedieron a las entrevistas previo acuerdo de confidencialidad en cuanto a los datos personales, y asumiendo el equipo de trabajo el compromiso de realizar una devolución de los resultados al grupo, así como de remitir un informe de propuestas de mejora a la Dirección y Comité Mixto de SST del

hospital para su consideración.

3.4. Organización y análisis de los datos.

Una vez concluidas las entrevistas y completada la lectura minuciosa de la transcripción, los datos fueron organizados en base a las variables establecidas y en diálogo con el marco teórico y las preguntas que guiaron la investigación. Las unidades de registro fueron frases seleccionadas de acuerdo a la finalidad del estudio. El análisis de los datos de las entrevistas individuales permitió diseñar los ejes de temas para profundizar en la entrevista grupal, que fue analizada para enriquecer los resultados con especial atención en lo referente a la caracterización del colectivo de trabajo.

3.5. Plan de trabajo.

Esta investigación se llevó a cabo desde febrero de 2011 hasta septiembre del mismo año.

En la primera etapa se inició la revisión bibliográfica, la búsqueda de antecedentes sobre el tema y la construcción del marco teórico. Se elaboró el proyecto y se realizaron entrevistas con los directivos de la institución a quienes se expusieron los detalles del mismo para solicitar su colaboración en cuanto a los datos necesarios sobre el sector de mantenimiento así como para facilitarnos el contacto con el personal a entrevistar. Una vez lograda su aceptación, se solicitó la aprobación institucional por la autoridad jurisdiccional, el Director Provincial de Hospitales.

Posteriormente se realizaron reuniones de trabajo para conformar el equipo, definir los roles y el plan de trabajo, definir el proceso de muestreo, adecuar el instrumento de recolección de datos, y establecer criterios a seguir para el acceso al campo. Por otra parte, se efectuó una reunión con referentes de la jurisdicción y la autora de la investigación citada como antecedente sobre el mantenimiento hospitalario con personal tercerizado para compartir su experiencia y solicitar asesoramiento, especialmente en lo que respecta a normativa que aplica al sector.

Una vez definido el plan de trabajo, se procedió al relevamiento-construcción de datos a través de entrevistas individuales, se finalizó con un encuentro grupal, a través de la técnica recursiva, se realizaron las desgrabaciones en forma inmediata con el fin de contar con datos para el análisis en simultáneo, reorientando las preguntas y profundizando los temas.

Una vez alcanzado el punto de saturación teórica, se procedió al análisis final de los datos, la construcción de categorías en diálogo con el marco teórico fundamentadas en las expresiones recabadas en el lenguaje natural de los trabajadores. Por último se elaboró el informe final de investigación.

4. Marco teórico.

4.1. Salud y Trabajo.

El concepto de salud formulado en la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define "la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente a la ausencia de afecciones o enfermedades".
Dejours (1990)[2] hace un análisis crítico del concepto, desarrollando la idea de que la salud de las personas es un tema ligado a las propias personas, afirma que es imposible definir un completo estado de bienestar y que ese estado es imposible de alcanzar.

En el lugar de trabajo, tanto las influencias del ambiente como la forma en que está organizado el trabajo repercuten en la salud. La salud laboral no se refiere sólo a mejoras de las condiciones de trabajo, sino también al grado de libertad que las personas tienen para organizarlo, de manera individual o colectiva, posibilitando el desarrollo pleno de sus habilidades.

A partir de esos parámetros, Dejours (1990) propone una nueva definición: "La salud para cada hombre, mujer o niño es tener medios de trazar un camino personal y original, orientado al

2 DEJOURS, CHRISTOPHE (1990) Trabajo y desgaste mental. Ed. Hvmanitas. Bs. As.

bienestar físico, síquico y social”[3].

Siguiendo a de Souza Minayo (2004) la cuestión de la salud de los trabajadores sale del campo estrictamente médico y va para la arena del conjunto de las reivindicaciones por derechos sociales.

La representación de la salud de los trabajadores es una bandera de transformación de las condiciones de vida y de trabajo, y también de redefiniciones de la política pública.

Al respecto, la OIT ha planteado el concepto de trabajo decente como aquel que resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de: trabajo productivo y de ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad de opinión para los trabajadores, organización y participación en las decisiones, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT)

En nuestro país, este concepto ha sido aceptado por diversas organizaciones gremiales y sociales como estructurante para definir las reivindicaciones de los trabajadores y de aquellos que aspiran a serlo.

4.2. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

4.2.1. El proceso de Trabajo y los Factores de las CyMAT.

El proceso de trabajo es el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos de trabajo y las materias primas de acuerdo con un fin.

La tarea es el trabajo tal como es prescripto de manera exógena al trabajador, estableciendo entre otras cosas: objetivos generales y específicos del proceso de producción, medios de trabajo e instrumentos a utilizar, materias primas, insumos intermedios y demás objetos de trabajo, la organización del proceso de trabajo (división social y técnica), el sistema de jerarquías y de autoridad, procedimientos establecidos (normas codificadas o

3 DEJOURS, CHRISTOPHE op. cit.

implícitas) para ejecutar la tarea, pautas u objetivos a lograr en materia de productividad, calidad y tiempos de ejecución.

Del proceso de trabajo derivan los dos conjuntos de factores de las CyMAT:
Condiciones de trabajo, que incluyen: la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y contenido del mismo, los sistemas de remuneración, la transferencia o innovación de tecnologías, los modos de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales, asistenciales y de bienestar, y las posibilidades de participación. Estas variables contribuyen a conformar los llamados factores psicosociales de riesgo.

Medio Ambiente de Trabajo: en el que se encuentran riesgos del medio ambiente físico, químico, biológico, factores tecnológicos y de seguridad, las catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos.

La interrelación de todas estas variables determina el contexto particular de cada puesto de trabajo.

Las CyMAT cambian permanentemente a través del tiempo y por eso constantemente deben ser monitoreadas para su evaluación y análisis.

La actividad implica la puesta en juego por parte del trabajador de su "fuerza de trabajo", éste compromete y pone en acto, en mayor o menor medida, todas las dimensiones de su personalidad, incluyendo las psíquicas y mentales. Las características e intensidad de la actividad configuran la carga global de trabajo, que tiene un impacto particular sobre cada trabajador.

La carga de trabajo tiene tres dimensiones, que se pueden analizar por separado, pero que están interrelacionadas: la carga física (estática y dinámica), carga mental y carga psíquica.

De la carga global de trabajo, generada por el proceso de trabajo, derivan los impactos sobre la salud de los trabajadores y los resultados sobre la eficiencia productiva. El impacto sobre la

salud puede traducirse en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo y en las llamadas "dolencias".

El cansancio permanente por el exceso de trabajo, la alimentación insuficiente, las restricciones obligadas provocadas por los bajos salarios, el desempleo, la incapacidad de lidiar con los esquemas burocráticos e impersonales condicionan un conjunto de manifestaciones que componen el campo de las "enfermedades sentidas" o "dolencias". Estas son tal vez el cuestionamiento más locuaz y el desafío mayor al modelo biomédico.

4.2.2. La dimensión subjetiva de las CyMAT.

Como ya se ha dicho, las CyMAT están constituidas por un conjunto de variables que influyen sobre la vida y la salud física y mental de cada trabajador de acuerdo a sus capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. En este sentido, existe una interrelación entre la percepción que al respecto tiene cada trabajador y sus propias estrategias de resistencia en el trabajo.

Entendemos que, tal como definiera el Dr. Neffa (1995), las condiciones y medio ambiente de trabajo deben ser analizadas tomando en cuenta sus dos dimensiones: objetiva y subjetiva.

Este estudio se centrará en la dimensión subjetiva considerándola fundamental al momento de pensar la mejora de las CyMAT dado que "nadie está en mejor situación para conocer de qué manera los riesgos profesionales afectan la vida y la salud de los trabajadores, que los mismos trabajadores directamente involucrados" (Neffa, 1995)[4].

El enfoque de la percepción de las CyMAT le da la posibilidad al trabajador de visualizar la existencia de factores de riesgos presentes en su ámbito laboral, en las relaciones que se establecen en su interior y el estado en que él mismo se encuentra.

4 NEFFA, JULIO CÉSAR. (1995) Las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa. CEIL – PIETTE. Buenos Aires.

Cabe señalar que la participación de los trabajadores es clave no solamente en la primera instancia de identificación de los riesgos derivados de las CyMAT, sino también en las etapas posteriores vinculadas a la actuación preventiva.

Es así como se pone de relieve el papel protagónico de los trabajadores en el cuidado de su propia salud, la de sus compañeros, y en las propuestas de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo a través del mecanismo de la intervención.

Según el convenio 187 de la OIT sobre participación de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en Argentina se entiende como "participación de los trabajadores, a nivel de las organizaciones", al proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y negociación, que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Apoyando esta premisa, las Directrices de la OIT (2002)[5] y las Directrices Nacionales sobre los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (2007)[6] plantean que la participación de los trabajadores es un elemento esencial en la organización. Y sostienen que el empleador debería asegurar que los trabajadores y sus representantes, en materia de SST, sean consultados, informados y capacitados en todos los aspectos.

En cuanto a las formas de participación Pere Boix y Laurent Vogel (2003) proponen categorías de participación que se presentan en una escala progresiva:

a) Información: es el nivel mínimo indispensable (la desigualdad informativa hace imposible la participación). En este nivel

5 ILO-OSH (2001) Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
6 SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO - ILO OSH 2001. (2007) Directrices Nacionales sobre los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Res. S.R.T. N° 103/05). Argentina.

incluimos también la capacitación.

b) Consulta: contar con el punto de vista de los trabajadores pero manteniendo el poder de decisión.

c) Negociación: acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes (por ejemplo, los convenios colectivos).

d) Codecisión: mediante estructuras paritarias de decisión (máxima implicación de los trabajadores). El Comité Mixto es la institución indicada que mejor recepta el ejercicio de los derechos del trabajador en materia de SST.

4.3. Los servicios de mantenimiento

Las tareas de mantenimiento dentro de una organización producen un bien real que puede resumirse en: capacidad de trabajar con calidad, seguridad y rentabilidad.
Debido a que el proceso de trabajo de una institución apunta a producir bienes o servicios, esta visión primaria llevó a las organizaciones a centrar sus esfuerzos de mejora, y con ello los recursos, en la función de producción. El mantenimiento ha sido "un problema" que surgió al querer producir continuamente, de ahí que fue visto como un mal necesario, una función subordinada a la producción cuya finalidad era reparar desperfectos en forma rápida y barata.

A finales del siglo XVIII y comienzo del siglo XIX durante la revolución industrial, con las primeras máquinas, se iniciaron los trabajos de reparación. El inicio de los conceptos de competitividad de costos planteó en las grandes empresas las primeras preocupaciones hacia las fallas o paros que se generaban en la producción. Hacia los años 20 ya aparecen las primeras estadísticas sobre tasas de falla en motores y equipos de aviación.

Durante la segunda guerra mundial, el mantenimiento tiene un desarrollo importante debido a las aplicaciones militares. En esta evolución el mantenimiento preventivo consiste en la inspección de los aviones antes de cada vuelo y en el cambio de algunos

componentes en función del número de horas de funcionamiento.

En la actualidad, con la incorporación de los sistemas de gestión, especialmente de calidad, se orienta la atención en el mantenimiento, ya que se ha demostrado que el mismo incide en: costos de producción, calidad del producto o servicio, capacidad operacional, capacidad de respuesta organizada por parte de la institución a situaciones de cambio, salud y seguridad, calidad de vida a los trabajadores y calidad de servicio, así como la imagen de la organización.

Con este planteo se pone en evidencia la necesidad de organizar adecuadamente el servicio de mantenimiento con la introducción de programas de mantenimiento preventivo y el control del mantenimiento correctivo, fundamentalmente orientado al objetivo de optimizar la disponibilidad de los recursos. Ademas, el enfoque de calidad, plantea la necesidad de analizar de forma sistemática las mejoras que pueden ser introducidas en la gestión, tanto técnica como económica del mantenimiento.

4.3.1. Las dimensiones del Mantenimiento

Se entiende al mantenimiento como el conjunto de actividades desarrolladas con el fin de conservar las propiedades (inmuebles, equipos, instalaciones, herramientas, etc.), en condiciones de funcionamiento seguro, eficiente y económico, previniendo daños o reparándolos cuando ya se hubieren producido.
Desde el punto de vista funcional y en relación con la organización del trabajo, el mantenimiento se puede clasificar de la siguiente manera:

Mantenimiento correctivo. Es aquel que se ocupa de la reparación una vez se ha producido el fallo y el paro súbito de la máquina o instalación. Dentro de este tipo de mantenimiento podríamos contemplar dos tipos de enfoques: mantenimiento paliativo o de campo (de arreglo) que se encarga de la reposición del funcionamiento, aunque no quede eliminada la fuente que provocó la

falla. El otro enfoque consiste en el mantenimiento curativo (de reparación) que se encarga de la reparación propiamente pero eliminando las causas que han producido la falla.

Para este tipo de mantenimiento se suele contar con un almacén de recambio, en muchas ocasiones sin control, que suele resultar costoso y con un alto riesgo de falla, cuando no hay stock de los elementos que se requieren. Por otra parte, en la medida en que se prioriza la reparación sobre la gestión, no se puede prever, analizar, planificar, controlar, rebajar costos.

Mantenimiento preventivo. Surge de la necesidad de rebajar el correctivo y todo lo que representa. Pretende reducir la reparación mediante una rutina de inspecciones periódicas y la renovación de los elementos dañados. El cuidado periódico conlleva un estudio óptimo de conservación con la que es indispensable una aplicación eficaz para contribuir a un correcto sistema de calidad. La reducción del correctivo representa una disminución de costos y un aumento de la disponibilidad, esto posibilita una planificación de los trabajos del área de mantenimiento, así como una previsión de los recambios o medios necesarios.

Mantenimiento predictivo. Este tipo de mantenimiento se basa en predecir la falla antes de que esta se produzca. Se trata de conseguir adelantarse a la falla o al momento en que el equipo o elemento deja de trabajar en sus condiciones óptimas. Para conseguir esto se utilizan herramientas y técnicas de monitores de parámetros físicos. La intervención en el equipo o cambio de un elemento obliga a dominar el proceso y a tener unos datos técnicos, que consisten en la aplicación de un método de trabajo riguroso y objetivo.

Mantenimiento Productivo Total (T.P.M.). Es un sistema de organización donde la responsabilidad no recae sólo en el área de mantenimiento sino en toda la estructura de la organización, lo que significa que el buen funcionamiento de las máquinas, equi-

pos o instalaciones depende y es responsabilidad de todos. El sistema está orientado a lograr: cero accidentes, cero defectos, cero fallas. Al integrar a toda la organización en los **trabajos de** mantenimiento se consigue un resultado final más enriquecido y participativo. El concepto está unido a la idea de calidad total y mejora continua.

4.3.2. Los servicios de Mantenimiento en los Hospitales

Teniendo en consideración lo expresado en el punto anterior, se puede especificar que el mantenimiento en los establecimientos de salud, específicamente en los hospitales debe garantizar condiciones óptimas para el desarrollo del proceso de trabajo central de la institución.

El objetivo final del hospital es la atención de la salud y hacia ese fin deben dirigirse todas las actividades del mantenimiento hospitalario teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Aspecto técnico, mediante el cual se llega a cumplir el objetivo inmediato de conservar la infraestructura, equipamiento e instalaciones del hospital, en condiciones de funcionamiento seguro, eficiente y confiable, para no interrumpir los servicios.

Aspecto económico, con el cual se alcanza el objetivo básico del mantenimiento, o sea el de contribuir por los medios disponibles a disminuir los gastos del hospital.

Estos dos aspectos del mantenimiento, que se dan en cualquier empresa, se verán incrementados con el objetivo social en el caso de los hospitales.

En virtud de ofrecer una mejor prestación de los servicios de salud, es necesario que la infraestructura, equipamiento e instalaciones hospitalarias se encuentren en condiciones adecuadas y oportunas de funcionamiento. Esto requeriría contar con la aplicación del correspondiente programa de mantenimiento

hospitalario. Según los informes de organismos especializados, el mantenimiento hospitalario organizado y eficiente es poco común en los países de América Latina.

Una posible causa de este problema lo constituye el hecho de que no se considera al hospital como una empresa debido a la finalidad que cumple, y esta idea se extiende a la organización toda, por lo cual, no se vincula la gestión del mantenimiento con la gestión de recursos y la economía hospitalaria, ni se establece la estrecha relación que el mantenimiento tiene con la calidad de atención a la comunidad.

A pesar de lo señalado, en los últimos años se ha dado una cierta relevancia al mantenimiento hospitalario como consecuencia inmediata del progreso científico, que ha transformado la clásica relación entre el médico-usuario, al introducir como tercer elemento equipos e instrumental para diagnóstico y tratamiento de enfermedades. Este tercer elemento tiene una coparticipación creciente en la medicina según avanza la incorporación de la tecnología, basada en la mecánica y la electrónica.

En lo que respecta al marco legal, no existe una reglamentación nacional o provincial específica para las tareas de mantenimiento en hospitales, si bien se deberían considerar al respecto las especificaciones que para este tipo de tareas se enuncian en la Ley 19.587, Capítulos V Proyecto, Instalación, Ampliación, Acondicionamiento y Modificación, X Radiaciones, XIV Instalaciones Eléctricas, Herramientas, XVII Trabajos con Riesgos Especiales, XIX Equipos y Elementos de Protección Personal, XXI Capacitación.

Asimismo, si bien no aplican al mantenimiento en los servicios de salud, existe en nuestro país un marco normativo que regula el ejercicio de tareas de algunos de los puestos de mantenimiento y que podría resultar relevante señalar, tales como el Decreto 911/96 Reglamentación para la industria de la construcción, Resolución ENARGAS 1256/99 Marco de referencia para la

revisión periódica de artefactos y la serie NAG que constituyen un conjunto de normas y especificaciones técnicas del Código Argentino de Gas, Resoluciones de la Secretaría de Energía 419/93 – 404/94 y modificatorias, entre otras.

Cabe destacar que el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires cuenta con un Pliego Base para la licitación del Mantenimiento en Hospitales. Si bien sólo aplica al mantenimiento tercerizado, resulta de sumo interés para considerarlo como base para la planificación del sector en el marco de un servicio de mantenimiento integral, particularmente en lo referente a las Especificaciones Técnicas Básicas (Anexo C del pliego) y el detalle de equipos, tareas de mantenimiento y frecuencias mínimas (Anexo 1 del pliego: Tareas de Mantenimiento Preventivo).

5. Desarrollo del estudio

A continuación se presentan los resultados del estudio basados en el proceso de análisis de las entrevistas a los trabajadores, previo comentario de la experiencia en torno a las entrevistas y de la caracterización de la institución y la población.

5.1. Experiencia en torno a las entrevistas

Es de destacar la participación voluntaria y masiva en esta investigación. La predisposición al intercambio durante las entrevistas individuales así como el hecho de que hayan ofrecido su lugar de reunión habitual para la entrevista grupal constituye para este equipo de investigación una manifestación del valor que otorgan al espacio de escucha generado.

5.2. Caracterización de la Institución

El Hospital Interzonal Especializado de Agudos y Crónicos "San Juan de Dios", es el único especializado en cardiología, infectología y neumonología en la Provincia de Buenos Aires. Nació junto a la ciudad de La Plata como Hospital de Contagiosos, bajo la administración de la Sociedad de Beneficencia con aportes Municipales. Su construcción se basó en la corriente

higienista con criterio de asoleamiento y orientación norte sur. En 1922 toma el nombre de San Juan de Dios, contando con dos nuevos pabellones (TBC- lepra). En 1949 se construye el Instituto de Tisiología, contando con una placa de planta baja y cuatro pisos con dirección este-oeste y terrazas para el asoleamiento. El resto de las construcciones en el área A se fueron anexando a los pabellones fundacionales sin un plan general de ampliación.

En 1980 se construye el anexo de Terapia Intensiva en el antiguo Instituto de Tisiología. En la actualidad, el edificio fundacional y los pabellones anexados de las calles que comprenden de 25 a 28 y de 70 a 71 se denominan Área A y el edificio del originario Instituto de Tisiología, se denomina Área B.

Este hospital inspirado en la corriente higienista, con pabellones aislados y espacios abiertos debe adaptarse hoy a un hospital con funcionamiento centralizado. Su carácter interzonal da cuenta del área geográfica, el número de camas y el nivel de complejidad (más de 300 camas – nivel VIII).

El H.I.E.A. y C. "San Juan de Dios" depende de la Dirección Provincial de Hospitales del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Brinda su atención dentro del segundo nivel de complejidad, con técnicas y estrategias de referencia y contrarreferencia con los efectores primarios (centros de salud, unidades sanitarias) y con derivación de los hospitales de toda la provincia.

La modalidad de atención incluye internación (cardiología- cirugía torácica, máxilo-facial, ORL, infectología, neumonología y terapia intensiva) y consulta ambulatoria de adultos de todas las patologías tratadas en el hospital.

El plantel básico, de aproximadamente setecientos cuarenta trabajadores, incluye administrativos, obreros, técnicos, enfermeros, profesionales de carrera hospitalaria, concurrentes, residentes y post-residentes.

Para su funcionamiento, el hospital cuenta con presupuesto asignado por el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, recursos económicos provenientes del SAMO Hospitalario, y aportes de la cooperadora y/o fundaciones.

Cabe señalar que en el hospital funciona actualmente desde el año 2008 un Comité Mixto de SST, creado mediante la Disposición Nro 307/08, cuyos objetivos consisten en promover en los trabajadores una cultura de prevención de la salud y la seguridad en el trabajo, determinar a través de la participación y el consenso las medidas prioritarias para la salud de los trabajadores; estudiar y dar a conocer las reglamentaciones vigentes referentes a la SST y relevar y analizar los puestos de trabajo.

5.3. Caracterización del Sector y de la Población

El sector de mantenimiento se incluye entre las llamadas "áreas de apoyo o servicio" del hospital. La información generada a lo largo del proceso de investigación permitió constatar que el sector mantenimiento se subdivide efectivamente en tres sectores físicos y de funcionamiento autónomo tanto en lo organizativo como en cuanto a las tareas que realizan. Por lo cual, si bien originalmente este equipo de investigación partió del presupuesto de que todos ellos conformaban un colectivo de trabajo sometido a condiciones y medio ambiente de trabajo semejantes, el desarrollo de la misma permitió comprobar que se trata de tres subsectores claramente diferenciados: mantenimiento propiamente dicho, sala de máquinas y electromedicina.

Geográficamente estos subsectores se encuentran distribuidos entre las dos áreas que conforman el hospital: sala de máquinas y mantenimiento se hallan ubicados en las edificaciones de mayor antigüedad, a unos 50 metros de distancia. Los trabajadores de la Sala de Máquinas disponen de un lugar de estar, frente a un galpón en el que se encuentra la maquinaria. Este lugar fue construido recientemente. Los trabajadores de mantenimiento durante las pausas comparten un mate en el taller de electricidad, el más

grande de los talleres, que dispone de una mesa y sillas. Las condiciones de este taller son similares a las del resto de los talleres (herrería, guardia de electricista, carpintería, plomería, pintura, gasista y cloaquista) la secretaría o el pañol: filtraciones de agua por los techos en días de lluvia, falta de orden y limpieza, humedad en las paredes, instalaciones eléctricas precarias, cocinas antiguas que utilizan para calefaccionar el ambiente encendidas en forma permanente, baños en condiciones de higiene muy deficientes. El sector de electromedicina se encuentra en el 4º piso del edificio más nuevo y goza de mejores condiciones.

En mantenimiento propiamente dicho se agrupan electricistas, gasistas, un plomero, un carpintero, un herrero, un albañil, un pañolero, pintores, un cloaquista, una secretaria, un encargado de compras y un jefe. En sala de máquinas se desempeñan los calderistas y un encargado del sector. El sector de electromedicina cuenta con dos trabajadores, ambos técnicos electromecánicos.

El desempeño de la actividad de este sector se encuentra reglamentado por la Ley 10.430 que corresponde al Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública, enunciado en el artículo 143 como Agrupamiento Personal Obrero (Anexo 4). Como referencia de la tarea prescripta para cada puesto se anexa un extracto de nomenclador de cargos del personal obrero correspondiente a cada puesto (Anexo 5).

Cabe indicar las dificultades encontradas por este equipo de investigación para establecer la cantidad de personal asignado a estas “áreas de apoyo”. Las cifras obtenidas tanto de los responsables de la gestión de personal en el hospital como de los jefes y los trabajadores entrevistados fluctúan entre más de quince y treinta trabajadores que se desempeñan actualmente en tareas de mantenimiento. Por otra parte, hemos relevado diferencias importantes en cuanto al número de trabajadores designados para estas áreas y los que efectivamente se encuentran allí trabajando. Algunos entrevistados señalaron que en los registros de personal

de nivel central la cifra asciende a unos sesenta trabajadores nombrados. Estos datos parecen corresponder con la disminución de personal debida a los pases en comisión - a otras dependencias y/o áreas de la institución- de trabajadores designados para el sector, así como a la desactualización de los datos.

6. Resultados

Dadas las características del estudio de corte transversal, las entrevistas se orientaron a la descripción de la situación actual del sector. Sin embargo, los trabajadores hacían alusión permanentemente a la historia del sector y del propio hospital. La **comparación entre un "antes" y el "ahora"** aparece al momento de analizar los resultados como un eje estructurador de la percepción de las condiciones y medioambiente de trabajo actuales así como de las perspectivas de su evolución. El "antes" corresponde a dos momentos bien diferenciados: uno, hace más de 20 años atrás y otro, que se extiende desde entonces hasta el último cambio de gestión, hace 3 años. El "ahora" abarca desde 2008 hasta el momento de realización de esta investigación, mediados de 2011.

Parece pertinente entonces intentar sistematizar estas miradas sobre el "antes" de modo de enriquecer este análisis. Cabe señalar que las diferencias que permiten distinguir estas épocas corresponden, según afirman los trabajadores, a **objetivos distintos en cuanto a la gestión hospitalaria y al rol del sector.** La tercerización del sector, la desinversión y la pérdida de personal destinado a esta tarea se asocian a un proyecto, implementado efectivamente en otros hospitales provinciales durante los últimos veinte años. A continuación se citan comentarios de los trabajadores entrevistados:

"hace veinte años atrás tenían vestuarios, eran sesenta personas, se bañaban, se cambiaban, dejaban la ropa que iba a la lavandería, al otro día tenían la ropa limpia y vos te ibas con tu ropa. Ahora de eso olvidate, no está más la lavandería, no hay más vestuario, no te bañás, no te cambiás…"

“éramos cinco o seis por taller…”

“en una época, cada especialidad, carpintería, plomería, gas, tenía su taller y bien hecho… después nos fueron recluyendo a este sucucho… porque la idea anterior a esta gestión era privatizar entonces no invertían un peso en mantenimiento, ni siquiera en repuestos” (…) “te reubicaban en otro sector”

“antes estaba bien, estaba prefecto, antes estaba todo mantenimiento ahí, todo junto, en box de cuatro por cuatro, estábamos todos (…) y bueno, después se deterioró todo, empezó a picarse el techo, se llovía por todos lados… mirá lo que es hoy”

“la idea de la anterior gestión era privatizar… en la mayoría de los hospitales está privatizado”

El análisis de los resultados a desarrollar pone el foco en el presente del sector y establece un puente entre pasado, intentando establecer de qué modo el pasado condiciona las percepciones del presente, y las expectativas con respecto a lo que pudiera suceder.

El personal del sector afirma compartir con otros trabajadores del hospital un mismo objetivo: el cuidado del bienestar del paciente. El **sentido asignado a su trabajo** les permite jerarquizar su rol como actividad de sostén del funcionamiento hospitalario:

“somos la base, porque si nosotros no damos luz, no operan, no podés curar”

“de nosotros depende que no pase nada en el quirófano, que no pierdan la cadena de frío los medicamentos…”

Desde esta perspectiva, varios trabajadores sostuvieron que en caso de tener que establecer prioridades ante dos solicitudes de reparación simultáneas, una referida al bienestar de otros trabajadores del hospital y otra en relación directa con el confort de los pacientes internados, no se les presentan dudas:

"nosotros siempre miramos al enfermo,… el baño del enfermo es una prioridad, acá es así… puede ser una tía, un vecino…"

De los relatos de los trabajadores, se desprende que estos sectores realizan **tareas diferenciadas**.

El sector de mantenimiento propiamente dicho se ocupa de tareas tales como: reparar camas, construir el paredón perimetral, pintar las salas y los muebles, encender las estufas, arrancar el grupo electrógeno, reparar la instalación eléctrica y de iluminación.

El sector de sala de máquinas tiene a su cargo: controlar que funcione el grupo electrógeno, la caldera, bombas de aspiración, bombas de aire comprimido, control de bomba de succión de cañerías cloacales, reparaciones en terapia intensiva, unidad coronaria, cardiología y recuperación cardiovascular.

En electromedicina las tareas asignadas consisten en el mantenimiento de equipos electromédicos.

La **intensidad del trabajo** en el sector parece oscilar entre momentos de pasividad y momentos de tensión. Esta irregularidad corresponde a la oscilación del volumen de la demanda, variable según el día.

"tubos que se queman, desarmar tubos, cambiar zócalos, se puede quemar un cable, un toma que se rompa por una camilla que lo golpeó, un cortocircuito. Es infinita la cantidad de tareas que pueden surgir en el día. No es que yo salgo a ver qué es lo que falta, porque hay muchas veces que no me dan los tiempos… hago entre seis y ocho trabajos por día"

"No es rutinario para nada, todos los días aparece algo nuevo"

El dominio por parte de los trabajadores resulta bajo –no regulan la demanda, ni cuentan en forma inmediata con los elementos necesarios, los procedimientos de trabajo son informa-

les y la autonomía en cuanto al modo de realizar la tarea y su programación aumenta la responsabilidad que asumen en forma personal o grupal ante el resto de la institución.

Suelen enfrentar situaciones caracterizadas por la urgencia – para asegurar la continuidad de la atención o la emergencia - cuando comportan consecuencias sobre la vida y la salud de los pacientes.

"un día, vos estás sentado acá, se cortó la luz, y che, entró uno que hay que operarlo ya, y necesitás la luz, y tenés que estar ahí, que arranque el equipo y que genere, son segundos, tenés un minuto para hacer todo y que arranque la luz y si no arranca el grupo… no sé, traer luz de la otra punta de la ciudad, pero vos luz le tenés que dar"…"hemos sacado luz con alargues, te hablo con 200 metros, para darle luz a quirófano"

Los trabajadores reconocen la existencia de **procedimientos de trabajo,** en especial el que corresponde a la demanda del servicio y al registro de lo realizado, la gestión del pañol y la de compras para el sector. Es de subrayar que en estos procedimientos los trabajadores de Mantenimiento asumen la responsabilidad en cuanto a las decisiones tanto sobre la reparación como en cuanto a la compra de nuevos artefactos así como de herramientas e insumos requeridos para hacer su trabajo.

"la secretaria recepciona el trabajo, lo anota en una orden de trabajo con número, servicio, reparación, quién lo hace, se va, se efectúa el trabajo, se le da al profesional, cuando el trabajo está realizado, el profesional firma y esa orden se la recepciona en secretaría."

"se pasa un informe detallado de cómo está el artefacto y en caso de que no tenga solución de arreglo, se pide por mesa de entrada un artefacto nuevo y cuando sale la compra se coloca, se plantea al jefe de servicio que es el que hace la nota dando la baja con el aval nuestro. Esto es igual si hay que cambiar una estufa, un termotanque o lo que sea".

"acá (pañol), yo tengo un cuaderno de entrada y después las salidas, o sea, cada muchacho viene a buscar lo que precisa y se lo doy. (...) cada sector me trae un listado de lo que necesita y yo se lo doy a la secretaria y hay un muchacho que trabajó en mantenimiento y es el que hace las compras."

La tarea del sector se caracteriza por la **imprevisibilidad**. Esta característica se vincula directamente con la organización del trabajo. Desde cada sector o servicio hospitalario se efectúan demandas de intervención del sector Mantenimiento. Las mismas son formuladas por miembros del personal de estas áreas que en forma telefónica realizan las solicitudes a la secretaria del sector Mantenimiento. Cabe señalar que la modalidad de demanda no está normalizada y que la tipificación de las solicitudes está a cargo de la secretaria del sector que a través del intercambio telefónico con el solicitante recaba información y registra por escrito el pedido.

"ella toma nota… hace las órdenes de trabajo"

"los trabajos grandes los piden por nota, los trabajos chiquitos se hacen sin nota, nada…"

Ella redacta las "órdenes de trabajo para los muchachos". En muchos casos, este procedimiento no asegura que los trabajadores de Mantenimiento sepan con exactitud lo que se espera de ellos por lo que deben establecerlo una vez llegados al área en la que van a trabajar. Una vez realizada una inspección del lugar o del artefacto a reparar, seleccionan los materiales y herramientas necesarios para la reparación. El tiempo y los desplazamientos requeridos resultan variables e imprevisibles tanto para los trabajadores como para quienes han solicitado la tarea.

La organización del trabajo se basa en **seguir la evolución de una demanda no estructurada**. Resuelven con criterio propio en los hechos cómo responder a esta demanda, es decir, calidad

del servicio que prestan y el tiempo de respuesta –definen si responder o no en el momento a la solicitud de reparación, establecen prioridades y ordenan la secuencia de sectores donde realizar trabajos, programan su jornada en base a la urgencia que entienden tiene lo solicitado y estipulan el modo de gestionar materiales y herramientas.

A su vez, estos trabajadores deben ajustarse a normas en cuanto a la seguridad de los procedimientos de trabajo.

Cabe señalar que estos trabajadores cuentan con importante **margen de decisión** tanto para la gestión de la configuración de su tiempo de trabajo como para la toma de decisiones en cuanto a la realización de la tarea.

La mayoría de los entrevistados manifestó que actualmente realiza las tareas que son de su agrado o en relación a su formación y varios expresaron estar a gusto con su trabajo y tener la posibilidad de decidir no hacer aquello que les desagrada o que, según entienden, no les corresponde.

Indicaron que, en muchas oportunidades, deciden voluntariamente ayudar a un compañero conscientes de que esta función no les compete en forma directa. Esta **cooperación** voluntaria para resolver los desafíos de la tarea parece estar asociada a la importancia que asignan a "cuidar el bien del paciente".

La deficiente organización del trabajo en cuanto a la articulación de las necesidades de reparaciones de los distintos servicios y áreas del hospital y las posibilidades de respuesta del sector Mantenimiento obliga a los trabajadores a trabajar "como se puede". Esta situación determina cierta **falta de autonomía** pues los disfuncionamientos permanentes impiden la reflexión sobre las situaciones a resolver y la elección consciente y responsable del modo de enfrentarlas.

Entre los trabajadores asignados al sector Mantenimiento se es-

tablecen, según han manifestado en las entrevistas individuales y grupales, relaciones sociales que valoran positivamente. Este compañerismo reconocido por todos los entrevistados establece una diferencia en cuanto al tipo de vínculo entre los "viejos" –la mayoría con más de 10 años de antigüedad - y los "nuevos" – "apenas" unos meses- en el nivel de relación, "compañeros de trabajo, por ahora".

"Los que tienen más de diez años, quince años son amigos… el trato es distinto… acá el tiempo te dice cómo es una persona"

Los trabajadores del sector indican que no existen problemas de relación entre ellos y que los roces que pueden ocurrir son los propios de los grupos humanos. Sin embargo, han puesto de manifiesto cierto malestar por las diferencias de acceso a las autoridades que existen en el grupo.

Valoran positivamente el intercambio y **trasmisión de experiencias y conocimientos** – la mayoría reconoce haber aprendido uno o varios oficios durante sus años de trabajo en el hospital y gracias a las enseñanzas de aquellos compañeros de mayor experiencia y formación para el trabajo – que redundan en el **desarrollo personal** del conjunto.

"La mayoría de acá de mantenimiento relativamente tienen conocimiento de todo, todos saben un poquito de todo"

Se evidencia que el funcionamiento del colectivo de mantenimiento resulta protector para los trabajadores pues ha permitido generar **reglas propias y aceptadas por el conjunto**, más allá de las pautas institucionales: trabajar de a dos, uno a cargo, el que tiene conocimientos u "oficio" y otro, como ayudante, de otro oficio o con menos formación. La formación de estas duplas apunta, según afirman los trabajadores entrevistados, a realizar satisfactoriamente la tarea solicitada en un tiempo adecuado.

"A un electricista lo vas a ver destapando, acá es así, porque por ahí no viene o está haciendo otro trabajo y hay otra persona que

no está haciendo nada y bueno… hay buena predisposición"

Así mismo, la consulta de las decisiones técnicas está reconocida como una cooperación técnica necesaria para asegurar la calidad de la tarea.

"Las decisiones casi siempre las consulto con el capataz, casi siempre se consulta"

El hecho de trabajar en contacto con pacientes y la **conciencia del riesgo biológico** al que están expuestos provoca miedo al contagio, que se expresa particularmente en los comentarios de los trabajadores con menor antigüedad.

"con la gripe A estuvieron a full, tenías que andar con barbijos hasta por los pasillos, los grosos… y andabas asustado… mi nena era chiquita…"

Así como algunas expresiones que indican la habituación que se va produciendo a la situación de trabajo a medida que avanza la antigüedad en el trabajo.

"Cuando entré acá, me cambiaba en la puerta de mi casa cuando llegaba. Acá no hay vestuarios, como vengo me quedo, antiguamente había vestuarios, dicen que se bañaban… la ropa quedaba acá pero estoy hablando de mucho tiempo atrás… Ahora es como que me acostumbré"

Algunos trabajadores comentaron la situación de **temor** que les genera el hecho de realizar reparaciones en áreas del hospital en las que se encuentran internados pacientes detenidos y personas que padecen trastornos emocionales. Algunas de estas situaciones se vinculan estrechamente con la organización del trabajo, en particular la comunicación interna entre diversos sectores de trabajo acerca de las medidas de prevención a respetar.

"entré a una habitación y había un preso, estaba medio colifa

(...) estaba atado a la cama y ¡nadie me avisó!, yo estoy con un montón de herramientas… cuando le vi los grillos, sabés cómo pateé la valija para afuera!"

"un día en la guardia, instalamos tensiómetros de mercurio… a los dos días nos llamaron de nuevo… "un loco, no lo podíamos tener, casi mata a una doctora… le tiró el tensiómetro"

Las **relaciones con otros sectores del hospital** se estructuran alrededor de la demanda y el servicio prestado. Los trabajos de mantenimiento generan en algunos casos ciertas restricciones para el funcionamiento hospitalario. Esta situación ha enfrentado al personal de mantenimiento con otros sectores del hospital que viven estas interrupciones como innecesarias y no comprenden las causas. Se trata de **problemas de comunicación y prioridades diferentes** que definen las conductas de los distintos actores hospitalarios en cuanto al respeto de las normas de seguridad.

"puse todo cinta para que no pase nadie, vinieron dos médicos levantaron la cinta y pasaron… ¿y si a mí se me cae la bomba cuando la estamos levantando?"

"el Director me dice: "Yo necesito subir"... y le contesté: "Usted no va a subir porque yo estoy trabajando con filtros contaminados… no es un capricho, ¿se entiende?"

Los trabajadores entrevistados expresaron respetar estrictamente las **medidas de seguridad propias de cada sector** y reconocen el rol de cuidadores que desempeñan para con ellos los trabajadores de los sectores a los que asisten para realizar reparaciones.

"Vos vas a una sala y el doctor o la enfermera que está ahí te dice: "Ponete el barbijo"... nos cuidamos uno a otro… nunca te dejan entrar a un lugar que vos no podés entrar"

El tipo de tareas solicitadas generan en algunos trabajadores una **sensación de maltrato** por parte de otros trabajadores. Esta si-

tuación está determinada por el deterioro de los artefactos y mereció la reflexión de algunos de los trabajadores entrevistados.

"mucho encendido de estufas… no podés pedirle al médico "Desarmá la estufa y prendela", por ahí no se da maña y tampoco le corresponde. Él te puede decir. "Yo acá no vengo a prender estufas". Entonces, aunque algunas veces te moleste porque vos te planteás: "¿En tu casa tenés que llamar al gasista para prender la estufa?"… y no… pero lo tenés que hacer, es tu trabajo. Yo no voy a ir a poner una inyección o un suero porque no estoy para eso y no lo sé… y si lo supiera tampoco me puedo meter porque no es mi sector. Entonces, nosotros decimos: "¡Para qué desarmás la estufa, si me terminás llamando y mirá el desastre que hiciste!... Llamame y no rompas nada"

Las actividades externalizadas (cocina, limpieza) están a cargo de **empresas tercerizadas**. Los trabajadores entrevistados tienen una mirada muy crítica con respecto a su desempeño a la que se suma el temor de que la privatización de tareas de apoyo se profundice. Sin embargo, reconocen la importancia de la decisión tomada hace dos años por la dirección en cuanto a asignar el manejo de residuos patogénicos - tarea a cargo del sector de mantenimiento años atrás - al personal de la empresa de limpieza.

En cuanto al **tiempo de trabajo**, la jornada establecida es de 6 horas diarias pues dado el carácter del hospital se ha definido la "insalubridad". Esta situación establece además la jubilación a los cincuenta años de edad y veinticinco años de servicio. Todos los trabajadores han reconocido que este horario les permite armonizar adecuadamente la vida laboral y familiar y también la posibilidad de tener otra actividad laboral, en general como trabajadores autónomos para tareas de mantenimiento domiciliario o empleados en talleres de diverso tipo. Controlan el tiempo de trabajo pues establecen personalmente o por acuerdos grupales las tareas y pausas y también la alternancia para cubrir las actividades de fin de semana o los períodos de vacaciones. En cuanto

a la existencia de pausas predeterminadas, los trabajadores explican por qué no existen como tales:

"es poco el tiempo que estamos, por ahí te la pasás yendo y viniendo. Por ejemplo, estamos acá y de enfrente precisan algo, tenés que cruzar (la calle), ir hasta allá, ver lo que pasa, si te olvidaste algo, tenés que volver y entre cada ida y vuelta tenés diez minutos y sacá la cuenta… capaz que tenés tres cuadras caminando, o tenés que llevar otras cosas, no podés llevar todo en una tanda: la escalera, la caja de herramientas, la agujereadora…"

El **modo de gestión del sector y su relación con las autoridades** ha sufrido modificaciones en los últimos años: se ha establecido la dependencia directa de la dirección y se ha reemplazado al jefe del sector mantenimiento propiamente dicho quien, se jubiló, por otro trabajador a través de un proceso de selección participativo. Durante la entrevista explica que luego de años de trabajo en el hospital fue elegido jefe con el **consenso** de sus compañeros.

"un poco por antigüedad y por decisión del que se jubiló… los directores me propusieron a mí… hicieron una votación interna y estaban todos de acuerdo, somos todos conocidos"

El Jefe actual ha ocupado recientemente su cargo y su **estilo** corresponde a su mirada sobre las posibilidades de ejercicio de este rol en el hospital público. Ingresó a la cocina y cuando ésta se tercerizó fue trasladado al sector de mantenimiento. Su trayectoria de veinticuatro años de trabajo en el hospital lo ubica entre el personal de mayor antigüedad en la institución y es uno de los trabajadores que ha compartido con "los antiguos" un período en el que aprendían unos de otros:
"Me pulí acá, con la gente que se jubiló, te vas haciendo"
Su rol le implica una gran disponibilidad al servicio del hospital dado que no se ha cumplimentado aún la designación de otro Jefe para que puedan rotarse.

"No tengo horario de entrar pero tampoco de salir… ante cualquier problema me llaman a mí, tengo turno full time…"

La **falta de personal** es su preocupación principal aunque reconoce que "ahora" se están realizando incorporaciones de personal capacitado para los puestos a ocupar con perfiles definidos según las necesidades de vacantes a cubrir:

"Estamos trabajando con un 40% menos de gente" (...) "y estamos hablando de veinte personas, los que se fueron eran los que más sabían" (...) "necesitamos gente, gente de oficio"

"…tiene que haber dos personas (por puesto): dos herreros, dos carpinteros,… en Mantenimiento, diez personas más como mínimo"

"…los que entraron son parientes de gente que trabajó acá que se jubiló o que se murió, tuvieron prioridad, está muy bien eso… pero siempre de acá, de la familia"

"…le tomamos un examen y estos dos que entraron así a ojos cerrados sabían"

El jefe expresa que se ocupa de **controlar el trabajo** aunque no lo hace todo el tiempo ya que distribuye su jornada entre la supervisión de las tareas en los distintos sectores del hospital y su presencia en la oficina en la que, en base a las informaciones de la secretaria sobre los pedidos recibidos, distribuye las tareas entre los trabajadores presentes.

"…yo voy atrás… voy con el electricista, con el cloaquista, con el gasista… con el pintor menos, no voy a andar mirándolo… la idea es saber yo lo que se hace, no lo que me dice él que se hace, yo lo vi, yo estuve y me puedo hacer responsable de esto… camino decientas cuadras por día"

La **legitimidad** del Jefe se basa tanto en su conocimiento del trabajo real del sector como en el hecho de haber sido elegido

por sus propios compañeros. Su **estilo** de gestión es participativo: ha establecido reuniones grupales periódicas en las que se discuten los problemas del sector y se acuerdan criterios de trabajo. Este hecho resulta un factor de protección importante para el colectivo.

Conoce los requisitos para desarrollar un trabajo en forma segura:

"…yo tendría que venir acá, cambiarme, tener mi vestuario, mi taquilla, sacarme la ropa que traigo de mi casa… al final, ducharme, irme a mi casa con mi ropa y dejar la ropa de trabajo acá"

"…tocamos tres ochenta, no te perdona, tenés que tener unos buenos zapatos, unos buenos guantes, una buena herramienta."

Asocia su rol a la gestión de mejores condiciones para los trabajadores del sector ante las autoridades hospitalarias.

"…a algunos no les importa, a mí sí me importa que, como yo que trabajo, la gente esté bien, yo no puedo mandar a trabajar si no les doy las capas un día de lluvia"

Cabe señalar que no corresponde a su rol definir promociones o capacitaciones para el personal a su cargo, aunque podría proponerlas. No ha explicitado su intervención en la evaluación del personal ni de los resultados de las tareas realizadas. Se ocupa del **cuidado de los trabajadores a su cargo** dando recomendaciones sobre procedimientos seguros de trabajo y uso de elementos de protección personal.

"El que se tiene que cuidar mucho es el cloaquista… vos viste lo que son las agujas, te pasan cualquier guante… a él siempre le digo "Te tenés que cuidar"… le compramos las caretas… "Vos ponete todo, si te pasa algo te llevo corriendo a la guardia"

No considera dentro de sus responsabilidades tener que obligar

a su uso o tomar medidas en caso de que los trabajadores no cumplan con sus recomendaciones.

"…no me gusta, tampoco quiero… yo no los puedo sancionar, yo no puedo"

Dentro de sus prioridades, menciona su esfuerzo por retener personal en el sector para revertir la tendencia que se venía dando ya que los trabajadores solicitaban el cambio de sector debido a las deficientes condiciones de trabajo:

"Mucha gente se fue de mantenimiento y está en otros sectores… se cansó de estar acá y pidió el pase y en ese momento se daba, estaba mal hecho… nosotros ahora de acá se quiere ir uno y bueno, traeme un reemplazo que ocupe el lugar tuyo… en el Ministerio deben figurar cuarenta y somos veinte…"

Varios trabajadores caracterizaron en forma semejante la relación con el jefe:

"El capataz es el capataz pero más allá de eso, es tu compañero, lo veo como un compañero pero lo respeto como capataz."

En cuanto a la **relación con las autoridades**, los trabajadores han abordado diversas cuestiones. Por un lado, indican estar en dependencia directa de uno de los directores, profesional médico de más de veinte años de trabajo en el hospital que visita el sector y al que acceden fácilmente.

"Son cuatro directores asociados, y uno de los directores es el que nos manda a nosotros, (…) lo conocemos hace veinte años…"

"…cualquier cosa que necesitás yo voy, no tengo que andar pidiendo permiso, yo voy y está, me meto y hablo con él o con otro que esté"

"Me considero escuchado, el diálogo es fluido, inquietudes...

nunca nos dijeron "no, no está…"

La **relación con las autoridades** ha sido tema de debate en la entrevista grupal y de reflexión en las entrevistas individuales. Se han expresado situaciones dispares en cuanto al reconocimiento hacia el sector por parte de la jerarquía. Algunos trabajadores expresaron su falta de interés en esta posibilidad de intercambio con la dirección y cierta desconfianza al respecto.

Algunos trabajadores creen que la dirección no conoce el trabajo que hacen o las condiciones en las que se encuentran los talleres en los que desempeñan su labor, y vivencian este supuesto desconocimiento como una **falta de reconocimiento** hacia sus competencias, hacia los esfuerzos que realizan, incluso por fuera de las tareas asignadas, y hacia los resultados de su labor. Indican sin embargo que "ahora" hay algunas mejoras en este sentido.

"no saben el trabajo que es, el riesgo que es"

"el otro día pedimos una morsa que es normal dentro de un taller y el tipo dijo: "¿Y ustedes para qué quieren una morsa?" y pasa que el tipo no tiene ni idea, no sabe… pero ahora de a poco… si lo pedís te dan, ahora empezó"

Los trabajadores conocen la existencia de planes de mejoras que abarcan a todo el hospital y también específicamente a su sector. Esto se puso de manifiesto en los relatos sobre el nuevo taller que se les asignará.

"se han hecho obras grandes… se han hecho cosas… (se va) a refaccionar o hacer algo nuevo para que tengamos lugar, todo mantenimiento… todo para nosotros, para poder trabajar bien, para estar bien y con todo, con buenos baños, buenas duchas, acá tiene que ser tu segunda casa"

Las **innovaciones** en el funcionamiento del sector, implementadas recientemente, parecen corresponder a un mayor grado de

reconocimiento institucional de la importancia del sector para el funcionamiento hospitalario. En este sentido, los trabajadores han comunicado que a partir de iniciativas y propuestas individuales o del sector, la dirección del hospital ha modificado la organización del trabajo en lo que se refiere a las compras de herramientas e insumos y responden favorablemente a los pedidos que formulan.

"teníamos que subir al tanque para arreglar las luces para los aviones y los helicópteros y le digo: _Mirá que no tenemos cinturón de seguridad para subir…yo voy a subir si vos me comprás eso… y al otro día estaba el cinturón de seguridad…"

El **desarrollo de carrera** en la institución se corresponde a lo que algunos entrevistados han considerado una característica del empleo público, criterios poco claros en cuanto a: las promociones, asignaciones de tareas y sector; la falta de equidad en la distribución de la carga de trabajo y la evaluación de la calidad de los resultados o la responsabilidad en la ejecución de las tareas asignadas. Esta **falta de justicia procedimental** genera malestar entre los trabajadores del sector. El hecho de permanecer en el mismo cargo y categoría con el que ingresaron y que las promociones se produzcan en plazos que exceden los esperados genera malestar y desilusión entre los trabajadores entrevistados. En este sentido, expresan la importancia de tener posibilidades de desarrollo en su vida laboral y la importancia de mejorar el reconocimiento a través de la obtención de promociones con aumento de categoría y por ende con aumento de la remuneración.

"al momento de entrar, entré como camillero, pero como tenía un oficio, pedí el pase a Mantenimiento… entré con un cargo desvirtuado… si el día de mañana hay un concurso de capacitación o recategorización, yo podría ascender, es lo más beneficioso para mí, aunque siempre cumplí la función de electricista"

Es de subrayar que todos los trabajadores entrevistados mencionan la importancia de la **capacitación** formal y sistemática

tanto para el desarrollo de los oficios como en medidas de prevención de riesgos en el trabajo. La enseñanza en los oficios estuvo por años a cargo de los trabajadores de mayor experiencia y se realizó de modo informal. Los trabajadores valoran esta modalidad de aprendizaje aunque reconocen sus límites:

"nos fuimos pasando la experiencia, las mañas sobre todo, con el tiempo y con las máquinas"

El hecho de **aprender permanentemente algo nuevo** es vivido como algo positivo por el impacto de estos aprendizajes en diversos campos de la vida personal y laboral por lo que corresponde a lo que consideran una oportunidad de desarrollo personal.

"acá aprendés de todo… con las máquinas, a manejar herramientas, acá aprendí a manejar un torno, herramientas y cosas que me sirvieron para construir mi casa… el tema de las instalaciones, o sea, es como tener una escuela gratis"

Los trabajadores asocian estos aprendizajes a la necesidad de responder a las exigencias del trabajo por la falta de personal especializado y reconocen que las decisiones que toman y "las" respuestas que pueden dar en tareas que exceden su competencia les generan preocupación y malestar. Las consideran de baja calidad pues comparan su desempeño con el que hubiera podido tener un trabajador especializado.

"yo lo hago, como puedo… si fuera un matriculado el que lo hace, sería distinto…"

Es interesante mencionar que los trabajadores más antiguos demandan que las próximas **incorporaciones de personal** se orienten a personal capacitado, con especialización en las tareas propias del puesto al que será asignado y no consideran conveniente continuar con la modalidad de incorporación mantenida durante décadas: sin identificar la adecuación del perfil a las necesidades del sector, lo que determinaba que una vez ingresado

se formara a través de la misma actividad, ayudando a alguien de más experiencia.

A pesar de que la totalidad del personal del sector es personal "de planta", algunos de ellos manifiestan **inseguridad en el empleo**. Temen perder el empleo o ser trasladados de sector y que se les modifique la tarea sin su acuerdo.

La idea de la posibilidad de la **tercerización** de las tareas de mantenimiento fue manifestada tanto en la entrevista grupal como en algunas entrevistas individuales. La incorporación paulatina de personal para cubrir los cargos vacantes desde hace años no constituye para estos trabajadores un indicador claro de una tendencia a la jerarquización del sector ni de una recuperación de la diversidad de tareas que reconocen les correspondían dos o tres décadas antes. La tercerización de otros servicios hospitalarios sucedida hace apenas unos años atrás es mencionada como un antecedente negativo y que podría repetirse con el sector Mantenimiento.

La sustentabilidad del empleo, es decir, la posibilidad de dar continuidad a la tarea actual, está de esta manera puesta en cuestión por el temor a la tercerización o a ser desplazados hacia otros sectores. Este temor aparece como poco consistente con lo expresado por el Jefe y por algunos trabajadores en cuanto a que actualmente no se favorecen ni se permiten los pases desde el sector de Mantenimiento a otras áreas del hospital y que sólo podrían ser autorizados en caso de que otro trabajador acepte el cambio, es decir, reemplace al que saldría del sector.

Las manifestaciones de estos trabajadores afirman la falta de justicia distributiva**.** Consideran insuficiente la **remuneración** que perciben.

"imaginate que si te pagan tres mil, y mil gastás en comida, y mil de servicios, con mil no llegás a fin de mes… y tenés que hacer otros trabajos afuera"

Varios de los trabajadores indicaron que sostenían su familia por medio del trabajo de los dos miembros de la pareja.

"si mi señora no trabajara sería distinto. Antes cuando mi mujer no trabajaba, yo trabajaba a la tarde, me las rebuscaba porque no te alcanzaba"

Lamentan no estar habilitados legalmente para el cobro de horas extras debido a la reducción horaria en relación a la declaración de insalubridad que ha merecido la institución. Estiman que en algunos casos, hacen tareas que no les corresponden o asisten al hospital fuera de horario de trabajo ante urgencias que deben ser resueltas de inmediato.

Por otro lado, estiman inadecuado el criterio por el cual el personal de enfermería cobra un porcentaje por encima del salario en reconocimiento de su presencia permanente "en contacto con el paciente". Los comentarios del personal del sector evidencian formas de contacto no permanente o indirecto –a través de fluidos o desechos corporales- o por compartir espacios con pacientes infectocontagiosos en el marco del desarrollo de la jornada laboral.

En todos los casos, manifestaron estar conformes con la **obra social** y la cobertura para la compra de medicamentos gracias al coseguro del que disponen.

"un medicamento de $200 lo pagás $6, esta es una de las cosas por las cuales a veces uno resigna otro trabajo por quedarse acá"

Las reuniones del sector son una instancia de **participación** reconocida por los trabajadores, esta práctica también constituye una innovación implementada recientemente por el nuevo jefe.

"ahora se están haciendo reuniones de trabajo y sí, te escuchan, podés opinar... antiguamente era para comer asados…"

En algunos trabajadores se evidencia una voluntad de partici-

pación activa en pos de lograr mejoras pues asumen su responsabilidad de informar a las autoridades sobre los riesgos para trabajadores y pacientes.

"hay cosas que no son de mi servicio, pero que las veo, y las conozco, veo el inconveniente, entonces, como personal del hospital informo. "Mirá pasa esto, yo no le puedo dar la solución, no me corresponde a mí hacerlo pero sí me corresponde a mí informar"

Los trabajadores que participaron en la entrevista grupal, afirmaron no estar informados sobre el funcionamiento del Comité Mixto que desde hace tres años funciona en el hospital. Sólo uno de ellos que participó en el Comité hace dos años dijo estar al tanto de su existencia y accionar.

"hacíamos reuniones semanales, listado de tareas… algunas cosas se lograron, otras no estoy al tanto…"

Si bien todos los trabajadores hacen mención a la existencia de representantes gremiales en el hospital –alguno de ellos se desempeña en el sector de Mantenimiento-, expresan no mantener una relación fluida ni tienen expectativas en cuanto a la posibilidad de obtener mejoras en su situación de trabajo a través de la acción gremial.

Los entrevistados señalaron las malas condiciones físicas del **espacio de trabajo** y su doble efecto negativo, tanto por los riesgos a los que están expuestos como por la falta de reconocimiento a su dignidad como trabajadores y a su rol en el funcionamiento institucional que conlleva. Sin embargo, algunos de ellos consideran que es parte de la situación general del hospital.

"mirá el techo, se llueve, frío… debe tener más de cien años… el Hospital es viejísimo, más de este lado"

"cada oficio tiene su taller, estamos todos separados (…) es un lugar viejo, con mucho tiempo y hay cosas que no están como tendrían que estar, se podría estar mucho mejor… pero

comparando como están algunos servicios… nosotros estamos bien"

Los trabajadores reconocen el estado de abandono y suciedad de sus talleres, algunos de los cuales han sido acondicionados por ellos mismos para disminuir los riesgos a los que están expuestos:

"todo esto adecuado por nosotros porque nosotros sabemos que nos hace mal, pusimos extractores, todo…"

Son los propios trabajadores del sector quienes se hacen cargo de la limpieza y del mantenimiento de estos talleres, la empresa de limpieza se ocupa de asear algunos espacios de uso común y la secretaría.

En cuanto a la **maquinaria** disponible, el Jefe del sector considera que *"lo necesario hay":*

Cada trabajador con conocimientos en su oficio se ocupa del mantenimiento de la maquinaria a su cargo y en varios casos, han vuelto a poner en funcionamiento máquinas en desuso.

Los **insumos** son un tema clave para el sector. Los trabajadores explican durante las entrevistas la importancia que tiene para ellos el hecho de contar con un **pañol** tanto por la accesibilidad de los insumos como por el hecho de reducir algunos pasos administrativos que aumentaban el tiempo de cada tarea. Esta innovación ha sido producto de la iniciativa del sector para la mejora de la organización del trabajo. Se implementó hace unos tres meses y está a cargo de uno de los trabajadores del sector.

"acá en el pañol tenemos repuestos, lo más cotidiano, lámparas, fusibles, cables, herramientas… lo más común, lo más chiquito, sale de acá para no ir a Depósito"

"nosotros lo estamos armando, fue idea de nosotros tenerlo así, tenemos una persona que se dedica solamente a esto"… "nosotros les dimos la idea (a la Dirección) y ellos nos dejaron"

"vengan, pongan, saquen, un tipo que controle y no se pierda nada… hay un montón de herramientas… pero no había control…"

Las solicitudes de compras las realiza el responsable del pañol quien en base a la demanda de los trabajadores registra los faltantes.

"No me quedo nunca sin nada, no les doy tiempo a quedarse sin nada, todos los días te piden algo"

Las **herramientas** manuales están en buenas condiciones o se compran sin inconvenientes en base a las necesidades. Las especificaciones técnicas para las compras de herramientas son dadas por el personal del sector.

"Tenemos las necesarias, tenemos una valija, cada sector tiene una valija con herramientas… las herramientas que tenemos son prácticamente nuevas".

"¿martillos, necesitás martillos? ¿Y cuántos necesitás, cinco? … bueno. Van y lo compran"

"todo lo provee el hospital, se me ha roto una pinza, un alicate o un destornillador y al otro día lo he tenido. Ante un faltante yo se lo pido a mi jefe y él hará la gestión que corresponda".

De todos modos, algunos trabajadores siguen trayendo sus herramientas, como hicieron durante años para suplir faltantes.

"si te faltan las herramientas trabajás mal… de a poco esto se va solucionando"

"(las traen) porque les gusta o para hacer el trabajo más fácil, no es lo mismo si tenés que hacer un pozo con una cuchara que con una pala… ja, ja"

En los relatos de los trabajadores y en sus expresiones se pone de manifiesto una tensión entre la **prevención** de riesgos y la

naturalización de los mismos.

A lo largo de las entrevistas, fueron listando los riesgos a los que están expuestos en cada puesto y en las distintas tareas que realizan.

En el sector de *eletromedicina*, los riesgos enunciados incluyen: riesgos de seguridad por la falta de extintores, falta de capacitación para extinción de incendio, previsión de calzado; riesgo biológico por contacto con filtros contaminados, y ausencia de baños para el personal; riesgo físico como ruido intermitente por proximidad de un ascensor, humedad, y exposición a fuentes de radiaciones no ionizantes (arco de soldadura); riesgo derivado de la carga física de trabajo como la adopción de posturas incómodas durante la tarea; riesgo psicosocial en relación a que los errores que pueda cometer el trabajador pueden tener consecuencias graves, exposición a eventuales situaciones de violencia por contacto con pacientes agresivos.

Los trabajadores de la *sala de máquinas* señalan los siguientes riesgos: físicos por carga térmica en verano por la presencia de la caldera en el lugar de trabajo; ambiente ruidoso por funcionamiento de las bombas; riesgo tecnológico y de seguridad por efecto del manejo de herramientas; riesgo de explosión por equipos de gas y de electrocución por contacto con el cableado del grupo electrógeno; riesgo biológico por posible contacto de sustancias contaminadas y circulación en sectores de alto riesgo dentro del hospital.

En cuanto al sector de mantenimiento propiamente dicho, los trabajadores identifican riesgos comunes al grupo derivados de las condiciones edilicias tales como: ambiente húmedo, filtraciones de agua, y riesgo biológico por falta de baños aptos higiénicamente para el personal; así como factores tecnológicos y de seguridad por la falta de capacitación acerca de los riesgos a los que se expone y cómo protegerse, y la eventual carencia de elementos de protección personal. Por otra parte señalan riesgos

psicosociales provocados por la falta de reconocimiento y escasa remuneración en relación a la tarea que realizan.

Con respecto a los riesgos específicos por puesto de trabajo y a modo ilustrativo, se citan los mencionados por algunos trabajadores en relación con su actividad. Se identifican para el puesto de *gasista*: riesgo químico por exposición a sustancias que pueden ser inhaladas (gas). En el caso del *electricista* los riesgos que señala incluyen: riesgo tecnológico y de seguridad como el contacto eléctrico directo y la falta de elementos para la extinción de incendios; y riesgos psicosociales derivados de problemas de organización del trabajo y de planificación. En tanto que el *electricista de guardia* hace mención a los siguientes riesgos: físico por ruido eventual debido al funcionamiento del grupo electrógeno; riesgo tecnológico y de seguridad por falta de elementos para extinción de incendio en el sector donde se encuentra el grupo electrógeno, y presencia eventual de obstáculos en el acceso al sector donde se encuentra el grupo electrógeno; en cuanto a factores psicosociales señala que la tarea real difiere de la prescripta, los errores que pueda cometer el trabajador provocan consecuencias graves, trabajo nocturno, eventuales problemas de comunicación con trabajadores de otros sectores, trabajo habitual de más de 8 horas (24 hs por 96 hs). Para el puesto de p*añolero* se identifican: riesgo psicosocial por el desfasaje eventual entre la tarea real y la tarea prescripta; riesgo de seguridad por posible incendio eléctrico y debido al estado deficiente de la instalación eléctrica, ausencia de un sistema de iluminación de emergencia en casos necesarios, falta de orden y limpieza por el espacio reducido en el que realiza su tarea, y riesgo de caída por superficie del suelo irregular. En el caso del *carpintero* identifica: riesgos tecnológicos y de seguridad derivados de maquinaria en relación a las tareas de montaje, puesta en servicio, mantenimiento y reparación. Para el puesto del p*lomero* los riesgos derivan de factores psicosociales tales como la imposibilidad de organizar el propio trabajo, el desarrollo de tareas no están acordes a la experiencia y

capacidad del trabajador.

Los trabajadores entrevistados indican con claridad cuáles son los **elementos de protección personal** requeridos para cada tarea y la importancia de contar con ellos. Sus expresiones dan cuenta de su negativa a trabajar sin ellos y la insistencia para obtenerlos.

"el herrero con su careta, con sus guantes, usa protección"

"el pintor se pone barbijo"

"es algo ilógico que te digan:_"andá y hacelo igual"

"ahora los estamos teniendo, nos preocupamos bastante: guantes, antiparras, protectores auditivos, que antes no te daban bolilla y que ahora de a poquito más o menos vamos consiguiendo… y estamos luchando por más"

Similar situación aparece cuando se les pregunta sobre la **ropa de trabajo**: conocen la responsabilidad del empleador en cuanto a su aprovisionamiento, la periodicidad que establece la ley y la importancia de la misma para el trabajo seguro. Sin embargo, reconocen no usarla en forma permanente.

"camisa, pantalón, borceguí, y también una capa… y un par de botas para los días de lluvia…"

"tendrían que ser dos mudas por año, el año pasado nos dieron una y este año todavía está por llegar, es decir, está pero falta repartirla"

"con la dirección anterior era una muda cada dos años, esta Dirección es más responsable"

"todos con la ropa nueva, una semana, dos… y después como no hay una norma de seguridad… "

Con respecto al **calzado** en particular varios trabajadores relataron con enfado las dificultades para que se les entregue aquel que

corresponde según el puesto que ocupan y la talla adecuada.

"No se hacen relevamientos, les corresponden a Seguridad e Higiene y los capataces y el director de mantenimiento… ¡no le podés comprar zapato de punta de acero al herrero y al electricista!"

"estoy con zapatillas, los botines que me dieron no me los pude poner"

Los trabajadores son conscientes de que existen **procedimientos seguros de trabajo** a respetar, algunos reconocen no respetarlos siempre o no poder hacerlo por falta de elementos.

"yo siempre digo que ante un riesgo extremo, se corta la luz, hay que cortar el hospital… yo lo lamento."

"para arrancar el grupo electrógeno… hay que arrancarlo manual y estar capacitado (…) hay que cumplir ciertos pasos reglamentarios para encender el equipo y no dejarlo abierto para que pueda llegar a pasar cualquier cosa."

"soldamos con oxígeno… la norma de seguridad te dice que tenés que ir con el matafuego… lo tengo paradito ahí… no pasó la prueba hidráulica, pedí la renovación y no sé qué pasó."

El cuidado con respecto al riesgo de contagio se vincula estrechamente a la conciencia de estar expuestos a riesgo biológico por trabajar en un hospital que atiende enfermos infectocontagiosos. En las entrevistas la idea del **cuidado de la salud** aparece como una decisión de cada trabajador.

"nosotros tenemos que cuidarnos, no va a venir el Director a cuidarnos, tenemos que cuidarnos solos"

Es de subrayar que esta actitud se fundamenta en la responsabilidad como padres de proteger a su familia y no tanto con el propio cuidado.

"siempre me cuidé, antes de entrar a mi casa voy al lavadero, me

saco toda la ropa, mi señora me trae la ropa, me cambio y ahí entro a mi casa…yo no me voy a llevar los virus a mi casa con la ropa"

"más allá que para uno el trabajo es su segunda casa, uno tiene un hogar, una familia y criaturas, o sea, yo antes de decir "no, no me vacuno" tengo que pensar en lo que yo puedo llegar a trasmitir afuera"

La totalidad de los entrevistados pusieron el acento en la **vacunación** como una acción preventiva. Reconocieron la iniciativa de la dirección en cuanto a desarrollar campañas destinadas al personal del hospital y la disponibilidad de vacunas para el personal. Señalaron cumplir con el calendario de vacunación.

"tengo todas las vacunas… nos han dicho "todo el personal vacunado", esto viene de la Dirección a los jefes y de los jefes a nosotros (…)

"nosotros salimos como un colador… vacuna que sale nos la exigen"

Cuando se les solicitó mencionar **accidentes e incidentes** sucedidos en ocasión del trabajo, la mayoría se refirió a ellos como de escasa importancia.

"accidentes menores por ahí… como por ejemplo salpicado con cal el pintor… el electricista que por ahí le pega un golpe de corriente"

"uno solo, muy menor, estaba trabajando, se desprendió un tubo, golpeó en la escalera y me cortó el brazo. Fui a la ART, me curaron, me dieron días de accidente de trabajo y nada más. Eso en toda mi historia laboral"

"el otro día por un error, no me di cuenta, fui a medir la tensión de una lámpara, no me di cuenta que era de alta tensión, el tester se hizo pedazos"

"un compañero mío una vuelta bajó el soplete y se prendió el pantalón, una pavada, no pasa siempre pero te puede pasar"

“cuando estaba en la herrería, (muestra la cicatriz en un dedo de la mano), casi me lo corto, se me zafó la amoladora, se me dio vuelta y “pam”

Cuando uno de los trabajadores relató un accidente con riesgo de vida, lo asoció a la propia naturaleza del trabajo.

“le ha pasado a un jefe nuestro que le explotó la caldera y casi lo mata… son accidentes como en todos lados, lo que pasa es que estamos más expuestos que otros”

En el marco de la investigación y en función de reflexionar sobre las propuestas que favorezcan cambios de las condiciones y medioambiente de trabajo para el efectivo cuidado de la salud de los trabajadores del sector, el equipo de investigación ha rescatado algunas manifestaciones en cuanto a su visión de las **características del empleo público** y la comparación que realizaron algunos de ellos con el trabajo en empresas privadas.

Entre las notas positivas del trabajo en privado los entrevistados han señalado la exigencia del cumplimiento de normas de seguridad, la capacitación obligatoria y la incidencia de los representantes gremiales en la defensa de los derechos de los trabajadores.

“está la costumbre de cada uno, porque nunca se exigió (…) yo trabajé en privado y si no estás con la ropa, te miran y te dicen “No entrás a trabajar” y como acá no se hace…”

“yo estuve en una empresa privada y me capacitaron”

“en el ámbito privado la podés pelear, acá no (…)en un lugar privado por el oficio hay gremio”

Por otra parte, identifican aspectos negativos del empleo en el sector privado: la precarización, la falta de un trato digno y el sentido del trabajo. El trabajo hospitalario se asocia con la responsabilidad social del cuidado a quienes están enfermos.

"en privado vos no sabés si te aportaron o te robaron"

"yo he trabajado en privado… acá las cosas te las piden bien, no te obligan a hacer las cosas, no es muy estricto, es más a conciencia… vos sabés que donde vas hay gente enferma"

Trabajar en el hospital público es una **elección** para la mayoría de los entrevistados. Varios desarrollaron los mismos argumentos: seguridad en el empleo, sustentabilidad en el tiempo, regularidad en la remuneración, servicios sociales que protegen al trabajador y su familia, compatibilización de la vida laboral y la familiar y posibilidad de desarrollo personal y de otra ocupación debido al horario.

"estando acá no vas a hacer diferencia que por ahí en la calle la hacés. Lo que yo gano acá lo hago en 10 días en la calle porque hay mucho trabajo y se paga muy bien (…) pero acá tenés otros beneficios como la obra social, el co seguro, el sueldo fijo, que si estás enfermo, te quedás en tu casa pero sabés que a fin de mes tenés la plata, sea poco o mucho, la tenés. Y tenés la obra social para vos, tus hijos que es lo que te tira a quedarte. Y una vez acá… no recuerdo a nadie que hayan echado. Esto es seguro, estás cómodo y te permite hacer otras cosas, porque yo de acá salgo a las 12."

Ninguno de los trabajadores de mayor antigüedad manifestó su voluntad de cambiar de trabajo y los recientemente ingresados explicitaron que el ingreso como trabajadores hospitalarios fue una elección consciente.

Las entrevistas pusieron en evidencia que este grupo ha desarrollado una capacidad de **crítica a la organización del trabajo** y que la expresan de modos diversos, que van desde la comprensión de la complejidad del problema, el enojo y la ofuscación hasta el humor. La discusión y el intercambio de opiniones entre aquellos con miradas diferentes se realizaron con apasionamiento y actitudes diversas: el protagonismo de al-

gunos trabajadores, el silencio y los gestos de acuerdo de otros.

"es que los medios no dan o la organización no da para que se solucione todo, es un hospital muy viejo, se están haciendo muchas reparaciones, muchas modificaciones pero…falta todavía"

En la entrevista grupal, los **chistes** sobre la situación del sector y las condiciones de trabajo fueron frecuentes así como frases irónicas que provocaban la hilaridad del conjunto.

"el baño… es de mil ochocientos diez… no sé si San Martín no venía a este baño… (risas)"

Algunos trabajadores han expresado su **desesperanza** en cuanto a las posibilidades de cambio favorable de sus condiciones y medioambiente de trabajo, producto de la experiencia vivida a lo largo de los últimos veinticinco años y que permanece viva en la conciencia de estos trabajadores.

"… gente no toman… ahora acá hay tres o cuatro que se jubilan y no van a tomar… y ya somos 4 menos… ¡peor!"

"me conformo con lo que nos dan… hemos estado peor"

Diversos proyectos incumplidos de refacción edilicia así como la demora para la recuperación de cargos vacantes han aportado a esta visión pesimista de las perspectivas de cambio que ellos expresaron.

"se iban a hacer edificios nuevos allá, te estoy hablando de 7 años atrás, estaba la plata, salió en el diario, está la maqueta… la cosa es que nos quedamos sin hospital nuevo, sin nada… y no es que se lo hayan llevado los Directores ni nada por el estilo"

Sin embargo, todos los trabajadores han indicado que en los últimos años, coincidentemente con la asunción del equipo de dirección actual, se han producido **cambios favorables en el hospital**: modificaciones edilicias e incorporación de tecnolo-

gía en diversos sectores del hospital, mejoras en las instalaciones asignadas al sector de Sala de Máquinas y mayor disponibilidad de materiales, herramientas e insumos, ropa, calzado y elementos de protección personal para el sector así como la designación de un responsable de las compras con experiencia en mantenimiento hospitalario y la organización del pañol junto con la incorporación de personal debidamente capacitado para el puesto a desempeñar.

"pará, pará… que ahora tenemos 8 compañeros nuevos…"

Las **propuestas de mejoras** formuladas durante la entrevista grupal son precisas, y fueron presentadas en el siguiente orden: un lugar donde trabajar *"bien",* capacitación en oficios y en Seguridad e Higiene, que se complete el personal para contar con dos trabajadores por oficio y ser reconocidos por las autoridades.

A pesar de que varios trabajadores manifestaron su interés en la investigación y la expectativa de que la misma pudiera resultar un modo de trasmisión de sus inquietudes y tener cierta eficacia para obtener algún tipo de mejoras, el **temor a la posible privatización** se hizo presente al final de la entrevista grupal como una idea recurrente en el imaginario colectivo y que sólo algunos ponen en palabras.

"también incorporaron personal para lavadero y lo privatizaron… ponían personal para cocina y capaz que uno era cocinero y hoy la cocina no existe…"

"hay muchas partes del edificio… donde han entrado empresas privadas, tercerizadas, a hacer trabajos que nosotros hacemos habitualmente…"

"¿Sabés como termina esto?... privatizado todo… esto que hicieron ustedes acá lo hicieron en cocina (…) capaz que me equivoco y lo voy a reconocer…"

7. Conclusiones

Estos trabajadores manifiestan una clara conciencia de los cambios que a nivel de los hospitales públicos se han producido en los últimos 25 años. Identifican una época "gloriosa" en la que el sector contaba con una infraestructura adecuada, personal suficiente, maquinarias, herramientas e insumos para realizar el mantenimiento hospitalario en forma apropiada. Describen los cambios paulatinos producto de la desinversión en el sector salud con sus consecuencias diversas, entre ellas la baja calidad del mantenimiento – debida a la escasez de recursos - y la falta de nombramientos para ocupar los puestos vacantes con efectos que se manifiestan en la situación actual: talleres desmantelados, edificios en pésimo estado producto del abandono por años, personal desmotivado.

Expresan temor sobre lo que consideran podría suceder: la tercerización de las tareas que realizan y fundan este temor tanto en antecedentes de privatización en otros sectores de la propia institución como en los sectores de Mantenimiento de otros hospitales provinciales.

Valoran el trabajo en el hospital tanto por los beneficios sociales y asistenciales como por la posibilidad de realizar aprendizajes valiosos para la vida fuera del trabajo así como también porque les permite armonizar las exigencias de este puesto con sus expectativas en cuanto a la vida familiar y realizar, si lo desean y requieren, otra actividad laboral.

Reconocen los riesgos a los que están expuestos y enuncian el sufrimiento en el trabajo, recurriendo en algunos casos a la naturalización de la situación y al humor como estrategias defensivas.

La vivencia de la falta de reconocimiento a la labor del sector y algunas inequidades vinculadas a las que consideran características del empleo público, generan evidente malestar entre estos trabajadores.

Identifican las mejoras en la institución efectuadas en el marco de la actual gestión, reconociendo que esto redunda en la calidad de la atención de los pacientes, sin embargo lamentan que éstas sólo hayan alcanzado muy parcialmente al sector, al que consideran relegado.

Los trabajadores anhelan que su trabajo sea sostenible, brindar un servicio de mayor calidad y desarrollar sus competencias personales.

Establecen como necesidades del sector: un lugar físico en condiciones dignas y adecuado para el desarrollo de sus tareas, capacitación para realizar un trabajo seguro y prestar un servicio de calidad, la incorporación de personal capacitado y en cantidad suficiente con el consecuente cambio en la organización de trabajo de modo de contar con duplas de trabajadores del mismo oficio, asegurando la presencia continua en el sector para responder en tiempo y forma a la demanda.

La autonomía y posibilidad de influir respecto del modo de responder a la demanda aumentan la responsabilidad del sector en cuanto a la calidad del servicio prestado. Esta situación se contrapone, desde el punto de vista de los trabajadores, con el escaso reconocimiento y la falta de jerarquización del sector tanto por parte de las autoridades como por el resto de los actores institucionales.

Resulta interesante constatar que este modo de funcionamiento desde un enfoque del Mantenimiento correctivo –tanto paliativo como curativo- determinado por la demanda de los usuarios del servicio se asocia estrechamente con las características propias del trabajo hospitalario y con la tarea que como trabajadores autónomos realizan electricistas, gasistas, herreros, carpinteros, pintores, cloaquistas cuando se dedican al mantenimiento domiciliario. La demanda que reciben de los jefes de servicio del hospital se asemeja a la que un cliente particular les formula, una demanda inespecífica, de alguien que detecta un disfuncionamiento y espera una respuesta rápida que restablezca la situa-

ción anterior: un artefacto o instalación que funcionen.

Acudir a resolver urgencias a solicitud de aquel que solicita esta prestación y espera una respuesta puntual y eficiente es la tarea que aceptan como propia, ya sea en el trabajo domiciliario como en su tarea en el hospital.

La identificación que pareciera establecerse desde su punto de vista entre las características del trabajo en el hospital y el trabajo como trabajadores autónomos podría explicar la escasez de propuestas manifestadas en las entrevistas en lo referente a mejoras de la organización del trabajo y particularmente en cuanto a la articulación del sector con el resto de los servicios del hospital. Esta perspectiva se corresponde con las características actuales de la demanda: no planificada ni regulable desde el propio sector, situación que define la imprevisibilidad como característica principal del trabajo de mantenimiento en esta institución. En este marco, en la medida en que se prioriza la reparación sobre la gestión preventiva resulta poco viable para el sector la planificación de la actividad.

Cabe subrayar que esta situación podría estar en la base del escaso reconocimiento de su rol por parte del resto de los actores institucionales quienes atribuirían a deficiencias propias del sector, la imposibilidad de obtener respuestas satisfactorias en tiempo y forma a sus demandas.

En síntesis, en este contexto, las intervenciones del sector son, necesariamente, reactivas y responden a urgencias; no existe en la concepción que rige su organización interna ni las relaciones con el resto de los sectores hospitalarios una orientación hacia el mantenimiento preventivo, menos aún predictivo o productivo.

Pensar en establecer la posibilidad e interés del desarrollo de un mantenimiento de tipo preventivo para el hospital requiere necesariamente reformular la tarea del sector y considerarla una parte de la Gestión de SST, en articulación con la Gestión de Calidad

de Atención a la Comunidad. Iniciar este proceso de innovación para la mejora de las condiciones y medioambiente de trabajo y del servicio que presta exigiría revisar las responsabilidades y actores involucrados en la definición de estrategias de intervención, revisar la formulación de las demandas, acordar prioridades, formular planes de trabajo de mediano y largo plazo, establecer acciones de capacitación sobre la gestión de Mantenimiento tanto para los responsables de las tres áreas que conforman este sector como para quienes demandan su servicio.

Superar la urgencia y el enfoque reactivo para diseñar planes de trabajo -que junto a la urgencia contemplen acciones de mediano y largo plazo- permitiría planificar adecuadamente la utilización de recursos disponibles y la gestión de los necesarios para dar respuesta a las necesidades de resolución inmediata y considerar la posible recuperación y puesta en valor de aquello que resultase recuperable y la renovación de lo que resulta inadecuado o irrecuperable en el contexto actual.

El mantenimiento preventivo y predictivo en la institución aportaría tanto al cuidado de los recursos – maquinarias, herramientas, edificios, mobiliario- como a la jerarquización del sector a cargo de esta tarea en la medida en que su desarrollo resulta estratégico para la mejora de atención a los pacientes que acuden al hospital. En el mismo proceso, se mejoraría la calidad de vida y la salud de los trabajadores a cargo de estas tareas, revirtiendo su padecimiento actual.

8. Propuestas

Esta investigación plantea diferentes desafíos y líneas de acción: Desde la *investigación*, continuar indagando para dar visibilidad y profundizar el análisis de esta problemática que afecta tanto a los trabajadores del sector como al conjunto de los trabajadores hospitalarios y a la comunidad que asiste a las instituciones de salud. En este sentido, resultaría conveniente realizar un análisis de las percepciones de los trabajadores del sector y

del equipo de dirección sobre las posibilidades de cambio de la situación actual, e identificar al conjunto de actores institucionales involucrados en la toma de decisiones que inciden en las CyMAT de este sector hospitalario.

En cuanto a la *gestión hospitalaria*, algunos lineamientos de un posible plan de acción podrían formularse en este orden:

• Generar instancias de diálogo que permitan profundizar el debate y establecer consensos entre todos los involucrados para, en base a la identificación de peligros realizada, definir acciones en pos de disminuir los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores por las condiciones y medioambiente de trabajo actuales.

• Consensuar lineamientos para un plan estratégico de desarrollo del sector como parte de la mejora de calidad del servicio de salud, tales como:

• Definir acciones de participación que permitan modificar los sentimientos de injusticia e inseguridad, en particular asegurar una adecuada información sobre los planes referidos al sector y mejorar la comunicación ascendente y descendente, entre el sector y el equipo de dirección hospitalario.

• Establecer en forma consensuada con el sector las necesidades en cuanto a incorporación de personal.

• Elaborar con participación del sector y de representantes del resto del hospital procedimientos que favorezcan la programación de las actividades de Mantenimiento.

• Formular e implementar un plan de capacitación sobre prevención de riesgos en el trabajo destinado a todos los trabajadores del sector y formar en los respectivos oficios a los trabajadores que lo requieran.

Estas propuestas se concretarán en base a una participación activa de los trabajadores del sector en tanto constructores de su bienestar en el marco del ejercicio de sus derechos a un trabajo decente.

9. Referencias bibliográficas.

• ANTUNES, RICARDO. (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ed. Herramienta. Buenos Aires.

• BOIX, PERE Y VOGEL, LAURENT. (2003) Participación de los Trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Comisiones Obreras), Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité.

• CONTE-GRAND A. Y RODRÍGUEZ, C. (1999), Módulo IV: "De la identificación de riesgos a la creación de ambientes sanos y seguros". En: *Cobertura de los riesgos del trabajo: manual con experiencias actuales y alternativas*. OIT, Ginebra.1999.

• DESSORS, DOMINIQUE Y GUIHO-BAILY, MARIE-PIERRE. (1998) De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Trabajo y Sociedad - PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas. Buenos Aires.

• DEJOURS, CHRISTOPHE (1990) Trabajo y desgaste mental. Ed. Hvmanitas. Bs. As.

• DE SOUZA MINAYO, MARÍA CECILIA. (2004) El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en salud. Ed. Lugar. Buenos Aires.

• GESTAL OTERO, JUAN JESÚS (2003) Riesgos Laborales del Personal Sanitario. 3ra Ed. McGraw-Hill. Madrid, España.

• GIRAUDO ESTHER, KORINFELD SILVIA, MENDIZÁBAL NORA (2003) "Trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención", en *Gestión con el personal Una alternativa al concepto de Recursos Humanos* Daniel Dei. Noma Mena, Bs As. Ed. Docencia

• ILO-OSH (2001) Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

• LAURELL, ANA CRISTINA. (1993) Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000. OPS.

• Ley nacional Nº 19.587 (de Seguridad e Higiene), Publicada en el Boletín Oficial Nº 22412 del 28-abr-1972

• Ley nacional Nº 24.557 (de Riesgos del Trabajo), Publicada en el Boletín Oficial Nº 28242 del 04-oct-1995

• Ley Nº 10.430. (Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública), Artículo 143 - Agrupamiento Personal Obrero. Nomenclador de cargos del personal obrero.

• MARCEAU, JEAN (1996) En Investigaciones en Salud Ocupacional en Cuba. Actualidad y Proyecciones. Almirall Hernández, P. y del Castillo Martín, N. Exposición en el III Congreso de Salud y Trabajo 2010. La Habana, Cuba.

• MARRADI, A; ARCHENTI, N. Y PIOVANI, J. (2007) Metodología de las ciencias sociales. Ed. Emecé. Buenos Aires.

• MARTINEZ, ANDREA (2010) Análisis de CyMAT del personal de mantenimiento tercerizado de un hospital provincial. Trabajo final del Curso de Especialización en Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP) - Comisión Mixta para la Salud y la Seguridad en el Empleo Pública (COMISASEP). La Plata. *(No publicado)*

• MINISTERIO DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BIENOS AIRES. Pliego de Bases y Condiciones para la Licitación del Servicio de Mantenimiento en Hospitales. Anexos C y 1.

• NEFFA, JULIO CÉSAR. (1995) Las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción domi-

nante y de una visión alternativa. CEIL – PIETTE. Buenos Aires.

• NEFFA, JULIO CESAR *"¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una perspectiva"*. Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT) Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET) CREDAL - Unidad Asociada Nº 11 al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS). Bs. As. Ed. Hvmanitas

• OPS. (2005) Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud. Manual para Gerentes y Administradores. Washington DC.

• POCCIONI, MARÍA TERESA. (2007) Hospitales públicos: la mirada de usuarios y trabajadores. Estudios Preliminares. Programa de mejora de atención a la comunidad en hospitales públicos. La Plata.

• RODRÍGUEZ, CARLOS. (1993). Acerca de la salud de los trabajadores. Confederación sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral. Madrid.

• SALVADOR MONCADA, LUIS. (2005) II Semana Argentina de la Salud más seguridad en el trabajo. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Argentina.

• SALVADOR MONCADA LUIS, LLORENS CLARA y SÁNCHEZ ESTHER. (1998) Factores psicosociales: la importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas. Organización Mundial de la Salud, Ginebra.

• SCHVARSTEIN, LEONARDO y LEOPOLD, LUIS. (2005) Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Ed. Paidós. Argentina.

• SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO, SUBGERENCIA DE ESTUDIOS, FORMACIÓN Y DESARROLLO, DEPARTAMENTO DE DESARROLLO TÉCNICO. (2004). Estudio exploratorio sobre Conocimiento del

Sistema de Riesgos del Trabajo y Percepción de Riesgos en la población trabajadora. Presentación Preliminar. Buenos Aires.

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO - ILO OSH 2001. (2007) Directrices Nacionales sobre los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Res. S.R.T. N° 103/05). Argentina.

• SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO. (2007) Aportes para el Debate de la Reforma de la Ley de Riesgos del Trabajo. La participación como instrumento de promoción al diálogo social. FERROGRAF. La Plata.

• SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO. (2007) Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Subgerencia de Prevención. Grupo de Trabajo SRT-ILO OSH 2001. Resolución 523/2007.

• ZALDÚA, GABRIELA Y OTROS. (2006) La hegemonía neoliberal y las condiciones de producción de los actos de salud en hospitales públicos. IIFCS, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Buenos Aires, Argentina.

• **http:**//www.ugr.unsl.edu.ar/documentos/Mantenimiento%20 Industrial.doc MOLINA, JOSÉ (2010) Mantenimiento y Seguridad Industrial. Unidad de Gestión de Riesgos. Universidad Nacional de San Luis

• http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v11n4/v11n4a16.pdf. CRUZ A., AGUILERA-HUERTAS W., Y DÍAS-MORA D. (2009). Estudio Comparativo de los Servicios de Mantenimiento Utilizando Técnicas de Minería de Datos. Rev. Salud Pública. 11 (4): 653-661, Colombia.

•http://www.minsa.gob.pe/dgiem/asistenciatecnica/FORMATOS/FORMATOS%20Y%20ESPECIFICACIONES%20TECNICAS/ESPECIFICACIONES%20TECNICAS%20MANTTO.pdf Guía para Elaborar Especificaciones Técnicas

para Mantenimiento de Establecimientos de Salud a ejecutar con los recursos asignados mediante El D.U. Nº 022-2009. Ministerio de Salud, Perú.

•http://www.sld.cu/.../la_gerencia_en_la_administracion_del_mantenimiento. Gerencia en la Administración del Mantenimiento Hospitalario.

•http://es.scribd.com/doc/21180491/salud-ocupacional-area-de-mantenimiento. Salud Ocupacional-Área de Mantenimiento. Programación, desarrollo y mantenimiento de establecimientos de salud. Pub.Científica 441 - O.P.S. 1983

CAPÍTULO 4:

Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011

Romina CUTULI e Inés PÉREZ (CONICET/ UNMdP)

"Porque no me gusta tener una persona de limpieza en mi casa. No me gusta, porque yo sé lo que yo sufrí y no me gustaría que nadie sufra esta cosa que vos sos la dueña y vos sos la que limpiás, te lo hacen ver, y no me gustaría yo, yo… Una de las señoras me decía "vos tenés que tener una agencia de limpieza y así vos tenés la capacidad. No, no. Porque yo no sirvo mandar, yo no sirvo ir a un lugar y que la persona la haya limpiado y yo tengo que volver a pasar. No, no, a mí no me gusta. Entonces como no me gusta hacer sentir mal a los demás, entonces no tengo una persona en mi casa. Ni quiero ni que mis hijas lo hagan tampoco, ¿eh? Cada uno su casa y cada uno que haga sus cosas."

Entrevista a Rosa, septiembre de 2010[1]

"Liliana: Al principio me costó mucho. Iba rezongando. Me levantaba y decía "este trabajo, por qué tengo que pasar por esto."

Entrevista a Liliana, agosto de 2011[2]

1 71 años. Nació en Necochea, pero su familia se trasladó a Mar del Plata cuando ella tenía un año. Tuvo dos parejas y tiene cinco hijos. Actualmente ya no trabaja (dejó después de 3 accidentes que tuvo camino al trabajo) y vive con su madre en una casa propia de un barrio del Sur de la ciudad.

2 52 años. No tiene hijos. Es soltera. Nació en Buenos Aires. Vino a vivir a Mar del Plata a los 23 años. Volvió a Buenos Aires al promediar los treinta años y a Mar del

1. Introducción

Los fragmentos con que se inicia este texto pertenecen a dos entrevistas realizadas a empleadas domésticas. En ambas puede rastrearse una profunda tensión respecto del trabajo que desempeñan. Aunque las empleadas entrevistadas reivindican su trabajo, todas preferirían hacer otra cosa. En buena medida, ese sentimiento ambivalente se corresponde con las condiciones en las que se realiza dicho trabajo: en la mayor parte de los casos, en la informalidad, y aun cuando las trabajadoras están registradas, poseen escasos derechos laborales y ganan magros salarios. Sin embargo, estos elementos no bastan para explicar por qué Rosa, aun pudiendo pagarla, no tendría una empleada, o por qué a Liliana le costó tanto adaptarse a este trabajo. El empleo doméstico condensa las condiciones de trabajo antes expuestas con intensas desigualdades vividas cotidianamente, desigualdades que no son sólo de clase, sino también de género. ¿Cómo se estructuran dichas desigualdades? ¿Cómo son vividas por las trabajadoras? ¿Por qué, a pesar de ellas, el servicio doméstico sigue siendo una salida laboral tan frecuente? ¿Cuáles son las trayectorias, las experiencias y las expectativas laborales de las trabajadoras de este sector? En el presente texto buscaremos responder estos interrogantes.

En la región, el trabajo femenino ha sido analizado intensamente desde fines de la década del setenta (Wainerman y Recchini de Latter, 1980; Wainerman y Navarro, 1979; Jelin y Feijóo, 1980). Sin embargo, las investigaciones se han centrado sobre otros tipos de trabajo, como la presencia femenina en el mundo industrial y las profesiones típicamente femeninas. El trabajo doméstico no remunerado fue retomado más tarde sobre todo para explicar desigualdades en el mercado de

Plata 10 años después. Vive sola en un departamento propio en el centro de la ciudad, que pudo comprar gracias a una herencia. Trabaja como empleada doméstica hace 5 años, en una misma casa. Anteriormente, trabajó en distintas empresas, como cajera y cumpliendo diferentes tareas administrativas. Dejó de trabajar en el mercado durante 10 años que dedicó a cuidar a sus abuelos. Actualmente, trabaja 5 horas diarias de lunes a viernes.

trabajo, y es reciente la presencia de estudios sobre su distribución al interior de los hogares en nuestro país (Wainerman, 2005; Esquivel, 2009).

Tanto en Argentina como en el conjunto de América Latina, el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) ha sido relegado como objeto de estudio, reproduciendo así su invisibilidad social. En el primer caso, se trata de una notable omisión en tanto, a pesar de no tratarse de un trabajo que se realice en el contexto del mercado, dicha actividad ocupa una buena parte de las horas de trabajo diarias de una amplia proporción de las mujeres. Los estudios de caso y las discusiones teóricas han estado centradas en gran medida en la función maternal, lo que colabora a naturalizar la división sexual del trabajo y a minimizar su alcance a lo largo de todo el ciclo vital de las mujeres (Torns, 2008). En el caso del empleo doméstico, dicha omisión ha relegado una de las ocupaciones feminizadas más numerosas por su fuerte presencia en el conjunto de la PEA (Población Económicamente Activa) femenina (piénsese que para 2010, el casi el 18% de las mujeres ocupadas en el total del país se empleaban en este sector), y también por tener los más altos índices de feminidad (cercanos al 100%). En esta actividad estallan con particular crudeza las desigualdades de género y clase, por lo que constituye un campo de particular interés para los estudios sociales.

En este sentido, este informe se propone contribuir al análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras de este sector, poniendo el acento en las experiencias de las mujeres que se emplean en él.[3] Nos interesa reconstruir la visión de las propias tr-

3 La noción de experiencia y su relación con el discurso ha sido objeto de un intenso debate en el ámbito historiográfico, por autores de la talla de Edward P. Thompson, Roger Chartier y Gareth Steadman Jones. Aquí tomo la noción de experiencia trabajada por Joan Scott. Esta autora se aleja de las lecturas de la experiencia como "reflejo" de la vida material o como "garantía" última de conocimiento ("ver lo real" es tener "experiencia" de lo real). En cambio, entiende que la experiencia es a un tiempo una interpretación del pasado y un elemento que requiere de interpretación. De acuerdo

bajadoras de la relación con sus empleadores y empleadoras -en las que se manifiesta una ambigüedad afectiva que la caracteriza (Goldstein, 2003; Brites, 2007) -, de la negociación de las condiciones laborales, de las tensiones en torno de los saberes vinculados a este trabajo, así como de sus expectativas en relación a la posibilidad de cambiar de empleo.

Para ello, realizamos entrevistas a mujeres que trabajan o han trabajado en este sector. En ellas, prestamos atención tanto al contenido de lo que se narra, como a los modos en que ese relato es construido. Las entrevistas son una opción metodológica que intenta reponer las voces de los sujetos cuyas experiencias se busca conocer. Como ha señalado Dora Schwartzstein (2001:22):

"la materia prima de la fuente oral no es sólo la información de hechos, sino también dimensiones de la memoria, ideología, deseos inconscientes, resignificación de hechos del pasado. Por lo tanto, es inadecuado usar las fuentes orales de manera principalmente factual, sólo para transmitir o confirmar evidencia de acontecimientos particulares. La materia prima de la entrevista es la memoria, y ésta tiene un carácter subjetivo y una tendencia a interpretar la historia más que reflejarla".

Con la idea de experiencia, por otra parte, buscamos apelar no sólo a la descripción de las condiciones laborales actuales, sino enmarcarlas en relatos de vida que trascienden un momento puntual y que permiten atisbar transformaciones en el empleo doméstico vinculadas tanto a los cambios en el mundo del trabajo, como al curso vital de las trabajadoras.

---

a Scott (1991), la experiencia es el proceso mediante el cual se constituye esa subjetividad, lo cual sucede dentro de un marco de sentido –aunque no de un marco de sentido fijo-. Dado que el relato de la experiencia se trama en relación a los discursos y sentidos disponibles, en este trabajo también se problematizan las categorías y las representaciones que los sujetos toman para narrar su experiencia (y los sentidos que les atribuyen).

Buscamos, además, dar cuenta del carácter situado de estas experiencias, contextualizándolas y enmarcándolas en las transformaciones del mundo del trabajo, y en particular del trabajo femenino, de las últimas décadas. En este sentido, recurrimos tanto a fuentes de estadística (Censos Nacionales de Población, Encuesta Permanente de Hogares, entre otras), así como a fuentes secundarias. Tomamos también distintas publicaciones de amplia circulación, a partir de las que reponemos distintos sentidos atribuidos al trabajo doméstico remunerado. Para analizar las transformaciones en los saberes implicados en este tipo de trabajo, observamos distintas clases de cursos de Formación Profesional dirigidos a personal auxiliar de casas particulares, impulsados desde el Ministerio de Trabajo de la Nación. Finalmente, analizamos un conjunto de sentencias del Tribunal de Trabajo N° 2 de la ciudad de Mar del Plata, a partir de las que buscamos analizar la puesta en uso de la legislación laboral vigente y la particular desprotección de las trabajadoras domésticas. Las sentencias permiten, además, reponer distintas representaciones que constituyen el repertorio de imágenes a partir de las que habitualmente se piensa el trabajo doméstico.

Las experiencias que tomamos para esta investigación están situadas tanto temporal como espacialmente. Las trabajadoras entrevistadas residen en la ciudad de Mar del Plata, en las que el servicio doméstico presenta algunas peculiaridades respecto del total del país. En efecto, nuestro análisis tiene como propósito contribuir a la elaboración de un diagnóstico sobre la condición de las trabajadoras domésticas que tenga en cuenta la diversidad regional, incluso dentro de la Provincia de Buenos Aires.

El informe que presentamos está organizado en seis partes. Luego de esta introducción, presentamos los objetivos y los antecedentes de la problemática que aquí abordamos, situándola tanto respecto de las transformaciones en el mundo del trabajo, y en particular del trabajo femenino, como respecto de

los cambios teóricos y metodológicos en el análisis de este tipo de actividad. En esta investigación buscamos analizar el trabajo doméstico remunerado desde una perspectiva de género en la que se destaquen sus vínculos con el trabajo doméstico no remunerado. En la cuarta parte del informe, explicitamos las decisiones metodológicas y las fuentes de datos a partir de las que realizamos esta investigación. La siguiente, "Experiencias de trabajo doméstico remunerado", está destinada al análisis de las entrevistas y sentencias laborales, puestas en relación con las otras fuentes utilizadas.

Esta parte está, a su vez, subdividida en cuatro apartados en los que analizamos distintas aristas de dichas experiencias. En el primero nos centramos en las explicaciones que las entrevistadas dan ya para emplearse o para emplear servicio doméstico, apelando a la noción de "necesidad", pero definiéndola de distintos modos. En el segundo, reconstruimos las disputas entre empleadas y empleadoras en torno de los saberes propios del trabajo doméstico. Mostramos también cómo la naturalización de dichos saberes como "femeninos" redunda en la descalificación de este trabajo y observamos el lugar de los cursos que buscan profesionalizar esta actividad. En el tercer apartado, analizamos las complejas relaciones de ambigüedad afectiva que se tejen entre empleadas y empleadoras. En el último, observamos la puesta en uso del régimen legal que actualmente regula este tipo de trabajo a partir de los conflictos laborales que llegan a los tribunales y señalamos la existencia de un "régimen de invisibilidad" en relación al servicio doméstico. Finalmente, en la sexta parte, presentamos nuestras conclusiones y propuestas.

2. Objetivos del estudio

2.1 Objetivo general

- Ofrecer un análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras de este sector, con acento en las experiencias de

las mujeres que se emplean en él.

2.2 Objetivos particulares

- Reconstruir la visión de las propias trabajadoras de la relación con sus empleadores y empleadoras, de la negociación de las condiciones de trabajo, de las tensiones en torno de los saberes vinculados a este trabajo, así como en sus expectativas en relación a la posibilidad de cambiar de empleo.
- Identificar en las voces de las empleadoras las dificultades relacionales propias del vínculo establecido en el servicio doméstico.
- Analizar los usos de las políticas y reglamentaciones que atañen al trabajo doméstico, a través de algunas de sus aplicaciones.

3. Procedimientos metodológicos utilizados

Como señalamos en la introducción, en esta investigación buscamos analizar las experiencias del trabajo doméstico remunerado. Para ello, hemos realizado diferentes entrevistas tanto a empleadas domésticas como a empleadoras. Realizamos 17 entrevistas a empleadas domésticas de distintas edades (entre 30 y 78 años), todas residentes actuales de la ciudad de Mar del Plata. 14 de las 17 entrevistadas fueron contactadas en la sede de la ciudad de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares y realizadas entre mayo y agosto de 2011. Las restantes fueron contactadas por medio de redes personales.

Los casos de las entrevistadas muestran una importante diversidad de situaciones personales: en nuestra muestra incluimos mujeres solteras y casadas, con y sin hijos (de distintas edades), oriundas de la ciudad, migrantes de otras zonas del país e inmigrantes de países limítrofes. También se da cuenta de importantes diferencias en lo que hace a sus trayectorias laborales: tomamos casos de mujeres que trabajaron en el servicio doméstico desde niñas y otras que sólo se insertaron en el sector en su madurez,

mujeres que habían trabajado en otro tipo de empleos y otras que sólo se habían empleado en éste, mujeres que trabajaban por hora, por mes, o en una combinación de ambos. En todos los casos, se trata de empleadas que actualmente trabajan con un sistema con retiro, aunque algunas han trabajado también "cama adentro".[4] Frente a esta diversidad de situaciones y trayectorias, rastreamos elementos comunes de la experiencia del trabajo en este sector.

Las entrevistas a las trabajadoras fueron complementadas con otras realizadas a 8 empleadoras en septiembre de 2011. Decidimos centrarnos en empleadoras mujeres porque encontramos un elemento recurrente en los relatos de las empleadas: en la mayor parte de los casos en que habían tenido empleadores de ambos sexos, las empleadas hacían especial referencia a su relación con las mujeres. Esta recurrencia resulta significativa y ha sido observada en otros casos: la referencia a las empleadoras mujeres da cuenta tanto de la identificación de las tareas domésticas y de cuidados como un trabajo que se resuelve "entre mujeres", como del modo en que el género opera junto a las diferencias de clase en la construcción de la relación entre empleadas y empleadoras (Rollins, 1985). También aquí incluimos situaciones diversas: si en todos los casos se trata de profesionales, las edades de las entrevistadas cubren un espectro amplio que va desde los 35 a los 68 años, y presentan distintas situaciones familiares (mujeres casadas, divorciadas, que viven solas o con pareja e hijos). Con esto también buscamos dar cuenta de aquello que resulta común a un amplio espectro de experiencias vinculadas al trabajo doméstico remunerado.

Los relatos construidos en las entrevistas son reconstrucciones (realizadas a posteriori y siempre discursivas) de experiencias del trabajo doméstico remunerado. Se trata de lo que Suely Kofes ha llamado "relatos de vida", es decir

4 Al nombrar cada entrevistada (tanto empleadas como empleadoras) por primera vez a lo largo del texto, incluimos una breve semblanza en una nota al pie.

"relatos motivados por el investigador implicando su presencia como oyente e interlocutor; material restringido a la situación de la entrevista (...); (que refiere) a aquella parte de la vida del individuo que dice respecto al tema de la investigación sin agotar las varias facetas de una biografía" (Kofes, 1998: 83).

Así, a lo largo de los distintos apartados de este informe, seleccionamos los fragmentos más significativos de las entrevistas para arrojar luz sobre los problemas de investigación abordados. Por otra parte, siguiendo el análisis de esta autora, tomamos dichos relatos tanto en su dimensión de fuentes de información, como en su carácter de evocaciones y reflexiones de las entrevistadas acerca de su pasado, prestando especial atención a su dimensión textual.

Al hacer uso del lenguaje, aunque condicionados tanto por estructuras socioeconómicas y culturales, como por esquemas narrativos implícitos, los sujetos seleccionan uno de los modos posibles de construir un enunciado del repertorio que la lengua ofrece. La elección de contar la propia experiencia haciendo uso de un campo léxico, centrándose en ciertos temas, eligiendo tipos determinados de acciones para tipos determinados de sujetos, no es en modo alguno evidente (Casmiglia Blancafort y Tusón Valls, 1999). Como han sostenido Lilie Choularaki y Norman Fairclough, "(…) en la interacción comunicativa las personas no representan el mundo de manera abstracta sino en el marco y con los propósitos de sus relaciones sociales con otros y de la construcción de identidades sociales" (Chouliaraki y Fairclough, 1999: 41).

Paul Eakin ha puesto de relieve que el "yo" de la autobiografía no "(…) "refleja" un autor referencial sino que el autor se crea a sí mismo, crea un yo que no existiría sin ese texto" (Loureiro, 1991: 4). En este sentido, lo que se dice no "refleja" (en el sentido de que no funciona como espejo de) el mundo extra-discursivo, sino que organiza lo que se cuenta a partir de reglas discursivas y de

estructuras narrativas que otorgan nuevos sentidos a aquello que es representado. Como ya advirtiera Régine Robin,

"toda historia de vida se atiene a un esquema narrativo implícito, por fragmentario que sea, por deshilvanado y repetitivo que parezca en principio. Contar la propia vida, se ha dicho montones de veces, es ajustarse a un marco, un género que se atiene a unas leyes, a una estructura temporal retroactiva y retrospectiva, a una visión del pasado, una cronología de acontecimientos inevitables" (Robin, 1993: 182).

Las entrevistadas hacen uso de un repertorio lingüístico, seleccionan de ese repertorio los signos y las formas de decir que se adecuan a las representaciones a las que apelan en la situación de la entrevista. Se construye allí una comunidad discursiva con el entrevistador, lo que implica la definición de qué es lo que está en juego y el acuerdo en significados compartidos. Lo que se cuenta está en función de dicha situación de comunicación (Arfuch, 2010). Esto no quiere decir que los entrevistados y el entrevistador participen de ella en igualdad de condiciones. En este sentido, Pierre Bourdieu señala que

"…es el encuestador quien inicia el juego y establece sus reglas; es él quien, las más de las veces asigna a la entrevista de manera unilateral y sin negociación previa, objetivos y usos en ocasiones mal determinados, al menos para el encuestado. Esta asimetría se ve reforzada por una asimetría social, si el encuestador ocupa una posición social superior al encuestado en las jerarquías de las diferentes especies de capital, en especial del cultural" (Bourdieu, 1999: 528-529).

Por otra parte, como anunciábamos en la introducción, utilizamos otras fuentes para situar las experiencias de las mujeres entrevistadas. Las fuentes de estadística consultadas (Censos Nacionales de Población, Encuesta Permanente de Hogares, entre otras) fueron utilizadas para reconstruir el contexto de las transformaciones en el mundo del trabajo y en el trabajo femenino que

enmarcan y permiten contextualizar las experiencias analizadas.

En la contextualización de las experiencias, utilizamos además imágenes y textos que forman parte del repertorio de representaciones a partir de las que empleadas y empleadoras narran su experiencia del trabajo doméstico remunerado. Usamos distintas publicaciones de amplia circulación. En particular, tomamos artículos e ilustraciones de la revista *Claudia* y la revista *Rico Tipo*, muy populares en la década de 1960, así como de distintos blogs y publicaciones actuales. A partir de ellos buscamos reponer los discursos que nutren las representaciones rastreadas en los relatos construidos en las entrevistas, poniendo el acento tanto en las rupturas como en las continuidades de ciertos elementos que las componen a lo largo del tiempo.

Situar las experiencias implica, además, enmarcarlas también en un contexto en el que el Estado Nacional ha puesto en marcha distintas políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de este sector. La más fuerte de estas políticas es el proyecto de modificación del estatus legal de las empleadas domésticas, cuyo trabajo sigue siendo regulado por el decreto 326 de 1956, siendo excluidas además de la Ley de Contrato de Trabajo (1974). Sin embargo, no es esta la única acción que actualmente se está desarrollando desde el Estado para las trabajadoras del sector. Desde el Ministerio de Trabajo de la Nación, por ejemplo, se ha impulsado la realización de cursos de formación profesional para personal auxiliar en casas particulares, destinados tanto a *"mejorar la empleabilidad de las personas de bajos ingresos o con trabajo precario"* como a *"profesionalizar y jerarquizar con criterios de equidad, ocupaciones generalmente desvalorizadas y tradicionalmente realizadas por mujeres en el ámbito doméstico."*[5]

5 Estas expresiones fueron tomadas de la página del Ministerio de Trabajo de la Nación: http://www.trabajo.gov.ar/capacitacion/domestico/?cat=8. En Mar del Plata, los cursos mencionados se han puesto en marcha en 2010.

Estas acciones han contribuido a visibilizar las problemáticas de las trabajadoras del sector. Analizamos dos dimensiones vinculadas a estas políticas. Por una parte, concurrimos a observar algunos de los cursos de Formación Profesional impulsados desde el Ministerio y analizamos los materiales curriculares difundidos desde allí. En la ciudad de Mar del Plata, estos cursos han comenzado a dictarse en 2010 en dos Escuelas de Formación Profesional dependientes de la Municipalidad de General Pueyrredón: la Escuela de Formación Profesional N° 8, que funciona en el Colegio María Auxiliadora, y la Escuela de Formación Profesional N° 7 de Batán. El Ministerio ha brindado además apoyo para la construcción de un aula taller en la escuela de Batán, en la que se reproducen las características centrales de una vivienda: el aula cuenta con una cocina –equipada con distintos electrodomésticos, un baño, un "dormitorio" con somier –donado por un importante hotel de la ciudad-, y un "comedor" –con mesa, sillas y hasta cortinas-. Los cursos tienen una carga horaria total de 6 horas semanales y una duración cuatrimestral. Si bien se ha perdido la articulación con el Ministerio, ambos siguen dictándose en la actualidad a instancias del Municipio. La observación de los cursos y el análisis del material curricular fueron realizados con la intención de complementar la mirada sobre los saberes necesarios para este tipo de trabajo.

Por otra, observamos el modo en que la legislación actual es puesta en uso por los actores implicados en los conflictos que llegan a los tribunales laborales. Nos interesaba destacar no sólo lo perjudicial de la letra de la actual legislación para las empleadas domésticas, sino rastrear los mecanismos a partir de los que se la utiliza, que muestran aún una mayor desigualdad y que explican el bajo nivel de judicialización de los conflictos laborales de este sector. En este sentido, una de las mayores trabas para el ejercicio de los derechos laborales por parte de las empleadas, es la imposibilidad de demostrar la relación de trabajo con el/la empleador/a.

Trabajamos con una serie de sentencias dictadas por el Tribunal Laboral N° 2 de Mar del Plata entre los años 1990 y 2006. El período se vincula a la accesibilidad de las sentencias al público, en tanto las posteriores no se encuentran aún archivadas. La vigencia de un mismo régimen laboral hasta la actualidad, sumada a los indicios emergentes de nuestro trabajo de campo, permiten esta proyección de largo plazo en tanto las últimas dos décadas, en materia de servicio doméstico, parecen presentar más continuidades que rupturas. La muestra, aunque no responde a un criterio estadístico, ofrece una variedad de situaciones de litigio laboral en el servicio doméstico, lo que permite establecer algunas particularidades en cuanto al tratamiento de las trabajadoras del sector en el ámbito de la justicia.

La principal regularidad observada es el alto índice de demandas rechazadas en comparación con los trabajadores encuadrados en la LCT, y la disminución progresiva de sentencias a favor de las homologaciones, característica común al resto de los trabajadores. Por ello, el número de sentencias a comienzos del período de referencia es superior al final, en tanto las homologaciones no ofrecen información significativa sobre el conflicto laboral, no siendo posible siquiera identificar la rama de actividad en que se desarrolla el mismo. Para su análisis, tomamos como referencia otras sentencias extraídas de la base JUBA (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires) que, si bien no necesariamente responden a particularidades locales, permiten confirmar algunas regularidades en los procesos de toma de decisiones de la justicia laboral en relación con el servicio doméstico.

Todas estas fuentes apuntan a mostrar los usos, las vivencias, las formas peculiares que adopta el trabajo doméstico no son suficientemente reflejadas por la normativa y la estadística oficial. En lo que sigue, a partir de estas fuentes, analizamos las experiencias de trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico. Los diversos registros discursivos permiten identificar

tanto intertextualidades como quiebres en las formas de vivir, pensar y regular el trabajo doméstico.

4. Marco teórico

Elegir a las mujeres como sujeto, e incluir una mirada de género, permite identificar apropiaciones y cuestionamientos al concepto de trabajo desde un actor de inclusión –o más bien de reconocimiento- reciente en el mundo del trabajo. Esta inclusión reciente, no sólo refiere a los cambios producidos en las últimas décadas respecto del comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo –aumento en las tasas de actividad, permanencia en el mercado de trabajo a lo largo del todo el ciclo vital- sino también a la inclusión de las mujeres como sujetos en los estudios del trabajo, la que tomó dos vías principales. Por un lado, el estudio de las mujeres en el mundo productivo: la mujer obrera, las profesiones generizadas, pretendían dar cuenta de un universo que había sido pensado, construido y explicado en masculino, con lo cual las mujeres estaban invisibilizadas en él (Barrancos, 2008; Lionetti, 1999; Lobato, 1990; Molinari, 1999, Morgade, 1997; Wainerman y Binstock, 1992; Yannoulas, 1994). Una cuestión de gran interés ha sido la construcción histórica de los roles de género a través de discursos y políticas que producían y reforzaban la división sexual del trabajo (Mercado, 1988; Nari, 2004; Lobato, 2000).

La escisión de los mundos "del trabajo" y "de la vida", que halla su raíz en la industrialización, ha sido asociada en la historiografía al proceso de reclusión doméstica de las mujeres. Paradójicamente, los discursos vigentes en Argentina a comienzos del siglo XX vinculaban la "novedad" del fenómeno de "la mujer trabajadora" al proceso de industrialización.[6] Las regulaciones jurídicas y la protección social podrían relacionarse, al menos inicialmente, a un proceso de refuerzo de esta exclusión. En la Argentina, en la primera mitad del siglo XX las regulaciones y protecciones

6 En 1906, Palacios declaraba que "el trabajo de las mujeres y de los niños, es simplemente una consecuencia del industrialismo moderno" (Palacios, 1954).

al trabajo se incrementaron, al tiempo que las tasas de actividad femeninas descendieron hasta el nivel más bajo de la historia estadística.[7] Si estos procesos de regulación y protección llevaron al trabajo definitivamente a la esfera de lo público, también consolidaron su carácter masculino. Así, a lo largo de todo este período, la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo fue uno de los problemas que atravesaba la cuestión social.

La historia de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido contada a partir de la imagen de una curva en "U", con una alto nivel de participación hacia fines del siglo XIX, seguida por su disminución iniciada en las primeras décadas del siglo XX, que alcanzara su punto más bajo en 1947, y un nuevo ascenso a partir de entones (Wainerman, 2007). La imagen de la curva en "U", sin embargo, ha sido fuertemente discutida. La disminución del trabajo remunerado femenino en las primeras décadas del siglo XX ha sido explicada a partir de un desplazamiento de los puestos de trabajo "tradicionales" –donde las mujeres habrían encontrado mayores posibilidades de insertarse laboralmente-, por trabajos "modernos" –que habrían contratado una mayor proporción de varones que los anteriores- (Kritz, 1985). Esta explicación fue cuestionada por lecturas en las que se mostró la alta participación de mano de obra femenina tanto en fábricas y servicios, desarrollados por el mismo impulso "modernizador" de la economía, como en ocupaciones "tradicionales" como el servicio doméstico (Queirolo, 2004).

Ahora bien, la lectura de la participación de las mujeres en el

7 Uno de los primeros proyectos, aunque frustrado, de regulación del trabajo lo constituyó el "Código de Trabajo" de Joaquín V. González, fundamentado en los estudios realizados por Juan Bialet Massé (1969 [1904]). Pocos años después se sanciona la Ley 5291 de Trabajo de Mujeres y Menores (1907). Luego la Ley 9588 de Accidentes de Trabajo (1915) y la Ley de Trabajo Domiciliario 10505 (1918). Las protecciones al trabajo femenino se ajustaron en dos nuevas leyes de Trabajo de Mujeres y Menores: 11317 (1924), 11932 (1934). Cabe destacar también la Ley 12383 de Prohibición del despido por causa de Matrimonio (1938) y las Cajas de Maternidad, existentes desde 1934 e instaladas como obligatorias en 1949 (Zimmermann, 1994).

mercado de trabajo ha estado fuertemente sesgada por las posibilidades que brindan las fuentes disponibles. En particular, se han señalado distintos límites que presentan las fuentes censales, que han tendido a subvalorar el trabajo femenino remunerado. Las razones de esta subvaloración se encuentran tanto en el diseño de los instrumentos de medición como en el sesgo con que se recogían esos datos, imbuidos tanto de los preconceptos de censistas y censados (Wainerman y Rechini de Lattes, 1980). Puntualmente, a pesar de constituir la abrumadora mayoría del trabajo remunerado femenino en las primeras décadas del siglo XX, tanto el trabajo domiciliario como el servicio doméstico presentan particulares dificultades en su visibilización en ese tipo de fuentes (Feijóo, 1990).

La Historia de la relación entre mujeres y trabajo en América Latina, y en particular en la Argentina, se ha centrado sobre la visibilización del trabajo femenino realizado para el mercado (James y French, 1997; Lobato, 2007; Wainerman, 2007). Ahora bien, la participación femenina en ese mercado tuvo características distintas a la de los varones. Algunos estudios precursores, ahondaron en la incidencia de las responsabilidades domésticas en la participación femenina en el mercado de trabajo. Para la Argentina, Elizabeth Jelin y María del Carmen Feijóo desarrollaron uno de los primeros análisis que vinculan las trayectorias laborales de las mujeres a los ciclos vitales femeninos (Jelin y Feijóo, 1980). El matrimonio y el nacimiento y crianza de los hijos constituían momentos de quiebre en la vida laboral, al menos hasta la década del ’80, fenómeno que no se evidenciaba en los trabajadores varones.

Para mediados de siglo, distintos autores han coincidido en señalar el bajo nivel de participación de las mujeres en la PEA. Sin embargo, si desde los años treinta la participación de las mujeres en el mercado de trabajo había aumentado en todas las categorías, a partir de 1945 se inició una tendencia –entonces todavía incipiente- de acuerdo a la cual las mujeres volvían a insertarse en el mercado de trabajo después de los 35 años y

a permanecer activas hasta los 55. Por otra parte, a partir de los sesenta y setenta se facilitó la incorporación de mujeres de clase media con mayores niveles de educación a actividades como la administración, los servicios sociales, las finanzas, los seguros (Torrado, 2003). El aumento de la participación de las mujeres casadas en el mercado de trabajo dio lugar a la necesidad de buscar nuevas formas de conciliar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico. En tanto dicho aumento no fue acompañado por una redistribución del segundo entre mujeres y varones, la búsqueda de conciliación recayó en las mujeres (Prieto, 2007).

El crecimiento del trabajo remunerado femenino fue un elemento común a lo acontecido en otros escenarios, en donde favoreció la emergencia de la problemática del trabajo doméstico y su propia conceptualización como trabajo dentro del campo académico (Himmelwit, 2005). En un plano de debate teórico-metodológico, la nueva consideración del trabajo doméstico corría el eje de la discusión, ampliando la noción de "trabajo" habitualmente considerada. El carácter excluyente no lo tenía tanto el mundo productivo como la concepción restrictiva de trabajo que omitía el aporte social del trabajo no remunerado, mayoritariamente femenino. Desde esta perspectiva, el principal esfuerzo no estuvo dado en demostrar cómo se apartó a las mujeres del mundo de la producción, ni cómo pese a todo estaban presentes en él, sino en construir un nuevo concepto de trabajo y herramientas metodológicas consecuentes con esa producción teórica (Molyneaux, Rodríguez y Cooper, 2005). Para el feminismo académico, el concepto de trabajo asociado al mercado invisibilizaba la relevancia económica y social del trabajo realizado por las mujeres, no reconocido conceptual, ni socialmente. Ausente de las estadísticas y privado de remuneración y derechos sociales, el trabajo de las mujeres, no era trabajo.

Sin embargo, y a pesar de su centralidad como articulador de la vida cotidiana de las mujeres, el trabajo doméstico ha reci-

bido escasa atención en el mundo académico latinoamericano (French Fuller, 2006).[8] El estado del campo de estudios sobre trabajo doméstico en Argentina (y en general en América Latina) es contrastante con el observado en otros espacios. En efecto, tanto en los Estados Unidos como en Europa éste ha sido un tema central de discusión e investigación en el campo de los estudios de género desde los años sesenta y setenta (Larguía y Dumoulin, 1983; Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Molyneux, Rodríguez y Cooper, 2005). En el mundo anglosajón, la décadas de 1980 y 1990 fueron particularmente ricas en estudios sobre la tecnificación del hogar y los cambios en las condiciones materiales del trabajo doméstico (Strasser, 1982; Schwartz Cowan, 1983; Roberts, 1991; De Vault, 1991). Por otra parte, en España el trabajo doméstico ha sido un tópico central de análisis desde la década de 1980, dando lugar a investigaciones que han permitido destacar el valor de este tipo de trabajo, al tiempo que han señalado su centralidad en la cotidianeidad de las mujeres (Izquierdo, del Río y Rodríguez, 1988; Durán, 1995; del Valle, 1997; Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998; Benería, 1999; Prieto, 2007).

Como decíamos arriba, el empleo de las mujeres casadas y con hijos puso en primer plano la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado. En Argentina, esa conciliación debió ser mayormente resuelta en el ámbito privado. En la medida en que el trabajo doméstico y de cuidados no fue distribuido entre varones y mujeres, esto implicó que buena parte de las mujeres debieran desempeñar una doble jornada de trabajo (Hochschild y Machung, 2003). Ahora bien, el modo de reducir tiempo y esfuerzo destinados a ese trabajo dependió

8 Para América Latina, entre los primeros estudios sobre trabajo doméstico no remunerado pueden citarse los de Elizabeth Jelin (1991); Eunice R. Durham (1991); Verena Stolke (1991). Para el caso de la Argentina, hay una serie de trabajos escritos desde una perspectiva sociológica que arrojan luz sobre la historia del trabajo doméstico. Entre ellos se pueden destacar los de Catalina Wainerman (2005; 2002; 1994), Elizabeth Jelin (1999), Inés Pérez (2010; 2011).

de sus posibilidades económicas. Si en algunos casos recurrían a amigas y parientes para cumplir aquellas tareas que no podían realizar por sí mismas, en otros, la figura de la empleada doméstica –sobre la cual, por otra parte, también recaía la necesidad de dicha conciliación- resultaba clave (Fisher, 2000).

En efecto, a diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, en Argentina el trabajo doméstico remunerado (o "servicio doméstico") siguió siendo una de las ocupaciones más numerosas para las mujeres que participaban del mercado de trabajo, incluso en las décadas centrales del siglo. En 1947, más de la mitad del 59% de las mujeres empleadas en el sector terciario eran empleadas domésticas (Torrado, 2003: 215; Barrancos, 2007: 202). La sanción del *Régimen de Trabajo y previsión del personal que presta servicios en casas de familia* en1956 da cuenta, sin embargo, de algunas de las transformaciones que marcaron este período con respecto a las primeras décadas del siglo. Entre ellas cabe destacar una modificación en el origen de quienes se empleaban en él –de inmigrantes ultramarinos a inmigrantes de países vecinos y migrantes de zonas rurales de nuestro país-, así como de la desaparición de las ocupaciones típicamente masculinas en este rubro –*valets*, peones, *chauffeurs*, etc.-, la reducción del número de empleados por hogar, el progresivo reemplazo del empleo "sin retiro" por el sistema de "cama afuera", así como el incremento de las familias de clase media como empleadoras (Cárdenas, 1986).[9] Más allá de estas modificaciones y de lo fragmentario de los datos sobre el empleo doméstico en este período, para 1980 el 21% de las mujeres económicamente activas estaban empleadas como trabajadoras domésticas.[10]

9 La historia del trabajo doméstico remunerado en Argentina aún es muy incipiente. Algunas referencias sobre este período son los trabajos de Rebekah Pite (2011); Lilia Vázquez Lorda (2010); Elizabeth Jelin (1976); Mónica Gogna (1989); Inés Pérez y Romina Cutuli (2011).

10 De un modo similar a lo ocurrido en otras latitudes, estos números pueden corresponder a una disminución del empleo en el servicio doméstico en las décadas centrales del siglo XX, que volvió a crecer hacia fines de este siglo. Sin embargo, la ausencia de estudios que aborden el trabajo doméstico remunerado de manera

Si el crecimiento de la participación de las mujeres en la PEA no ha dejado de ser continuo desde mediados del siglo XX, a partir de los años ochenta se ha observado un crecimiento más intenso, de la mano de la precarización laboral. En este contexto, muchas mujeres casadas ingresaron al mercado de trabajo –y muchas veces lo hicieron en calidad de desocupadas- con la intención de complementar o incluso suplir el salario de sus esposos. El modelo de varón proveedor-jefe de hogar se derruía frente al desempleo masivo, y una gran cantidad de mujeres se incorporaba a un mercado laboral que expulsaba a porciones crecientes de sus partícipes más fijos: los varones adultos. Con acreditaciones laborales ausentes o desactualizadas, escaso capital social y urgencia de ingresos, el servicio doméstico ofrecía una rápida alternativa para obtener, aunque escaso, algún ingreso. Al mismo tiempo, un reducido sector de la sociedad se veía beneficiado por el modelo económico, generando condiciones favorables para la demanda de servicio doméstico. A partir del 2003, las condiciones socioeconómicas resultan favorables a los sectores medios, en los que se consolida la participación de las mujeres en el mercado laboral a lo largo de todo el ciclo vital. Se conforma allí otro núcleo de demanda de servicio doméstico.

En este contexto, para 1991 el 21% de las mujeres ocupadas en el total del país se empleaban en el servicio doméstico. Particularmente, en Mar del Plata esta proporción superaba apenas el 12%. Ya en 2010, los datos del segundo trimestre de la EPH indican que un 15% de las mujeres ocupadas trabaja en el servicio doméstico (Di Pasquale y Cutuli, 2010). En el mismo relevamiento, para el total de aglomerados del país, el servicio doméstico representa el 18 % de las mujeres ocupadas. El servicio doméstico constituye la rama de actividad que más

longitudinal impide establecer la magnitud de esos cambios. La comparación de los números arrojados por los censos de 1947 y 1980 no nos permite más que corroborar la permanencia de esta ocupación, pero no observar con detenimiento las transformaciones del período (Gogna: 83-104).

mujeres nuclea en el país, seguido por el comercio que representa el 17%.[11]En Mar del Plata estos valores se invierten. En la ciudad, el comercio representa un 19% del total de las mujeres ocupadas, y el servicio doméstico se encuentra en segundo lugar. Podemos señalar, sin embargo, una diferencia crucial entre ambas ramas. El comercio ocupa un 58% de varones y un 42% de mujeres en el total de aglomerados del país. Esta brecha es algo menor en Mar del Plata, 53 y 46%. Es decir, si bien hay gran cantidad de mujeres que trabajan en el comercio, su presencia no es mayoritaria. En el servicio doméstico, sin embargo, la brecha de género es cuasi perfecta. Las mujeres representan el 98% del servicio doméstico en Argentina. Con una muestra más pequeña, en el aglomerado Mar del Plata-Batán, la diferencia es tan ínfima que la EPH no llega a captarla: el 100%, son mujeres.

Una comparación de Mar del Plata con el total del país en la última década nos indicaría que en la ciudad, el servicio doméstico ha aumentado su participación en el total de la PEA femenina, y que Mar del Plata ha reducido la brecha con el total del país. ¿Qué elementos pueden explicar esta expansión del servicio doméstico en Mar del Plata en las últimas décadas? El período 1990-2010 se identifica con un aumento sostenido de las tasas de actividad femeninas. Sin embargo, y en particular en la década del ‘90, esta incorporación se da en diversas formas de precarización laboral. El discurso oficial de entonces, argüía que las favorables condiciones económicas habían empujado masivamente a mujeres y jóvenes al mercado laboral, dado el atractivo de las nuevas oportunidades laborales.

La ciudad, centro receptor de migrantes internos y externos, sufrió en estas décadas un proceso de crecimiento de las desigualdades visible a través de la trama urbana. Las viviendas precarias en barrios populosos crecieron al mismo tiempo que

11 Cálculos para total de aglomerados facilitados por el Lic. Eugenio Actis Di Pasquale.

la construcción de edificios, casas y dúplex de alto nivel en zonas residenciales, y el loteo de barrios privados. Estos procesos constituyen más que una mera coincidencia. La expansión del nivel de vida de los sectores medios-altos y altos se alimenta de una masa de trabajo precario de la que el servicio doméstico representa el principal exponente por su volumen, permanencia y exhibición cotidiana de la desigualdad social.

Ahora bien, a pesar de su importancia, aún son escasos los estudios sobre servicio doméstico en la región, y puntualmente en el país.[12] Los análisis disponibles han enfatizado las cuestiones vinculadas a la informalidad predominante en este sector así como los elementos que lo vinculan a otros empleos precarios (Gabrinetti, 2010). Sin embargo, se han descuidado las cuestiones que lo sitúan en línea con las transformaciones en el trabajo doméstico no remunerado y las lecturas sobre este trabajo que se han desarrollado desde el campo de los estudios de género. Este vínculo resulta central por varias razones. Por un lado, al tratarse de un sector donde la mano de obra es eminentemente femenina, las cuestiones vinculadas a la conciliación entre trabajo pago y no pago resultan centrales para comprender las particulares desigualdades que pesan sobre las empleadas domésticas. Por otro, en tanto los saberes necesarios para realizarlo se asumen como saberes *naturalmente* femeninos, se lo considera un trabajo particularmente descalificado, lo que redunda, entre otras cosas, en bajos salarios y una difícil posición para negociar las condiciones de trabajo. Finalmente, el hecho de ser remunerado no elimina algunos de los elementos característicos del trabajo doméstico y de cuidados en términos más generales. Puntualmente, de las empleadas domésticas, especialmente aquellas que realizan tareas de cuidados, se espera un involucramiento afectivo que forma parte de los requisitos del trabajo. Junto al hecho de que se realiza en ámbitos íntimos, esto da lugar a que las relaciones entre empleadas y empleadores (y, en especial,

12 Para nuestro país, entre los textos más tempranos se ubican los de Elizabeth Jelin (1976) y Mónica Gogna (1989). Recientemente, el trabajo doméstico remunerado ha recibido una renovada atención en nuestro país (Canevaro, 2009; Gorbán, 2011; Pite, 2011).

empleadoras) sean particularmente complejas. Con la presente investigación, buscamos contribuir al estudio del trabajo en este sector, dando cuenta de estas dimensiones que muestran modos particulares en que se articulan las desigualdades de clase y género.

5. Experiencias de trabajo doméstico remunerado

5.1 El empleo en el servicio doméstico como "necesidad"

Para la mayor parte de las entrevistadas, el servicio doméstico aparece como la única salida laboral accesible cuando no hay otros empleos disponibles. Para muchas mujeres adultas que han permanecido fuera del mercado de trabajo durante años, la reinserción en los puestos que solían ocupar resulta difícil, si no imposible. Entre las más jóvenes, aparece como una salida rápida para quienes alcanzaron bajos niveles de educación formal. Las situaciones que explican la inserción de estas mujeres en el mercado de trabajo son diversas: desde la necesidad de sustituir el ingreso de una pareja o un padre que se ha quedado sin trabajo, a la de solventar los gastos del hogar frente a una separación; desde "complementar" el ingreso del hogar de origen o el del propio cónyuge, a lograr un ahorro que permita cubrir no sólo las necesidades propias sino también las de otros miembros del grupo familiar.

Como en otros casos de trabajo femenino, el modo de otorgarle legitimidad es presentándolo como fruto de la "necesidad" y a partir de una lógica de entrega. La apelación a la necesidad resulta recurrente en los relatos de las trabajadoras como justificación de la búsqueda de un empleo fuera del hogar. Como ha observado Mirta Lobato:

"la representación de su trabajo como necesidad era lo que les permitía a las mujeres amortiguar los conflictos que se generaban alrededor de su presencia en fábricas y talleres. Esa noción servía para legitimar el aparente abandono de los deberes y obligaciones familiares y el ingreso a un mundo laboral que los

varones defendían como propio…" (Lobato, 2007: 315).

A diferencia de las trabajadoras de las fábricas, en el caso del servicio doméstico, la necesidad no aparece como legitimadora de la presencia en un espacio masculino, sino como justificación frente a la ausencia en el espacio "esperado" del propio hogar. La figura de la madre permite suturar esa ausencia sin poner en cuestión la norma social de género, o lo que es más, reforzándola. Si, como ha señalado Soledad Murillo, el trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por el empleo del tiempo para otros -la propia familia (Murillo, 2006)-, el trabajo doméstico remunerado se presenta utilizando la misma lógica: si la familia no se beneficia directamente de las tareas realizadas en la propia casa, es a ella a quien se dedica el dinero que se obtiene por el trabajo realizado en las casas ajenas.

La apelación a la necesidad también permite justificar situaciones de intensa desigualdad y hasta de maltrato, habituales en el servicio doméstico. La figura a partir de la que se expresa esa necesidad es la de "dar de comer" a los hijos. De este modo, no sólo la figura de la madre, sino también las tareas propias de la maternidad, ganan un lugar central en la legitimación del trabajo fuera del hogar.

"Estela: Hoy por hoy trabajo para ayudar un poco a la familia, a los nietos, que ya están, y para los hijos, ¿no? Eso es lo que me motiva a mí, trabajar."[13]

"Isabel: …en una casa era una contadora que me re maltrata-

13 Entrevista a Estela, mayo de 2011. 53 años. Nació en Paraguay y vino a vivir a la Argentina con su madre a los 10 años. Su madre era empleada doméstica. Tiene estudios secundarios completos. De más joven, trabajó como cajera en un supermercado durante 4 años y dejó ese trabajo al tener a sus hijos. Volvió a trabajar cuando sus hijos fueron más grandes. Volvió a dejar con el embarazo de su tercera hija. Tiene 3 hijos de entre 31 y 22 años y 4 nietos. Está casada. Su marido trabaja en el pescado. Dos de sus hijos y dos de sus nietos viven con ella y su marido, en una casa propia que edificaron ellos mismos. Hace 6 años que trabaja como empleada doméstica, pero está registrada sólo hace 2. Trabaja en una sola casa, 4 horas diarias, 5 días a la semana.

ba. Y me lo tenía que aguantar porque tenía mi hija más chica que tenía que darle de comer."[14]

El trabajo doméstico remunerado aparece como opción ante la exclusión de otros tipos de empleo. Para las entrevistadas que vuelven al mercado de trabajo después de algunos años de permanecer "inactivas", dicha exclusión se asocia a una discriminación por edad, que las margina de los empleos en los que se habían trabajado siendo más jóvenes.

"Liliana: Yo nunca me dediqué a esto. Lo que pasa es que estuve 10 años sin trabajar, cuidando a mis abuelos. Cuando quise insertarme en la sociedad, ya era vieja. Y esos 10 años que yo no trabajé por esa circunstancia me perjudicó mucho. No estás al tono, no estás en el momento adecuado. Y entonces, bueno, me perjudicó mucho."[15]

"Estela: La razón por la que empecé en doméstico era porque ya no contaba con la edad requerida para ser de administrativa, ni cajera. Te dan un tope de 35 años y después como que

14 Entrevista a Isabel, mayo de 2011. 54 años. Nació en Tandil. Tiene 4 hijos, todos casados. Está separada. Vive sola en una casa propia, prefabricada, que pudo comprar gracias a la indemnización que cobró por un juicio laboral por un empleo como enfermera de esterilización en una Clínica de Tandil que quebró. Trabaja desde los 25. Hace 15 años vino a Mar del Plata. Sus primeros trabajos en la ciudad fueron como mucama de hotel. Ha trabajado por mes (hasta 12 horas por día en una casa por 200 pesos, en 2001), pero actualmente trabaja por hora. Ha trabajado hasta en 6 casas simultáneamente. En una casa a la que va tres veces por semana le pagan los aportes y la obra social. No tiene vacaciones.

15 Entrevista a Liliana, agosto de 2011. Nació en Mar del Plata en 1957. Tiene dos hijos. Está separada. Vive con una amiga en un departamento propio, adjudicado por un plan de viviendas de la Provincia de Buenos Aires en la segunda mitad de la década de 1990, en un barrio del Oeste de la ciudad. Trabaja como empleada doméstica desde 1998. Empezó a trabajar cuando se separó. De joven, había trabajado en la limpieza de hospitales, pero dejó al tener su primer hijo. Actualmente trabaja para su hijo, cuidando a sus nietos. Trabaja todas las mañanas, de lunes a viernes, adecuándose a los horarios de trabajo de su hijo y nuera. Cuando hace horas extras, por la tarde, las hace como "abuela". Cobra lo que el hijo puede pagarle. El hijo le paga la obra social y los aportes jubilatorios. En verano no trabaja porque su nuera es maestra y puede cuidar a sus hijos.

quedás excluida. Estoy trabajando de doméstica."[16]

En los años de retiro laboral vinculados a la crianza de los hijos, las mujeres pierden el capital social y cultural ganado en los años de actividad. En algunos de los casos relatados, ni siquiera las empresas en que estas mujeres han trabajado existen. Han terminado absorbidas por otras cadenas a lo largo de la década de 1990. Estela, que había iniciado su trayectoria laboral como cajera en un supermercado local de la zona céntrica en la década de 1970, no responde actualmente al perfil buscado por las grandes cadenas de supermercados: jóvenes con secundario completo, escasa experiencia laboral, sin responsabilidades familiares y que no estén cursando estudios universitarios (Abal Medina, 2007). Al reinsertarse en el mercado de trabajo, en el año 2005, la recuperación económica ha llegado "tarde" para Estela. Como muchas otras mujeres, entran en el servicio doméstico en las postrimerías de su carrera laboral.

La discriminación no se da sólo por cuestiones de edad. El mercado de trabajo presenta fuertes desigualdades de género, centrales para comprender las condiciones laborales de las empleadas domésticas. En los casos recién citados, la imposibilidad de conseguir un empleo como los que las entrevistadas habían tenido en la juventud es explicada como una forma de discriminación a las personas mayores. Sin embargo, la edad no es indiferente al sexo. El tope de 35 años, al que hace referencia Estela, se hace más significativo en puestos feminizados, en los que la apariencia física es parte del trabajo. El sexo condiciona el tipo de trabajo y la remuneración a los que se puede aspirar. El servicio doméstico es un nicho en el que la inserción en cualquier etapa del curso vital resulta más fácil, en parte porque se asume que no necesita saberes específicos, cuestión sobre la que volveremos en el próximo apartado.

Otro grupo de trabajadoras señala, por el contrario, una inserción laboral muy temprana, en la infancia o adolescencia, en la

16 Entrevista a Estela, mayo de 2011.

que también el servicio doméstico aparece como plausible frente a otros segmentos del mercado laboral que, dada su formalidad, no permitirían el ingreso de trabajadoras-niñas. Para muchas de ellas significó además la imposibilidad de continuar su ciclo de educación formal y, por lo tanto, una limitante central en sus oportunidades de movilidad laboral. Sin embargo, como hemos mencionado antes, no se trata del único impedimento. La necesidad de conciliar el trabajo con el cuidado de los hijos y la segregación de género persistente en el mercado laboral, son condicionantes fundamentales para explicar la concentración de gran cantidad de mujeres en esta actividad. Como trabajadoras-niñas, muchas de ellas tuvieron la experiencia del trabajo sin retiro, calificada por todas ellas como "es horrible", "lo peor que hay", "no se lo deseo a nadie". El trabajo sin retiro parece llevar al límite las situaciones de explotación y el vínculo asimétrico entre empleada y empleadores.

"E: ¿Cómo es trabajar con cama adentro?

V: Es horrible. Es horrible, porque nunca tenés un horario. Era chica, 12 años con cama adentro. Y tenía que cuidar como niñera y hacer la limpieza de la casa. Yo los tenía que cambiar bañarlos, todo yo, y la madre sentada, no es que trabajaba."[17]

"...El cama adentro es un suplicio y mi hermana la del medio trabajo un año con cama adentro (...) En cama adentro te levantas antes que ellos y te acostas mucho después de ellos, hasta que no terminas de hacer la última tarea que es lavar los platos y planchar y tenés que levantarte tempranísimo (...) En ese momento que fue unos cuantos años atrás, yo tenía 17 años atrás, pagaban 600 pesos. 600 pesos que jamás ibas a gastar pero que pasa, dormías

17 Verónica, la experiencia se sitúa en 1975, aproximadamente. 48 años. Tiene 4 hijos. La más chica, tiene 17 años. Vive con su hija en una casa alquilada del Sur de la ciudad. Trabaja desde los 9 años. Trabajó por hora y por mes. Nació en Balcarce. Hace 8 años que vive en Mar del Plata. Antes vivió en Miramar y Mar del Sur. Actualmente trabaja por mes, de lunes a viernes, 6 horas diarias. El actual es el primer trabajo en el que está registrada.

en un sucucho. La casa era una mansión gigantesca, en el medio del barrio los troncos, una familia de cuatro personas, la mujer muy demandante y los hijos eran chiquitos. Yo tenía que cuidar a los hijos. Preparar el desayuno, bañarlos, hacerles todo, hacer de comer, lavar ropa, planchar ropa, con mis 17 años, duré un día."[18]

Pasaron veinte años entre la experiencia de Viviana y la de Ximena. La situación del personal sin retiro, sin embargo, no parece haber cambiado demasiado. El trabajo sin retiro ha sido, para muchas, el primer contacto con el mundo del trabajo urbano. Adolescentes o niñas, en ocasiones migrantes, ingresan al servicio doméstico en condiciones de gran vulnerabilidad. Cuando se trata de una única empleada, la función parece ser la de un ama de casa de tiempo completo. Todas las funciones domésticas y de cuidado recaen sobre una trabajadora que en la práctica, tiene un horario de trabajo de veinticuatro horas. De algún modo, las condiciones de explotación habituales en esta forma de servicio doméstico representan un modo de resolución de las desigualdades de género al interior de las parejas, que desactiva el conflicto en torno al reparto del trabajo doméstico delegándolo en el mercado. Allí la desigualdad de género no sólo no desaparece, sino que se conjuga con la desigualdad de clase.

Puede identificarse también una forma de trabajo infantil-adolescente más sutil, vinculada a la ayuda de las hijas a sus madres. La colaboración en la actividad resulta muchas veces vital para el cumplimiento de los grandes volúmenes de trabajo que recaen sobre las empleadas domésticas.

"Viviana: Si por eso ella me ayuda si no me ayudara no podría. Porque aparte… estoy anémica entonces eso te hace cansarte más"[19]

18 Ximena, la experiencia se sitúa en 1997, aproximadamente. 31 años. Soltera. Vive sola en una habitación que alquila. Trabaja desde los 15 años en el servicio doméstico. Es técnica mecánica, graduada de una escuela técnica de la ciudad. Trabaja 8 horas diarias de lunes a viernes. El actual es el primer trabajo en el que está registrada.
19 Entrevista a Viviana 7 de mayo de 2011. 51 años. Nació en Isidro Casanova. Tiene 6 hijos (de entre 32 y 16 años) y 4 nietos. Estuvo casada 25 años y está separada

Esta forma de ayuda puede constituir también una puerta de entrada al servicio doméstico, en tanto las hijas pueden insertarse en los primeros empleos a través del capital social materno:

"Viviana: Y ahora que ella (su hija) cuida a la mama de una señora que yo trabajaba me dice de ir pero no tengo tiempo de andar de visita."[20]

"Ximena: Yo hice otros trabajos anteriormente hacia suplencias a mi mama, la suplía a mi mama. Ella trabajaba fijo en una casa y cuando mi mama tuvo que hacerse una operación yo la reemplace y estuve ahí pero poquito, después la reemplazaba en otro trabajo."[21]

El trabajo de "ayuda" conforma otra característica de la informalidad del sector. El espacio doméstico favorece la superposición de vínculos laborales con personales, como veremos en el apartado sobre acceso a la justicia. La colaboración de una tercera, las hijas, en el trabajo convenido para una sola persona pone en evidencia la sobrecarga laboral que pesa sobre las trabajadoras. El consentimiento de esa compañía, a su vez, parece ser entendido por parte de los empleadores como una de las compensaciones no monetarias ofrecidas a las trabajadoras. En ningún caso se explicita la situación de que una menor de edad está trabajando para ellos. En este punto, puede hallarse sin embargo una diferencia entre las trabajadoras que iniciaron su trayectoria laboral entre 1960-70 y las que lo hicieron a partir

hace 9. Empezó a trabajar en negocios a los 13 años, dejó a los 18, cuando se casó, y empezó a trabajar en casas de familia a los 20, cuando su ex marido se quedó sin trabajo. Había estudiado dactilografía y redacción comercial. Su ex marido es electricista. Vive con 3 de sus hijos y el suyo es el único ingreso de la casa. La casa es propia, pero está en construcción hace años. Está en la parte de atrás del lote de la casa de una de sus hijas, en un barrio del Oeste de la ciudad. Actualmente, trabaja por mes, 6 horas diarias, 5 días a la semana. El actual es el primer trabajo en el que está registrada. Le pagan aguinaldo y vacaciones.

20 Idem.

21 Entrevista a Ximena 12 de agosto de 2011, la experiencia se sitúa en la segunda mitad de la década de 1990.

de la década de 1990. En la actualidad, el trabajo infantil se encuentra encubierto, por ejemplo, bajo la forma de la ayuda. Los inicios laborales directos o indirectos en el servicio doméstico, además, se tratan de compatibilizar con los estudios secundarios. Es habitual que las mujeres que se valen de la ayuda de sus hijas, tengan como deseo que ellas transiten su carrera laboral fuera del servicio doméstico: quieren "algo mejor" para ellas.

La participación de las hijas juega también un rol de peso en el trabajo doméstico no remunerado en los propios hogares de las trabajadoras. Algunas juzgan como fundamental la colaboración de las hijas en ese trabajo, y otras señalan tener para sí mismas toda la carga del trabajo doméstico, por no tener hijas con quien compartirlo:

"Entrevistadora: Ese es otro rollo, ¿no? Porque usted viene llega a su casa de hacer ese trabajo y tiene que volver a trabajar.

Yolanda: Sí, desgraciadamente no tengo ninguna ayuda porque son todos varones. Tres hombres tengo, mi marido, mi hijo y mi nieto. Y bueno, la novia de mi hijo no me va a venir a ayudar a mí. Ella también trabaja. Viste que las chicas de hoy son todas ¿?? Yo te digo porque mi nuera, la otra que te dije vino acá y nunca me lavó un plato. Pero porque yo la malacostumbre, porque ella se quería levantar y le decía no, no, deja que yo lo hago."[22]

La presencia de otras mujeres en la casa se exhibe en cambio como una ventaja, en tanto se da por sentado que la única distribución posible del trabajo doméstico es entre las mujeres.

22 Entrevista a Yolanda, mayo de 2011. 59 años. Nació en Santiago del Estero y se mudó a Buenos Aires a los 18 años, donde consiguió su primer trabajo como empleada doméstica, en un sistema sin retiro. Se mudó a Mar del Plata en 1977, volvió por un tiempo a Buenos Aires, y se instaló definitivamente en Mar del Plata en 1991. Tiene un hijo de 32 años. Actualmente vive con su marido y su hijo en una casa propia de un barrio al oeste de la ciudad. Trabaja por mes, ocho horas 5 días a la semana y los sábados medio día. También trabaja los feriados. Está registrada. Tiene vacaciones y cobra aguinaldo.

Para Yolanda, por ejemplo, sería más esperable recibir ayuda de mujeres que no viven en la casa, como la novia de su hijo, que de los propios varones con quien comparte el espacio doméstico. En ambos casos, la única vía que permite descomprimir la sobrecarga de trabajo doméstico remunerado y no remunerado que soportan las trabajadoras, es a través de sus hijas que, aún en el intento de poder compatibilizar la escuela secundaria con estas obligaciones, viven una profunda desventaja con los adolescentes de sectores medios y altos que pueden dedicarse en exclusiva al estudio. Desde allí se está construyendo la desigualdad de oportunidades entre adolescentes de mayores y menores ingresos, y mujeres y varones (Cutuli, 2009).

Ahora bien, la "necesidad" es un tópico que atraviesa la entrada pero también las posibilidades de salida del mercado de trabajo. Frente al horizonte de la jubilación, la mayoría vive como una novedad la posibilidad de acceder a ella. Igualmente, reconocen que el acceso a una jubilación mínima no les garantiza el sustento, y planean seguir trabajando, aunque en lo posible menos horas. Cuando se les interroga hasta cuándo trabajarán, el límite lo imponen la necesidad económica y la resistencia física. "Mientras el cuerpo aguante" es la respuesta recurrente en todas las trabajadoras:

"Yolanda: Yo con este trabajo yo ya dije, el día que yo no pueda… Yo estoy esperando, el año que viene ya me voy a jubilar. Y en vez de decir que no cumpla 60, quiero cumplir. Me voy a jubilar y le voy a poner los puntos a mi patrona. Le voy a decir yo voy a trabajar de lunes a viernes y no voy a trabajar, media jornada. Porque viste que siempre dicen… pero lo que ganas en la jubilación no te alcanza, pero tampoco me voy a matar todo el día. Y le tenés que dar oportunidad a gente más joven para que trabaje.

E: Sí pero además la cintura, que le duele…

Y: Si estoy operada…"[23]

Las asociaciones entre dolor y trabajo en la voz de las trabajadoras constituyen una constante, atravesada por la resistencia y la necesidad de soportar los padecimientos por imperativo económico. El servicio doméstico, excluido de las protecciones laborales vinculadas a enfermedad y accidentes, conforma un caso extremo del divorcio existente entre la salud y las condiciones de trabajo estructurales por parte de la justicia y de la medicina. Irene Vasilachis ha criticado la intencional separación entre el tratamiento de los "accidentes" de trabajo y las condiciones laborales en la justicia laboral. Cada suceso es tomado como una situación individual, y más allá que se obtenga o no resarcimiento económico, las condiciones del sistema productivo que provocan el daño, no se cuestionan ni modifican. El propio concepto de "accidente" omite la existencia de un *continuum* de condiciones de trabajo que favorece la ocurrencia de ciertos daños físicos y psíquicos temporales o permanentes (Vasilachis de Gialdino, 1992).

En el caso del servicio doméstico, el carácter privado del vínculo laboral profundiza estas condiciones de desprotección, a su vez que dificulta el establecimiento de condiciones de seguridad laboral y organización de la producción que tiendan a proteger la salud de las trabajadoras. La invisibilidad del esfuerzo físico implícito en el servicio doméstico ha quedado evidenciada incluso en los estudios sobre medicina laboral, que excluyen a las mujeres del colectivo trabajador. Eduardo Menéndez, cuestiona el "modelo médico hegemónico" por los obstáculos que impone a la asociación entre salud y trabajo (Menéndez, 1986). La concepción espacializada de la enfermedad (Foucault, 2001) tiende a descontextualizar el padecimiento del propio cuerpo del trabajador, y más aún de las condiciones de trabajo. Sin embargo, el mismo autor arguye que el aumento de las brechas entre las esperanzas de vida de mujeres y varones hallaría su explicación en los "procesos laborales" (Menéndez, 2005: 18) ya que éstas no se ven expuestas al deterioro de

23 Ídem.

la salud que impone el trabajo a lo largo del ciclo vital.

La experiencia de las trabajadoras nos ofrece otra perspectiva. Las dolencias físicas se asocian al esfuerzo, los movimientos repetitivos, el contacto constante con productos químicos, las largas jornadas de trabajo. Algunos malestares que no pueden ser evidentemente identificados como una enfermedad laboral lo son, sin embargo, para las trabajadoras. Rosa asocia sus problemas cardíacos a la angustia que le provocaba dejar a sus hijas solas en la casa. Las distancias recorridas de prisa, la falta de tiempo y espacio para comer, son otras experiencias que vincula con sus actuales dolores (Morris, 1994: 16). Tanto el esfuerzo como el sufrimiento se materializan en dolor.[24]Rosa y Mabel[25] dejaron el servicio doméstico luego de un accidente *in itínere*, sin cobertura de salud ni resarcimiento económico por el daño sufrido en el trabajo. Clara[26], lo hizo luego de una intervención quirúrgica en su brazo, que ella vincula al movimiento repetitivo realizado al fregar. El retiro laboral, en su experiencia y la de otras entrevistadas que han dejado de trabajar, confirma la visión de su propio futuro que tienen las que todavía lo hacen. Rosa, Clara, Mabel efectivamente trabajaron hasta que su cuerpo aguantó. No había

24 Paul Ricoeur distingue entre "dolor" y "sufrimiento", definiendo al primero como aquel que se materializa en órganos concretos o en todo el cuerpo. "Sufrimiento" comprende "los aspectos referentes a la reflexividad, el lenguaje, la relación con uno mismo o con los demás, la relación con los sentidos o el cuestionamiento" (Corbin, 2005: 247).

25 78 años. Tiene 3 hijos, dos mujeres y un varón, nietos y 2 bisnietos. Es viuda. Trabajó como empleada doméstica desde 1986. Anteriormente tejía "para afuera". Es profesora de Teoría y Solfeo. Empezó trabajando en la limpieza de edificios y, luego, por hora en los departamentos del mismo edificio. Más adelante, estuvo por mes en dos casas. Dejó de trabajar cuando tuvo un accidente camino al trabajo.

26 56 años. Nació en Mar del Plata. Casada. Trabajo en el servicio doméstico entre los 14 y los 54. Sus primeras experiencias en el servicio doméstico fueron "cama adentro". La última casa en que trabajo estaba localizada en el mismo barrio que ella habita, a pocas cuadras de la propia. Tiene dos hijos adultos y vive con su marido, que combina algunas changas de pintura y albañilería con su trabajo como remisero. Trabajó también durante la infancia de sus hijos. El motivo de su retiro es una lesión permanente en el brazo que devino en una cirugía, del lado derecho. Su mano hábil y por lo tanto sobre la que recayó la mayor carga de esfuerzo en el trabajo.

opción. Las políticas de seguridad laboral siempre las excluyeron. El sistema previsional las ha incorporado recientemente. Los años de retiro laboral representan así el amargo resabio de los de trabajo, en tanto las enfermedades y los dolores crónicos adquiridos son la huella imborrable de la necesidad económica a la que no era posible huir, mientras el cuerpo aguantara.

La figura de la "necesidad" en relación al empleo doméstico es también central en el discurso de las empleadoras. Contratar una persona que se encargue de la limpieza y el cuidado de los niños es descripto como "híper necesario", "muy necesario", fruto de una "necesidad", tanto cuando se lo hace a gusto como cuando se lo describe como algo que se preferiría poder evitar. Las perspectivas de las empleadoras difieren respecto de lo problemática que puede resultar la presencia de una empleada en el propio hogar, pero coinciden en presentarla como "necesaria". La "necesidad", sin embargo, adquiere distintas connotaciones para empleadoras y empleadas.

"Milagros: A mí gusto desde siempre (risas) (se refiere a tener una empleada doméstica). Desde el momento en que tenés una familia es híper necesario. Si estás viviendo solo y no tenés hijos a cargo está bueno también tenerlo pero te arreglás. En realidad cuando tenés una familia es muy necesario porque es muy difícil cumplir con tus obligaciones y aparte llevar la casa al día, etc."[27]

"Teté: A mí tampoco me gusta (que otra persona limpie su casa). Yo lo hago por una necesidad de que físicamente no me da el tiempo. Pero a mí me gusta limpiar mi casa."[28]

---

27 Entrevista a Liliana, agosto de 2011.

28 Entrevista a Teté, agosto de 2011. 38 años. Abogada. Casada. Dos hijos (niña de 11 y niño de 2 años). Su esposo es profesor de educación física y entrenador de fútbol. Vive en una casa en un barrio residencial de la zona norte de la ciudad, con su esposo y sus dos hijos. Trabaja en su estudio privado, realiza actividades de formación y capacitación. En su familia de origen siempre ha habido servicio doméstico. La empleada actual, ha trabajado también en casa de su hermana.

Para las empleadoras entrevistadas, la "necesidad" de una empleada surge ante la urgencia de dedicar tiempo a otras actividades por fuera del trabajo doméstico. En buena parte de los casos, la actividad que demanda ese tiempo es el propio trabajo. Todas las empleadoras entrevistadas son profesionales que dedican una importante proporción de su día a su trabajo fuera del hogar. Si algunas podían prescindir de esa "ayuda" en sus primeros años de matrimonio, el incremento del tiempo de trabajo doméstico y de cuidados que se produce ante el nacimiento del primer hijo es el acontecimiento que de modo más recurrente aparece como el que señala la "necesidad" de contratar una empleada. Para ellas, mientras sus hijos eran chicos, la prioridad era que la empleada dedicara el tiempo de trabajo a cuidarlos, incluso si las tareas de limpieza eran relegadas.

La presencia de una mujer que se ocupe de las tareas domésticas y de cuidado aparece como una posibilidad liberadora, que permite a otras desarrollar una vida laboral en el mundo público. La referencia es recurrente entre las profesionales. En una revista de divulgación cultural, se reproduce el siguiente diálogo:

"-Te juro: antes de que se me vaya la empleada, prefiero que me abandone mi marido." Lo dice Paula, la mujer de mi amigo Ernesto. No me lo dice a mí, se lo dice a mi mujer, quien –para mi sorpresa y preocupación- asiente con la cabeza"[29]

Tiempo atrás, en una conversación informal, una joven bióloga comentaba: "mi mamá siempre lo dijo, no se puede vivir sin empleada doméstica". En un blog femenino, se titula el post sobre el servicio doméstico: "Imprescindibles (o médico consigue cualquiera)".[30] Un libro de superación personal de autoría femenina señala como una de las crisis que pueden poner en jaque la libre disposición del tiempo femenino: "Es lunes a la mañana. La

29 Catani, "La chica que me ayuda." En Caracú. Revista de corte popular, Centro Cultural Oesterheld, año 1, n° 1, invierno de 2011.
30 http://mujermadreargentina.com.ar/blog/?p=792#more-792

mucama no vino y tenés una reunión importante de trabajo."[31] Un razonamiento circular se encierra en la tautología de que el "TRABAJO FEMENINO" es posible gracias al trabajo femenino. El primero, con mayúsculas, responde a la iconografía mediática de la trabajadora de cuello blanco, profesional o empleada "calificada" –en los términos que el mercado las define como tales-. El segundo, el de las mujeres pobres, migrantes, con escaso acceso a la educación en la mayoría de los casos, que con su trabajo mal pago compensan la balanza de la desigualdad al interior de los hogares, y que durante décadas constituyó un obstáculo insalvable para las carreras laborales femeninas.

Muchas mujeres profesionales presentan como posible su presencia en el espacio público merced a la existencia de una empleada doméstica en la que confían las tareas que la sociedad les había asignado, originalmente, a ellas. El mercado corrige, cuando los ingresos lo permiten, una distribución desigual del trabajo doméstico que no se cuestiona de manera profunda. Entre los agradecimientos del libro antes citado, encontramos la siguiente mención:

"mientras me gané la vida fulltime como periodista, una peruana inteligente y graciosa vino a trabajar a casa y me sacó de encima las cuestiones domésticas. Se dedicó en cuerpo y alma adarme el apoyo que necesitaba con los chicos y la casa".[32]

En las reuniones académicas, en particular si refieren al trabajo femenino, es habitual que alguna de las expositoras realice una mención explícita a que *"gracias a mi empleada, que está en mi casa cuidando a los chicos, yo puedo estar acá". "La empleada se* ***me*** *va"*, *"****me*** *sacó de encima las cuestiones domésticas"* (Pitch, 2006). Remunerado o no, el trabajo doméstico es un asunto que se resuelve entre mujeres. Como señala Bicha,

31 Syilvia Do Pico, Mujer sin fin. La conspiración del cronófago. Ediciones B, Buenos Aires, 2006.
32 Ídem, p. 9.

una de nuestras entrevistadas:

"Bicha: la que se hacía cargo de lo que la señora trabajaba en casa y no lo hacía, era mi mamá, él iba y se lo decía a mi mamá. Andá y decíle a Aida que no hizo tal cosa."[33]

Otra antinomia que constituye un lugar común es la conveniencia o inconveniencia para las mujeres, de trabajar fuera del hogar, según las posibilidades de cubrir los costos del servicio doméstico y de cuidado. La idea de "cambiar la plata" cuando el salario de la dueña de casa no supera significativamente el de la empleada doméstica, remite también al cambio de funciones entre el ama de casa y la empleada doméstica. Los varones se encuentran ausentes de esa transacción, ni su potencial salario está en juego –se da por sentado que su lugar está fuera del hogar- ni deben con él compensar su ausencia en el lugar en que deberían estar: el hogar. Es notorio que en este contexto la legislación laboral justifique la discriminación a las empleadas domésticas del resto de los trabajadores fundamentándose en que los empleadores no persiguen ánimo de lucro. Sin embargo, se reconoce abiertamente que sin ellas el trabajo de las mujeres no sería posible: "valoro mucho el trabajo de estas mujeres que me permiten a mí hacer el mío", dice Beta.[34]

Este carácter "imprescindible" de la empleada doméstica se hunde al corazón de una sociedad doblemente fragmentada. La división sexual del trabajo constituye todavía el eje rector de la vida social y familiar, aunque esté cuestionada. El acceso a un mundo laboral regido por reglas masculinas, es posible

33 Entrevista a Bicha, agosto de 2011. Bicha tiene 65 años. Psicopedagoga. Cuatro hijos (tres mujeres y un varón) de entre 40 y 30 años. Divorciada. Vive sola en un departamento céntrico. Colabora en el cuidado de sus nietos, pero no de manera exclusiva en ningún caso –en su presentación dice "vivo sola –cuando puedo- (risas)". Desde los 13 años en su familia de origen se contrata servicio doméstico. Ella siempre se ha valido de este servicio también, con diversos tiempos de dedicación según las circunstancias familiares. Actualmente contrata una empleada por horas que asiste a su casa algunas veces por semana.
34 Betina Suarez,http://mujermadreargentina.com.ar/blog/?p=792#more-792

para muchas mujeres a través del mal pago trabajo doméstico (Hochschild, 2008).

El sostenimiento de una elite trabajadora de profesionales, ejecutivos y empleados de "cuello blanco" que dedican gran cantidad de horas a su trabajo, es posible gracias a un ejército de empleados precarios que permiten a los primeros "ahorrar tiempo" para que puedan trabajar más y disfrutar de algo de tiempo libre (Gorz, 1995). Esta transacción es, sin embargo, un asunto de mujeres. El problema de la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, se salda en parte a través del servicio doméstico, que responde a una antinomia exclusivamente femenina. Ahora bien, como decíamos arriba, muchas de las empleadas explican su inserción en el servicio doméstico como fruto de la "necesidad" de dar de comer a los hijos. Del mismo modo, la opción por el empleo doméstico se explica por la posibilidad de combinarlo con el trabajo doméstico y de cuidados en el propio hogar. Incluso cuando esta posibilidad es refutada en otros momentos de las entrevistas –en los que se describen extensas jornadas de trabajo que dejan poco margen para ocuparse del propio hogar y de atender a los propios hijos-, la posibilidad de manejar los horarios para conciliar el trabajo remunerado con el trabajo familiar es una de las razones a las que las entrevistadas apelan de un modo recurrente para explicar la elección de este tipo de empleo

"Rosa: Era la necesidad que me llevó a eso (al trabajo de limpieza). Y que me daba libertad para estar con mis hijas. Porque si yo me ponía, como en un tiempo, que yo tejía, tenía que hacer 10 horas seguido, no las podía ver. Las ponía en el patronato. Entonces yo las quería ver a mis hijas. Y ser libre. No me puse nunca por mes por eso."[35]

En efecto, todas las empleadas entrevistadas, con la excepción de dos mujeres que no habían tenido hijos, también tuvieron

35 Entrevista a Rosa, septiembre de 2010.

que buscar formas de conciliar el tiempo de trabajo remunerado con el cuidado de sus hijos. Dada la escasez de oferta pública de guarderías u otros servicios de cuidado a los que las empleadas pudieran acceder, una opción era acudir a miembros de la familia extensa o a vecinas. En estos casos, muchas veces mediaba una remuneración a cambio de dicho trabajo. En otros, los cuidados eran brindados por los propios hermanos mayores, en especial por las hermanas mujeres. Finalmente, algunas podían llevarlos con ellas al trabajo, al menos durante los primeros meses (para amamantarlos) o, con chicos más grandes, en casos excepcionales. Esta era una posibilidad altamente valoradas por las empleadas, pero que no siempre era aceptada por las empleadoras.

En este sentido, siguiendo a Arlie Hochschild, podemos observar que se produce una cadena de cuidados.[36] Las empleadoras pueden dedicar tiempo a sus tareas profesionales porque sus hijos son cuidados por las empleadas, que a su vez deben dejar sus hijos a cuidado de otras personas: parientes, vecinas, hijas mayores. Cada eslabón de la cadena recibe menos dinero por ese trabajo, y no podría ser de otro modo: realizarlo sólo es conveniente si se recibe una retribución más alta que el costo de tomarlo.

Se produce entonces una desigual distribución de tiempo propio. Siguiendo a Soledad Murillo, podemos distinguir el tiempo privado (o tiempo propio), es decir, tiempo dedicado a sí mismo/a, del tiempo doméstico, o privado en el sentido de privación, en tanto es tiempo destinado a otros (Murillo, 2006). En este sentido, el tiempo que las empleadoras ganan con el trabajo de las

36 Hochschild (2008) describe cadenas globales de cuidado que presentan ciertas diferencias respecto de las aquí analizadas. Puntualmente, dicha autora analiza el caso de migrantes de países pobres a países ricos que se emplean en tareas de cuidado, habiendo dejado los hijos propios en su país de origen, al cuidado de otras personas. En este sentido, Hochschild refiere a un "trasplante global del corazón", y piensa el afecto como otro de los bienes que se distribuye de manera desigual desde los países pobres a favor de los países ricos, en los que quienes salen perdiendo son los niños hijos de las migrantes.

empleadas para dedicar a actividades fuera de las lógicas de la profesión, el hogar o la familia, se traduce en un aumento de la jornada laboral, aunque también de la remuneración, de las empleadas. Las necesidades que se encuentran y los costos a los que se las satisface no son los mismos para empleadoras y empleadas.

"Entrevistadora: Entonces no tenían empleada doméstica cuando vos eras chicas. ¿Cuándo fue la primera vez?

Silvia: Cuando nació mi primer hijo y empecé a trabajar. Ah, no, no, no. Cuando me casé y no tenía los chicos, venía una señora una vez por semana. Porque trabajaba 12 horas por día, así que un día venía a limpiar. (...) Estaba haciendo la residencia.

E: ¿Y tu marido también trabajaba mucho?

S: Sí, él en teoría no asumía ningún rol del hogar, así que bueno (...) Eran roles, que a mí me quedaba a cargo esa parte, y yo trabajaba todo el día, así que bueno (...). El tema fue así, en la medida en que yo fui mejorando la condición económica, primero era estrictamente el horario que yo no estaba, que se me hacía muy pesado porque no tenía un instante sin los chicos. Y en la medida después fui pudiendo agregar un par de horas. Entonces ponéle, empecé agregando las horas que yo estaba en terapia, o para ir a gimnasia. Y entonces después ya dije no, necesito para mí. Entonces los sábados, yo antes trabajaba un sábado por mes. Metí todas las mañanas de los sábados. Y después agregué los miércoles que era un día que, antes era en la tarde porque iba a terapia a la tarde, entonces bueno, era un horario que yo sabía que lo necesitaba disponer para mí sola. Y después ahora, como ya los chicos no dependen de que yo esté acá en casa, ya pasó a la mañana porque a Eli (la empleada) le convenía más a la mañana y se quedaba ya desocupada.

Entrevistadora: Esto que vos decías, tener un rato para mí. ¿Tu marido, cuando estabas casada, no se quedaba con los chicos?

S: No. Él no estaba nunca."[37]

En los últimos años, distintos estudios han mostrado profundas desigualdades en los usos del tiempo de varones y mujeres asociados a la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados (Esquivel, 2009; Cutuli, en prensa). Gracias al uso de encuestas sobre usos del tiempo, se ha señalado que, al sumar el tiempo destinado al trabajo remunerado al destinado al trabajo no remunerado, las mujeres destinan una proporción sustancialmente mayor que los varones al trabajo y, por lo tanto, disponen de menos cantidad de tiempo de recreación, o -siguiendo la terminología que presentamos arriba- tiempo propio.

Puntualmente, en nuestro país, la primera encuesta sobre los usos del tiempo comenzó a diseñarse en 1998 para la ciudad de Buenos Aires. De acuerdo a esta investigación -realizada entre mujeres de 14 años y más, que tomó una muestra de 2 hogares por cada una de las 285 fracciones censales de la cartografía confeccionada por el INDEC- el trabajo doméstico es la actividad que –en promedio para todas las mujeres de la ciudad– insume el mayor tiempo diario. En este sentido, el 90% de las mujeres se ocupan de las tareas domésticas, y esto les implica una dedicación que alcanza en el caso de aquellas que se dedican a este trabajo de manera exclusiva en hogares donde hay niños pequeños, una jornada diaria de 7 horas y 20 minutos –incluidos los sábados y domingos–. En el caso de las mujeres que además realizan un trabajo remunerado, la jornada de trabajo se compone de 7 horas 16 minutos en el empleo remunerado y 4 horas 17 minutos en el trabajo doméstico: en total, 11 horas 33 minutos diarios. Como es sabido, el trabajo doméstico no tiene retiro. Las mujeres comienzan, desde muy chicas, a colaborar con las tareas del hogar y no

37 Entrevista a Silvia, 22 de septiembre de 2011. 48 años. Médica. Divorciada. Convive con una nueva pareja. Dos hijos (varones de 19 y 17 años). Su ex esposo tiene una inmobiliaria. Su actual pareja es fotógrafo. Vive en una casa en un barrio residencial, con su pareja y sus dos hijos. Tres días a la semana trabaja en Balcarce. Su familia de origen no tenía empleada doméstica. Tuvo su primera al contraer matrimonio, mientras hacía la residencia médica.

dejan de hacerlo. Entre las tareas domésticas, el 75% del tiempo se aplica a cuatro grandes actividades como son: cuidado de niños y ancianos, limpieza, preparación de comidas y compras. Por su parte, el cuidado de los niños, tiene la particularidad de ser la segunda actividad simultánea (Pupnik y Colombo, 2005).

Ahora bien, esta desigualdad de género se articula con otra de clase. Como observábamos arriba, las mujeres que pueden contratar una empleada, garantizan de este modo el acceso a tiempo "libre" de trabajo y "libre" también de responsabilidades domésticas, tiempo para sí. Por el contrario, los tiempos que las empleadas entrevistadas describen como de "no trabajo" usualmente son destinados a la familia. Las actividades de recreación de las mujeres de menores ingresos, por otra parte, tienden a ser simultáneas a la tarea de cuidar niños (Falú, Morey y Rainero, 2002). Nuevamente, la insuficiencia de los servicios de cuidados de carácter público, así como el hecho de que la búsqueda de tiempo propio sea relegada al ámbito privado, refuerzan las desigualdades tanto de género como de clase. Así, los distintos sentidos asignados a la "necesidad" del empleo doméstico por empleadas y empleadoras se traducen en distintas posibilidades de utilizar el tiempo de no trabajo.

La imagen de las dos necesidades que se (des)encuentran tiene una larga trayectoria. Ya en enero de 1961, ésta era la figura a partir de la que se presentaba el tema del servicio doméstico en *Claudia*, una popular revista femenina de la época.

"El gran drama se publica todos los días. Aparece en columnas monótonas de letra pequeña. Personal doméstico: doscientos pedidos, veinte ofrecidos. (...) Y más del treinta por ciento de las porteñas trabajan. No importa si quedan solos los niños o padres ancianos. Hay que salir a la calle, a cumplir con un deber que podría ser orgullo y se vuelve angustia o reproche. No es la mera comodidad lo que se halla en juego…: son la paz familiar y la armonía matrimonial las que están mezcladas. A esas mujeres tensas e insatisfechas, a esos hogares en peligro, hemos querido

dar ayuda. Entonces hemos interrogado a la otra parte, a las muchachas… Las hemos visto lanzadas casi con desesperación a la búsqueda de un empleo en una fábrica. ¿Por qué ese desencuentro de dos necesidades que podrían complementarse?"[38]

En aquel entonces, el "desencuentro" entre empleadoras y empleadas era presentado como fruto de una disminución en la cantidad de mujeres que se empleaban en el servicio doméstico. En sintonía con un discurso de mucha fuerza en las décadas centrales del siglo XX, en este artículo de Claudia se sostenía que había una escasez de servicio doméstico, explicada en este caso por la preferencia de las jóvenes trabajadoras por puestos como obreras en las crecientes fábricas, en detrimento de los empleos en casas de familia. Sin embargo, a pesar de la fuerza de dicho discurso y de su difundida presencia en diferentes espacios, el empleo doméstico no parece haber decrecido en estas décadas. En todo caso, es probable que lo que haya aumentado fuera la demanda de empleadas domésticas.

Los cambios en la participación de las mujeres de clase media en el mercado de trabajo son, en este sentido, un indicio que permite suponer que más hogares "necesitaban" una empleada para "suplir" a un ama de casa ausente. Desde mediados de los cuarenta, aunque con mayor fuerza a partir de los sesenta y setenta, se registra una tendencia –entonces todavía incipiente- de acuerdo a la cual las mujeres de clase media casadas volvían a insertarse en el mercado de trabajo después de los 35 años y a permanecer activas hasta los 55 (Torrado, 2003: 213-215). En la medida en que estas transformaciones no fueron acompañadas por una redistribución del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres, la permanencia de las mujeres de clase media con hijos en el mercado de trabajo dio lugar a situaciones como las descriptas en el artículo de *Claudia*.

Para las mujeres a las que apela *Claudia*,el trabajo se presenta como *"deber que podría ser orgullo"*. Si no lo es, es porque con

38 "Un problema de nuestro tiempo: el trabajo doméstico", Claudia, enero de 1961.

él se ponen en juego la paz familiar y la armonía matrimonial. La solución no está necesariamente en que la esposa se quede en el hogar, sino en que haya una mujer que se encargue de sostener el trabajo doméstico, aunque sea con salario de por medio. El modelo de mujer doméstica construido en las primeras décadas del siglo había sufrido algunos embates, pero la división sexual del trabajo permanecía intacta (Nari, 2004; Liernur, 1997; Pérez, 2010).

Cincuenta años después de la publicación de aquel artículo, muchos de estos elementos se habían transformado. Desde los años ochenta, las mayores tasas de actividad femeninas son menos un indicio de "modernidad" -tal como se interpretara en las décadas de 1960 y 1970- que de la precarización del trabajo y de crecimiento del desempleo masculino. Las empleadoras hoy, muchas de ellas divorciadas, más que la armonía matrimonial, buscan garantizar el cuidado de sus hijos. Lejos de resultar escasa, la oferta de mano de obra para el empleo doméstico ha crecido, impulsada por el aumento de su demanda de parte de "los que ganaron" con el modelo neoliberal, así como por la reactivación del consumo de una recuperada clase media en los últimos años.[39]

Sin embargo, aún hoy la conciliación entre el tiempo de trabajo "productivo" y el "reproductivo" sigue siendo pensada como un problema de mujeres, que se resuelve entre mujeres.[40] Esto ha dado

39 La expresión "los que ganaron" está tomada de Maristella Svampa (2008).

40 Utilizamos la noción de trabajo "reproductivo" como sinónimo de "trabajo doméstico", aunque entendiendo que este tipo de trabajo produce valor. En los años sesenta y setenta se desarrolló un importante debate sobre el trabajo doméstico que tuvo como eje su consideración a la luz de categorías económicas del marxismo. El grueso de la discusión giraba en torno de su caracterización como trabajo productivo y del lugar de las mujeres (de las amas de casa) en la lucha contra el capital. En este marco, el trabajo doméstico fue caratulado como "reproductivo" por oposición al "productivo", definido como el que se compra y vende en el mercado. El trabajo "reproductivo", por otra parte, tiene ese nombre en la medida en que es el socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo (en términos de descanso y alimentación y, también, en términos generacionales). El trabajo reproductivo, a cargo de las mujeres, fue conceptualizado como trabajo invisible, en la medida en que "a partir de la disolución de las estructuras comunitarias y de su reemplazo por la familia patriarcal, el trabajo de la mujer se individualizó progresivamente y fue limitado a

lugar a lo que Catalina Wainerman identificara como "revolución estancada": una revolución en la situación de las mujeres en el mundo público que se detiene antes las puertas del hogar, donde los roles tradicionalmente asignados a cada género siguen siendo fuertes y donde las mujeres siguen siendo las responsables del trabajo doméstico y de cuidados (Wainerman, 2005). Esta no redistribución del trabajo doméstico se corresponde con una naturalización de los saberes necesarios para desarrollarlo como saberes "femeninos" y, por lo tanto, saberes no especializados. Sobre la construcción de esta identificación volveremos en el próximo apartado.

5. 2. Saberes domésticos, saberes desiguales, saberes "femeninos"

Como decíamos en el apartado anterior, el servicio doméstico pareciera no requerir saberes específicos. En efecto, en la mayor parte de los casos de mujeres jóvenes, la dificultad para encontrar otro empleo es explicada como fruto de una "falta de calificación".

"Entrevistadora: ¿Se te dio por trabajar de alguna otra cosa, pensaste en trabajar de otra cosa?

Blanca: Sí, la de veces que pensé. ¿Pero en qué trabajo? Si uno no tiene capital, ¿con qué trabaja? Y tampoco tengo estudios. Yo hice hasta tercer grado para cuarto y dejé de estudiar."[41]

Ahora bien, la (ausencia de) calificación de la que se habla es la formal. En efecto, existe una profunda contradicción entre la desvalorización del trabajo doméstico, considerado "descalificado", y la acumulación de saberes que explicaría por qué sólo las mujeres pueden realizarlo. El Premio Nobel en Economía Gary Bec-

---

la elaboración de valores de uso para el consumo directo y privado". La oposición entre trabajo "productivo" y "reproductivo", sin embargo, quita el carácter productivo a éste último. Esta posición ha sido intensamente revisada en los estudios feministas más recientes en los que se utiliza las nociones de "trabajo doméstico" y "de cuidados" (Larguía y Dumoulin, 1983; Lauffer, Marry y Maruani, 2005; Prieto, 2007; Borderías y Carrasco, 1994).

41 Entrevista a Blanca, agosto de 2011. 40 años. Nació en Paraguay. En pareja. Tiene dos hijos (una mujer y un varón de 14 y 9 años). Trabaja como empleada doméstica desde los 17 años. En Mar del Plata, hace 5. Trabaja 8 horas diarias, 6 días a la semana. Vive en una casa alquilada en un barrio del sudoeste de la ciudad.

ker avanzaba sobre la economía neoclásica ampliando la mirada hacia un sujeto más complejo: pensó en familias y no tan sólo en individuos. Explicaba las desventajas de las mujeres en el mercado laboral porque su acumulación de "capital humano" (Shultz, 1985) estaba orientada a la reproducción. El argumento se vuelve circular cuando se concluye que las mujeres tienen como opción más racional realizar el trabajo doméstico porque tienen menores salarios potenciales si salen al mercado laboral (Becker, 1987).

Si sólo han aprendido –o se les ha enseñado- tareas domésticas, grandes posibilidades tienen de venderlas en el mercado como la forma más inmediata de obtener un ingreso.[42]Así, el trabajo doméstico remunerado se contabiliza y se paga como de "baja calificación" pero, paradójicamente, involucra una acumulación de saberes casi tan larga como la propia vida de las mujeres. En una socialización primaria y una escolarización que reproducían la división sexual del trabajo, el *saber hacer* doméstico era transmitido a las mujeres a la par de las primeras letras (Wainerman y Heredia, 1999):

"Rosa: Yo iba a un colegio de monjas, también, no es que yo no fui a un colegio particular. No, en ese tiempo el Divino Rostro no es como ahora, ahora es pago, mis nietos van y son pagos, antes… Pero tenía otra cosa, era… enseñaban de otra manera. Enseñaban a tejer, a bordar, enseñaban cosas que ahora los colegios no."[43]

La experiencia adquirida en el ámbito de lo doméstico, en la familia de origen y en la que se conforma luego del matrimonio, y que se complementan con la educación formal, conforman una *continuum* laboral que culmina en la capacidad de realizar trabajo doméstico para el mercado. El sexo de la trabajadora se traduce en una desvalorización de sus saberes y, en consecuencia, en una disminución de su salario.

42 En 1970 las mujeres constituían el 60% de los trabajadores del sector servicios, y el servicio doméstico, si bien no fue la que más creció en la época, nucleaba a la mayor parte de las trabajadoras del sector. Catalina Wainerman, "Mujeres que trabajan….", ob. cit, p. 338.

43 Entrevista a Rosa, septiembre de 2010.

Esto no sólo ocurre en el caso del trabajo doméstico, sino que es una de las causas de la exclusión de las mujeres de los trabajos mejor pagados, como atestigua el caso de Ximena. Ximena tiene 30 años y es Técnica Mecánica pero trabaja de empleada doméstica desde hace 15. El hecho de ser mujer impidió que pudiera acceder a un trabajo vinculado a dicha cualificación. La razón esgrimida por los empleadores para no tomarla, incluso cuando era recomendada por antiguos profesores, era que para trabajar en un taller mecánico hace falta tener fuerza física. Esta imagen se asienta sobre estereotipos de género que condicionan tanto la división del trabajo, la asignación de empleos adecuados para varones y mujeres, así como el diseño de las herramientas propias para cada género.[44] Ser "grandota" y "forzuda" no alcanza; para trabajar en un taller hay que ser varón.

"Ximena: ...anteriormente estuve dos años y medio trabajando en una imprenta, también haciendo limpieza y mantenimiento de las maquinas. Las desarmaba, las armaba, que eso si me encanta.

Entrevistadora: ¿Y eso no te lo pagan más?

X: No pero… a ver, no es que es una profesión. Es algo que yo le decía, no si, no tengo problema, salió el comentario de que yo soy técnica. Ah entonces sabes de máquinas, ¿no te gustaría hacer esto? (…). Ahora fui dándome cuenta me tomaban el pelo también, como que me veían la cara. Porque yo hacia el mismo trabajo y no me pagaban diferente (...). Los que me quisieron buscar trabajo fueron mis profesores. En las técnicas lo que hay es la famosas pasantías pagas, yo estaba saliendo con muy buenas notas, entonces los profesores se encariñaron y no sólo eso sino que tenés que tener buenas notas, y había varias pasantías, entre esas en la telecomunicaciones de la empresa de colectivos la 9 de julio, estaba buenísimo, eran poquitas horas, trabajar tres horas, cuatro horas,

44 Como ha mostrado Judy Wajcman (1991), el diseño de las herramientas y máquinas es fuertemente influenciado por los estereotipos de género, así como los conflictos y estratificaciones entre trabajadores. La necesidad de fuerza física para manejar algunas herramientas ha sido una de las vías para excluir a las mujeres de ciertos puestos de trabajo mejor remunerados.

después del colegio. No porque sos mujer. No porque como decían, y había otros chicos que porque eran chicos conseguían el trabajo. Después me quisieron conseguir para ser cadeta en una empresa grande de automóviles empezando como a lavar motores. Te lleva mucha demanda física, empezás de cadete y terminas revisando las computadoras que se usan para mirar el motor. Y como lo hacen en el ACA, ahí hacen (se refiere a la VTV) no porque sos mujer, y ahí vas y son todos hombres, y vas y tenés problemas. Y después tuve otro de construcciones y me decía "deja que yo te consigo", entonces ya pasamos de ser telecomunicaciones a cadeta en una empresa a un piringundín que era un taller pero ya era de barrio, y era también de cadeta. Y el tipo le dijo "¡cómo me vas a ofrecer una mujer para hacer este trabajo!" "Pero la chica es muy buena, es confiable." "Pero acá se necesita fuerza física." "Si vos vieras que es grandota, que es alta, es muy forzuda."[45]

En un fallo sobre discriminación laboral el Salta, los empresarios del transporte público fundamentaban su negativa a contratar mujeres en la falta de idoneidad de las postulantes. Se argüía por ejemplo, que eran requisitos indispensables contar con cuatro años de antigüedad en la actividad, y "poseer conocimientos de mecánica" (Equipo latinoamericano de Justicia y Género, 2010: 82). En su fallo el juez responde que "si para conducir es menester tener conocimiento de mecánica, más sería la gente que andaría de a pie, que conduciendo" (Equipo latinoamericano de Justicia y Género, 2010: 82). En el análisis realizado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, se explica que la exigencia del conocimiento de mecánica confirma y refuerza los estereotipos de género. En definitiva, los saberes técnicos de Ximena permiten corroborar aún más esta hipótesis, en tanto ese saber típicamente masculino, pierde su valor en el mercado de trabajo cuando su poseedora es una mujer.

Otro modo habitual de justificar la discriminación de mujeres en espacios laborales típicamente masculinos radica en las dificultades de convivencia que genera la presencia femenina en el lugar

45 Entrevista a Ximena, agosto de 2011.

de trabajo, también referida en el relato de Ximena. Esta idea aparece vinculada a la inevitabilidad de las situaciones de abuso si los varones son expuestos a la tentación de la convivencia cotidiana con mujeres en el espacio de trabajo, y a la noción de que la intimidad de las mujeres debe ser preservada y protegida de las miradas masculinas, que ponen en riesgo la integridad sexual femenina y el rendimiento productivo masculino. En el sector pesquero, por ejemplo, las mujeres han sido históricamente excluidas de los embarques, y aunque actualmente existen diversos procesos de acreditación formal para acceder al trabajo en buques pesqueros, cuando la poseedora de las acreditaciones es una mujer, se alude, por ejemplo, que los barcos no cuentan con habitaciones o baños separados por sexo, lo que obligaría a que todos los pescadores deban ser varones (Bracciale, 2003).

En una oportunidad, Ximena fue tomada para realizar la limpieza de una imprenta. De modo casual, los empleadores tomaron conocimiento de sus saberes especializados y, entonces, le asignaron nuevas tareas acordes a esos saberes, como la de limpiar las máquinas. Sin embargo, su salario no se modificó por el cambio de tareas. Como evidencia este caso, no es sólo el carácter "técnico" de los saberes el que califica un trabajo; el sexo de quien lo realiza es un elemento clave en la definición de cuál es un trabajo calificado y, por lo tanto, mejor remunerado (Wajcman, 1991). El contexto en el que Ximena trató de insertarse en el mercado de trabajo a partir de sus saberes "calificados" tampoco jugó un papel menor: Ximena culminó sus estudios secundarios en una Escuela Técnica a fines de la década de 1990. En la reforma educativa de mediados de la década, los saberes técnicos fueron desacreditados y los programas de estudio reformulados. Se suponía que el mercado de trabajo ya no demandaba esos saberes. Los intentos infructuosos de insertarse en ese sector del mercado de trabajo coincidieron con las mayores tasas de desempleo del país. A partir del año 2003, en un contexto de recuperación económica, los saberes de Ximena como técnica difícilmente pueden ser

puestos en valor. Con 31 años, sus colegas varones puede que lleven más de diez años de experiencia laboral en el sector, mientras que la mayor parte de la experiencia laboral de Ximena se ha desarrollado en el servicio doméstico. Así, los motivos de la discriminación comienzan a jugar el rol de profecía autocumplida. Su condición de mujer le ha impedido acceder a puestos de trabajo vinculados con su titulación, y esa discriminación ha construido las desventajas que siguen condicionando su trayectoria laboral.[46]

Los saberes implicados en el trabajo doméstico (no remunerado) son naturalizados y diluidos en una esencialización de la condición femenina. En cambio, en el empleo doméstico, la distancia entre la cultura material del hogar de la trabajadora y la empleadora torna visibles esos saberes. Sin embargo, en términos generales, dicha visibilización redunda en una profundización de la desigualdad, en la medida en que ubica a la empleadora como poseedora de esos saberes y a la empleada como aprendiz.

"Lucía: Cuando me consiguen un trabajo, no sabés, una mujer terrible. Terrible, no sabés. Ta bien, a mí me gustaba hacer cosas, pero yo no sabía lo que… O sea, yo sabía limpiar, pero yo no al modo de las patronas de acá. Entendés. Yo venía de una casa que no tenía piso por ejemplo. Pero yo quería hacer todo eso, yo no le tenía miedo. No sé. Me enseñó lo que era pasarle la viruta a los parquet (…). De eso me ha quedado mucha enseñanza, porque a partir de que ha sido muy hinchapelotas con el tema de la limpieza, yo pude enganchar en otros trabajos muy detallados, que son muy detallistas. Una tiene, le gusta tener la mesa con todas las cosas, el alhajero, el perfumito, todo, pero como yo ya sé de memoria a dónde va cada cosa, entonces, esto iba acá, esto iba acá, esto iba acá, entonces yo soy muy detallista en el guardar, en

46 En un juicio sobre discriminación laboral en Salta, una mujer inicia una demanda por discriminación, puesto que pese a poseer un carnet habilitante, ninguna empresa de transporte público la tomaba como colectivera. Uno de los argumentos esgrimidos por la empresa en relación con la idoneidad de la demandante era que sus trabajos anteriores habían sido como "peluquera y guardia de seguridad" (Equipo latinoamericano de Justicia y Género, 2010: 74).

esas cosas y se lo debo a esa primera patrona. Pero era terrible, terrible, no sabés lo que era. Pero bueno, me quedó. Más allá que ella, al no saber yo nada, al no saber yo nada, decirme, no, te tenés que arrodillar y limpiar los rincones y lo tenés que hacer. Cosas de hombres las teníamos que hacer nosotras. Y esas cosas sirven, sirven (...). Aparte era una mujer, es porque todavía vive, viste esas muñecas de porcelana que vos las ves, con unas manos tan finas, jamás tocó nada. Pero una habilidad para poner y enseñar. Y ella agarraba y nos decía "bueno, hoy voy a decirles cómo vamos a repartir la casa". Viste y te organizaba. Nosotras aprendimos mucho de esa mujer."[47]

Incluso cuando no es esa la visión de la distribución de saberes que poseen las trabajadoras, muchas veces ellas deben "interpretar" el rol de aprendiz para evitar un conflicto con sus empleadoras. Esta performance de la desigualdad, en efecto, parece ser parte del trabajo esperado de las empleadas. Las marcas de la desigualdad son elementos centrales del modo en que empleadoras y empleadas se vinculan. Como ha observado Judith Rollins, los apelativos a partir de los que se llama a empleadoras y empleadas son un primer espacio de demarcación de las diferencias, una primera forma de lo que esta autora ha llamado "ritos de deferencia": performances a través de las que las empleadas actúan una inferioridad que pueden no sentir pero que forma parte de su trabajo (Rollins, 1985). El segundo fragmento citado revela que, en ciertas circunstancias, no actuar dicha sumisión podía ser una falta de respeto: las formas cercanas que podían predominar en el trato de la privacidad del hogar eran "automáticamente" cambiadas en público por otras, distantes, que confirmaran los lugares esperados.

"Entrevistadora: ¿Y alguna vez ha sentido la competencia de la

47 Entrevista a Lucía, mayo de 2011. 41 años. Nació en Tucumán. Vino a Mar del Plata en 1993 años. Tiene 3 hijos, de entre 20 y 4 años. Está casada. Vive con su marido y sus hijos en una casa propia en un barrio muy alejado del Oeste de la ciudad. Trabaja como empleada doméstica desde que vino a Mar del Plata. Anteriormente no trabajaba. Ha trabajado por mes, pero actualmente trabaja en tres casas. En dos está mensual y en una por hora. Está registrada hace un año.

dueña de casa en relación a cómo se limpia? Por ejemplo con la mamá de su jefa, cosas de "yo lo hago mejor"…

Silvia: No una competencia. Ellas directamente vienen y te explican. Te dicen "nena, mirá esto…"

E: ¿Nena le dicen?

S: "Esto nena lo tenés que hacer así" o "esto lo tenés que hacer de esta forma."[48]

El delantal y la cofia son quizá las manifestaciones más visibles –y por eso las más resistidas- de estos rituales de deferencia; hacen a la visualización de la desigualdad. Tanto como en relación a los apelativos, lo central en estos signos no es sólo su reconocimiento por parte de empleadora y empleada, sino también su exhibición pública.

"Entrevistadora: La ropa del trabajo, eso que usted me decía, más allá de esta casa donde estaba esta señora que le decía y que tuvo problemas, ¿la hacían vestir de una manera particular?

Rosa: No, nunca pudieron. Y Mimosa, Mimosa me quería vestir con delantal (risas). Cuando vino personas nuevas, les compró los delantales, y un día viene y me dice "mirá lo que hice, lo que nunca pude hacer con vos". Pero nunca me lo nombró, nunca me lo nombró. Ella hubiera querido, pero nunca me lo nombró. Pero cuando vinieron las de (no escucho) (risas). Un delantal ponéle así verde y un delantalcito. Pero no les puso cofia, no les puso cofia (risas). Tenía unos delantalcitos muy lindos, así bordados, viste así, me lo puse para darle el gusto (risas), pero con ropa mía, estaba limpia la ropa. Yo nunca hice… En las fiestas que hacían ellos, jamás fui con la ropa de trabajo. Yo me ponía la mejor ropa que tenía, me peinaba yo misma, me arreglaba yo, jamás le hice pasar… Ellos mismos decían, ¿eh? Y la gente que estaba ahí decían "¿quién trajiste acá, quién es?" "No, es Tita, la conocés". "No sé quién es Tita". "Tita

48 Entrevista a Silvia, mayo de 2011.

es la señora…" "No", me decían, "no". "Sí" (risas)."[49]

Este tipo de performances podrían situarse como parte de las relaciones entre "subalternos y superiores" que, de acuerdo al análisis de James Scott de las "situaciones infra-políticas" siempre están marcadas por elementos performativos estereotipados y ritualizados (Brites, 2007: 105). Jurema Brites (2003) recupera, asimismo, las nociones de *"public transcript"* y *"hidden transcript"* o "guión o público" y "guión encubierto" para dar cuenta de la diversidad de estas actuaciones: aquellas que se realizan en público y aquellas que se realizan "detrás de bastidores", fuera de la vista de los poderosos. En este sentido, podemos observar dos tipos de "públicos" respecto de los que la deferencia debe actuarse: si en general, es necesaria frente a los empleadores, en aquellas relaciones que Rosa siente más cercanas o menos desiguales, sólo debe demostrarse –o demostrarse con más esmero- frente a los "ajenos".[50]

Sin embargo, la deferencia no sólo debe actuarse frente a otros. A diferencia de otros trabajos donde la evaluación se realiza sobre el resultado, en el trabajo doméstico, el modo de hacerlo tiene un valor similar al del resultado obtenido -por lo demás, efímero-. La devoción a partir de la que se ha descripto la elevación de los estándares desde los que las amas de casa evalúan su propio trabajo (Mi-

49 Entrevista a Rosa, septiembre de 2010.

50 La conceptualización de Susan Gal (2003) de lo "público" y "privado" como espacios fractales resulta interesante para comprender los distintos sentidos que adquieren en el relato de Rosa de la relación con sus empleadas. De acuerdo a esta autora, el contenido referencial de cada uno de los términos del binomio "público / privado" descansa en los contextos en que es utilizado y que, por lo tanto, la distinción entre ambas categorías es relativa a esos contextos. Gal caracteriza dicho binomio como una distinción fractal, que puede ser establecida repetidas veces si se la proyecta sobre contextos más estrechos o más amplios. En este sentido, una misma práctica o un mismo espacio pueden ser caracterizados como públicos en un determinado contexto discursivo y como privados en otro, dependiendo de las prácticas o los espacios con los que se los esté comparando. Volviendo sobre el discurso de Rosa, la relación con la empleada puede ser pensadas como del dominio de los "guiones públicos", en otros casos, -que se presentan por oposición a los primeros- la relación con las empleadoras puede también dar lugar a algunos guiones que se ocultan respecto de los "ajenos".

ller, 1999), se traduce en una mayor exigencia cuando las que lo realizan son empleadas. Actuar la deferencia es también adecuarse a esos parámetros en los gestos rutinarios del trabajo. La desigualdad en los saberes no se explica sólo por la ausencia de criterios comunes para evaluar el trabajo doméstico. En buena medida, expresa la desigualdad de posiciones entre empleadora y empleada: en última instancia, el trabajo debe hacerse a gusto de quien paga.

"Lucía: Vos sabés que tenía una cama tan grande, una cama tan grande, que venía y me decía, ella siempre me decía, yo te voy a hacer a mi piso, es decir, a gusto de ella. Como yo era nueva. Pero nueva acá, no nueva para ella, porque para eso ya había pasado… entonces me dice (interrupción) Me dice mirá: a mí mi cama me gusta que me la hagan así y me muestra. Teníamos que dar vuelta un colchón que no sé, parecía una cama de dos por dos de lo grande que era, grandísimo. ¿Viste los que vienen con los dos somieres abajo? Y grande porque el colchón era uno solo. (...) A veces lo dejaba como estaba. Lo hacía girar así o así, pero bueno. Encima ella era tan chiquita que ni marcaba. Ni cuenta te das… Lo hacía estirar. Entonces ella agarra y me dice, encima tenía la cama y almohadón. Quería que los almohadones le quedaran así y así. Era maniática. Todo, todo. Y bueno, hacíamos la cama, y me dice "¿te vas a acordar Lucy?" Sí, sí. Y al otro día. (...) Entonces cuando llegué al otro día a hacer la cama digo "uy, ¿cómo era que tenía que hacer esta cama?" Porque tenías que desarmarla toda. Tenías que sacar el cobertor, el cobertor de los somieres, porque los dos tenían una funda, con unos vuelos, también tenías que sacar todo eso, limpiar, limpiar todo eso, ponerle de costado dos veces a la semana y limpiarle las patas. Como eran puertas de balcón, tenías que sacar las cosas a la vereda. A la vereda porque era una casa enorme. Al costado porque ellos tenían mucho parque para el costado, entonces afuera teníamos que llevar todas esas cosas. "[51]

La minuciosa descripción del modo en que Lucía debía hacer la cama es un ejemplo de una de las formas en que este conflicto se

51 Entrevista a Lucía, mayo de 2011.

articula en relación al trabajo doméstico remunerado. En los procesos de producción industriales, los trabajadores ingresan a una organización del trabajo en la que deben ensamblarse como una pieza más de la cadena de montaje. Se trata de adquirir o de poner en práctica unas habilidades que serán indicadas por sus superiores, aquellos que han determinado su salario y que definen los objetivos de producción. Como decíamos, en el caso del servicio doméstico muchas veces la evaluación no está en el resultado sino en el modo de realizar la tarea en cuestión. Ahora bien, no en todos los casos la empleadora pone de manifiesto los criterios esperados para la realización de ese trabajo. Si por una parte eso da lugar a una sensación de mayor libertad por parte de las empleadas, puede dar también pie a algunos procesos paradójicos.

"Rosa: No, a mí, cuando yo entré en la primer casa que entré yo de limpieza, que yo jamás había hecho limpieza, (...), cuando entré la primera vez, recomendada por una persona, y aparte esa persona que trabajaba de limpieza tenía que operarse. Entonces yo entré como provisoria. Que me dolía porque tenía las dos chicas y si era provisorio tenía que empezar a buscar. Entré y le digo a ella, "bueno qué cosa…", "mire, yo le limpio, cuando yo me voy si a usted no le gusta, no me toma de vuelta." Y ella dice que le gustó lo que yo le dije.

Entrevistadora: ¿Ah sí?

R: Sí. Dice que a ella le gustó eso, que no tenía que andar atrás mío, que después ella me decía lo que lo le gustaba, lo que quería que hiciera. Yo cuando entré, yo vi que ella era una persona muy ordenada. Muy ordenada. Entonces empecé a ver dónde guardaba cada cosa. Lo que iba sacando sabía que tenía que volver a ponerlo en ese lugar. Era como si fuera al colegio, y te dice en esta hoja tenés que poner esto, en esta hoja esto. Cuando yo, automáticamente, eh?, sin saberlo, fue porque a mí me gustaba que no me dijeran ni mu."[52]

52 Entrevista a Rosa, septiembre de 2010. Rosa trabajó como empleada doméstica entre fines de la década de 1970 y la de 1990. El fragmento refiere a ese período.

Rosa sortea la supervisión de sus empleadores anticipándose a sus demandas. En un proceso autodirigido y espontáneo, aprehende las necesidades de la empleadora a fin de satisfacerlas. Su trabajo relacional consiste en liberar la relación contractual –"*si a usted no le gusta, no me toma de vuelta*"- y en capturar los criterios de limpieza de la empleadora –"*Yo cuando entré, yo vi que ella era una persona muy ordenada… Entonces empecé a ver dónde guardaba cada cosa*"- para cumplir con su trabajo sin necesidad de indicaciones. Para profundizar la paradoja, esa capacidad de liberarse de la indicación, parecería ser lo que las propias empleadoras esperaban de ella –"*a ella le gustó eso, que no tenía que andar atrás mío...*"-.[53]En este sentido, cuando las expectativas del empleador no son explicitadas, en la mayor parte de las acciones se espera que la trabajadora sea capaz de responder a múltiples actividades sin necesidad de indicaciones precisas.[54] El *one best way* que según Ford debía seguir el trabajador racional (Godelier, 1967: 36), se transforma en una búsqueda personal -como en el caso de Rosa antes citado-. Un aprendizaje por maximizar su propio tiempo, en tanto cuando "*termina una casa*" puede ir a otra, y por sostener y aumentar sus posibilidades de empleo. Se trata de decidir por sí misma expectativas ajenas. De dirigir un proceso productivo en función de las necesidades de los otros.[55]

53 "Poder "adelantarse" y leer aquellas necesidades y estados de ánimo constituyen cualidades que se vuelven esenciales en la vida cotidiana de estas empleadoras trabajadoras" (Canevaro, 2009: 7).

54 Estas expectativas de que la trabajadora sabe hacer su trabajo, se vinculan a la relación antes mencionada entre género y aptitud para determinadas tareas, que mencionamos más arriba. En referencia al cuidado de niños, dice Canevaro (2009:19): "En general, la idea del 'instinto materno' y de la supuesta 'naturaleza maternal' que llevaría a las empleadas a comportarse de una determinada manera, constituían ideas que hacían acercar mundos morales que para algunas empleadoras – sobre todo las 'jerárquicas'- aparecían como claramente escindidos. Por este motivo, las instrucciones y las indicaciones específicas sobre la atención del niño/a eran casi inexistentes, o más bien se derivaban de un supuesto conocimiento común".

55 "La primera característica del trabajo por cuenta propia es la domestication (hogarización) del lugar de trabajo, la absorción del trabajo en el sistema de reglas de la vida privada, aunque los dos espacios, el de residencia y el de trabajo, se mantengan

El diagnóstico de que la falta de calificación de las empleadas domésticas contribuye a la precariedad de sus condiciones laborales ha sido compartido por el Estado, que ha promovido su profesionalización a través de un programa de cursos de Formación Profesional para trabajadores (en género neutral, ya que se busca un enfoque de equidad en relación a este trabajo) en casas particulares y otros servicios personales y sociales impulsado desde el Ministerio de Trabajo de la Nación. Los cursos nacieron con la intención de brindar *"conocimientos, habilidades y actitudes específicas (...) (para) profesionalizar y jerarquizar con criterios de equidad, ocupaciones generalmente desvalorizadas y tradicionalmente realizadas por mujeres en el ámbito doméstico."*[56]

Ahora bien, los cursos tienen, en este sentido, un efecto contradictorio. Si por un lado, incrementan el valor de los saberes implicados en el trabajo doméstico, por otro, los estandarizan y reducen el valor de aquellos saberes que las mujeres que los cursan traían consigo. Por otro lado, refuerzan el vínculo entre quienes lo realizan y el trabajo doméstico remunerado, condicionando su acceso a otros empleos. Como vimos, el empleo doméstico es un trabajo particularmente demandante en términos de esfuerzo físico, lo que resulta especialmente difícil cuando las mujeres que lo desarrollan tienen edades avanzadas. En este sentido, el refuerzo de la identificación con esta actividad que puede producirse con su profesionalización atenta contra la posibilidad de conseguir otro empleo cuando éste ya no puede realizarse por cuestiones físicas.

---

separados. No hace falta que el trabajo sea trabajo a domicilio o trabajo realizado con colaboradores de la familia para que haya domestication; basta con que el lugar de trabajo se conciba como lugar donde rigen reglas establecidas por el propio trabajador autónomo para que la cultura y los hábitos de la vida privada se transfieran al lugar de trabajo" (Bologna, 2006: 64). Según Canevaro (2009) en los hogares de los empleadores se produce un conflicto entre las diferentes tradiciones y criterios para la realización de las tareas domésticas, lo que puede deberse justamente a esta traslación. El trabajo no está pautado por el empleador, pero tiene unas expectativas respecto de los resultados.

56 http://www.trabajo.gov.ar/capacitacion/domestico/?cat=8

Esta identificación aparece también en los relatos de las empleadas. Cuando se pregunta qué otro trabajo les gustaría hacer si pudieran, la mayoría respondía con actividades vinculadas a los saberes "de su sexo". Muchas hablaban de ser maestras jardineras, de cuidar niños o ancianos o, incluso, de ser "amas de llaves".

"Entrevistadora: ¿Si usted pudiera elegir otro trabajo, cualquier otro trabajo…?

Yolanda: En este momento, y de qué podría trabajar decirme vos. Bueno a mí me gustaría ser ama de llaves, así que hay que ir, y no hacer nada. No es en el sentido de no hacer nada. Capaz que podes hacerle la comida, cosas más livianas. En este trabajo yo tengo… porque otra cosa no puedo pretender porque no tengo estudios.

E: ¿Y si hubiera podido estudiar?

Y: Sí hubiera sido otra cosa.

E: ¿Qué le hubiera gustado?

Y: Maestra jardinera."[57]

El principal problema que las entrevistadas identifican en permanecer en este trabajo en el futuro es la exigencia física que supone. Frente a esto, se imaginan otras actividades que, sin embargo, no se alejan de los cánones de lo esperado para las mujeres. En este sentido, los cursos que buscan profesionalizar los saberes vinculados al trabajo doméstico, refuerzan tanto la imposibilidad de cambiar de empleo, como la percepción de que lo único que las mujeres con baja calificación formal pueden hacer son tareas vinculadas al mundo doméstico y a los cuidados.

Finalmente, la profesionalización de los saberes busca reducir

57 Enrevista a Yolanda, mayo de 2011.

las disputas en torno de los estándares a partir de los que se realiza el trabajo doméstico. Sin embargo, para conservar el empleo, las trabajadoras deben respetar las peculiaridades de los parámetros de las empleadoras, que en muchos casos se alejan de los contenidos impartidos en los cursos.

Un ejemplo, en este sentido, es el del uso de los productos de limpieza. En los cursos, se muestran los productos más nuevos, que han sido desarrollados para proteger las superficies sobre las que actúan. Se desaconseja el uso excesivo de ciertos productos (como la lavandina) y métodos de limpieza (como el uso de una lija al agua para quitar el sarro) porque dañan las superficies, volviéndolas porosas y, luego, más difíciles de limpiar. Sin embargo, las empleadoras pueden ver la demanda de nuevos productos de limpieza, o de productos específicos, como un exceso de parte de las empleadas. En el caso de Alicia, que se cita abajo, el parámetro a partir del que se evalúa el trabajo de su empleada, es el de su madre, que sólo usaba lavandina.

"Alicia: Ella (la empleada) si no tiene Cif no te limpia. ¿Te gustó? Por ahí te hace la listita y todo Cif, para baño, el Cif anti sarro, el de vidrios, el cremoso, no le traigas el líquido, el cremoso para la cocina, todo es así, viste. Entonces yo me enojo. Y la lavandina está siempre llena. Digo, mi vieja lavaba el baño y estaba más limpio que nadie, nunca vi pero ni una manchita de sarro, viste, con lavandina y Puloil y no había otra cosa. Detergente, Puloil y lavandina. Y era verdad. Pero ahora, y sabe todos los productos." [58]

Quizás uno de los elementos más conflictivos en relación a estos cursos es la distancia entre su diseño y su implementación. El surgimiento de este programa fue acompañado por la elaboración

58 Entrevista a Alicia, septiembre de 2011. Abogada. Viuda. Dos hijas de 30 y 32 años. Vive sola en un departamento de un barrio residencial de la ciudad. Su marido era abogado. Además de su actividad profesional, tiene una intensa actividad política. Tuvo distintas empleadas domésticas desde el nacimiento de su hija mayor. Hasta los 11 años de sus hijas, las contrataba con sistema sin retiro. Más adelante, cambió a un sistema con retiro.

por parte del Ministerio de un material didáctico para los docentes que no siempre llega (o al menos no llega completo) a quienes los dictan. Así, en los cursos de Mar del Plata, una importante unidad como aquella destinada a los derechos de las trabajadoras, no formaba parte de los contenidos que llegaban a las docentes, y luego, tampoco a las y los alumnos. Esta selección de los contenidos, sin embargo, no es aleatoria. En las instituciones donde estos cursos son dictados, existe un fuerte consenso en torno de que buena parte de los alumnos ha perdido la "cultura del trabajo" y en que las dificultades para encontrar un empleo devienen, no tanto de su carencia de "aptitud" para el trabajo, sino de la correcta "actitud" frente a él. En este sentido, más que fortalecer la autonomía de las trabajadoras, se las forma en el "respeto", que se traduce aquí por "deferencia". Aunque no sea dicho de modo explícito, la actuación de la sumisión que veíamos arriba es uno de los contenidos centrales de los cursos.

Esa distancia también es observada en relación a cuestiones vinculadas a la equidad de género. Desde el Ministerio, los cursos se proponen para trabajadores de ambos sexos, en una lógica que busca des-identificar las tareas domésticas con las mujeres. Sin embargo, y a pesar de que entre los asistentes se cuentan tanto mujeres como varones –aunque ellos asisten en una proporción notablemente menor-, dentro de los cursos se recrean ciertas divisiones del trabajo por género. Así, ciertas tareas están dirigidas a ambos sexos (higiene y manipulación de alimentos, por ejemplo), mientras que otras son sólo dirigidas a mujeres (como preparar y decorar una torta, o aquellas que conciernen a una mucama, para casas particulares u hoteles). Incluso una misma tarea es asociada a empleos distintos de acuerdo al sexo de quien está aprendiendo a realizarla: limpiar el piso es una actividad asociada a ser mucama (si se es mujer) o a ser empleado de mantenimiento (si se es varón). La justificación de esta diferencia está en las posibilidades que unos y otras tienen en el mercado laboral. Sin embargo, de este modo se refuerza y naturaliza la segregación de las tareas por género.

Por otra parte, más allá de los contenidos propiamente dichos, la observación de clases permite reconstruir los sentidos dentro de los que esos contenidos se sitúan. Las palabras elegidas para presentarlos, así como los comentarios al margen son parte sustancial de la clase (especialmente cuando se insiste en que lo que busca enseñarse son más contenidos "actitudinales" que "aptitudinales", para usar las palabras de una de las docentes). En este sentido, es significativo observar que aquellas actividades que se identifican como femeninas como la de mucama, eran descriptas con adjetivos que naturalizaban su feminización: si el hotel es la "extensión de la casa", la mucama ideal es "reservada", "prolija" y "honesta". En las clases observadas, quizás uno de los momentos donde la asociación de este trabajo con los estereotipos de género fuera más clara, fuera una conversación ajena a los contenidos abordados, mantenida entre la docente y las alumnas. En clase se comentó que un grupo de gendarmes iba a alojarse en el hotel donde trabajaban dos de las alumnas del curso. Frente a ello, la docente preguntó si alguna de las chicas era soltera, aclarando luego, que algunas alumnas se habían casado con gendarmes. La fábula de la mucama que deviene en señora merced a un conveniente matrimonio de este modo se introducía en el repertorio de imágenes a partir de las que los saberes propios del trabajo doméstico eran impartidos.

Sus "efectos", de todas formas, distan de ser lineales. Los cursos también sirven como complemento de la escasa educación formal que quienes los realizan en general han tenido. En ellos aprenden cuestiones que trascienden aquellas vinculadas al trabajo doméstico. Se refuerzan las habilidades de lectura comprensiva, de cálculos matemáticos y de razonamientos prácticos. Por otra parte, los alumnos y alumnas de las clases observadas se enorgullecían de lo aprendido, así como de la posibilidad, abierta muchas veces por el curso, de obtener un empleo.

Más allá de que sea o no remunerado, el trabajo doméstico requiere de un involucramiento emocional de parte de quien lo realiza. El concepto de "trabajo emocional" es introducido por

Arlie Hochschild para describir aquellas actividades en que "aparentar que se ama el trabajo forma parte del trabajo mismo" (Hochschild, 1983: 6). Cuando estas habilidades entran en juego, las cumple mejor quien cree su propio acto. "*Really smile*" es la fórmula que guiaba el accionar de las azafatas entrevistadas por Hochschild. En este caso, se trata de hacer como si realmente gustase aquello que el empleador espera.

"Liliana: la pieza de los juegos, hacés un ejercicio impresionante porque ellos no te juntan nada. Hay veces que los junta la mamá. Pero tenés chiches de todo lo que se te pueda ocurrir. Pero yo lo hago con gusto. Trato lo que no me gusta, tomarlo con alegría. Pero sí, se juntan, las manitos por todas las paredes, viste. Y cada tanto, cada dos meses, así, lavo las paredes con lavandina. Y bueno, aunque no me guste, lo tengo que hacer. Y bueno, como todo. Lo bueno es el trato. Jamás me trataron como yo diría como una sirvienta. Nunca. Ella siempre me dice que soy su hermanita menor, a pesar de que ella es menor que yo. Sí, sí, porque ella aparte se agarra mucho de mí.

E: ¿En términos emocionales?

L: En todo, en todo. Le llego a faltar un día y se desespera. Porque ya le cambia todo el esquema. Para colmo a ella no le gusta cocinar. Le parece un drama. A mí tampoco, pero bueno (risas), lo tengo que hacer."[59]

Cocinar o juntar los juguetes son actividades que, para estar bien realizadas, deben hacerse con gusto. Esta cualidad es aún más importante en el trabajo de cuidado, y todavía más si se trata de un trabajo remunerado. De quienes cuidan niños o ancianos se espera que los cuiden como si se tratara de sus propios hijos o padres. En la voz de las empleadas, esto se traduce en la mejor forma de sobrellevar un trabajo pesado. Se traduce, también, en el desarrollo de relaciones afectivas con quienes tienen que cuidar, que en algunos

59 Entrevista a Liliana, agosto de 2011.

casos, llegan a ser presentadas como sustituto de otras relaciones.

"Liliana: Aparte ya me encariñé yo con los chicos. A veces pregunto, digo "bueno, me voy". ¿Y los chicos? Me da pena dejarlos. Es como digo yo, son los hijos que no tuve. Aparte el cariño de ellos y todo es algo para mí muy fundamental. Vos te vas encariñando. Lo mismo con ellos. Porque nunca me trataron mal, pero con los chicos, a veces cuando estoy enferma, qué sé yo, los extraño. Y bueno, siempre o me llaman o vienen."[60]

Para las empleadoras ese vínculo emocional también resulta fundamental. El afecto es parte de los cuidados que ellas esperan que las empleadas den a los hijos, incluso si eso supone descuidar otras tareas esperadas como la limpieza.

"Teté: Igual yo creo que la persona que te cuida, puede ser la misma, pero cuando limpia, no cuida y cuando cuida, no limpia. Porque si no es un peligro, para mí es un peligro. Pero es mi criterio también. Después tuve una chica que también estuvo trabajando en casa ya cuando Agustina era más grande que también, limpiaba y estaba con Agustina en casa pero también, algunas horas. Pero Agustina era un poco más grande. Cuando los chicos son chiquitos…

Entrevistadora: ¿y si lo tenés que hacer vos, limpiar y cuidar?

T: Bueno, evidentemente las hago, pero yo soy yo.

Milagros: La mirada de la mamá es la mirada de la mamá. (...)

T: Yo no estoy tranquila, nunca lo dejé de chiquito a Blas, por ahí 20 minutos, una hora, y es "lo mirás al nene". No quiero que vos estés limpiando y el nene metido en un cosito, un catre o lo que sea. Estás con el nene. (...) Eso es muy importante. El afecto…"[61]

60 Idem.

61 Entrevista a Teté, Milagros, Bicha y Marcela, septiembre de 2011. Marcela tiene 38 años. Diseñadora. Casada. Una hija (2 años). Su esposo es médico. Vive en un PH planta alta con terraza, con su esposo, hija y mascota. Trabaja desde su casa. En su familia de origen siempre ha habido servicio doméstico. La empleada actual, trabaja también en casa

"Silvia: Esa señora fue excelente. La verdad es que yo no estaba y a los chicos los trataba como sus hijos (...). Yo siempre di mucha libertad, nunca puse condicionamientos. Todas somos madres y vamos a funcionar parecido, me parece."

En los dos fragmentos transcriptos puede observarse la centralidad del afecto en la evaluación de las empleadoras de la calidad del cuidado que las empleadas brindan a sus hijos. En ambos, los saberes necesarios para un adecuado cuidado se vinculan a la condición de madre: en el primero, en tanto sólo la madre puede limpiar y cuidar al mismo tiempo de modo adecuado; en el segundo en tanto la condición materna garantiza un saber básico que trasciende las posibles diferencias entre empleada y empleadora. A pesar de estas diferencias, ambos dependen del supuesto de que esos saberes son adquiridos por el hecho de ser madres, lo que implica su naturalización y su identificación como "femeninos". Esos elementos se articulan en la construcción de un tipo particular de relación entre empleadores y empleadas domésticas. El hecho de compartir el lugar de la intimidad y las tareas que culturalmente se asocian a la maternidad es uno de los elementos donde se asienta la construcción de lo que Donna Goldstein llamara ambigüedad afectiva (Goldstein, 2003). Sobre este elemento volveremos en el próximo apartado.

5.3. Desigualdades íntimas y ambigüedad afectiva

Quizá la imagen más recurrente tanto en el discurso de empleadas como de empleadoras sea aquella que las presenta como miembros de la familia. Todas las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación recuperan esta imagen en algún momento de su relato. Lejos de ser una peculiaridad de este estudio, es un elemento que aparece en buena parte de los análisis del servicio doméstico. Se trata, sin embargo, de una particularidad del tipo

---

de su madre. Lo hace desde que ella vivía aún con sus padres. Milagros tiene 35 años. Arquitecta. Dos hijos (niña de 11 y niño de 2 años). Su esposo también es arquitecto. Vive en una casa con patio, con su esposo, dos hijos y mascota. Trabaja fuera del hogar, con intermitencias. En su familia de origen siempre ha habido servicio doméstico.

de trabajo. Si en otros empleos también se desarrollan relaciones emocionales, en el caso del servicio doméstico esta característica es potenciada, tanto por el ámbito donde el trabajo se realiza, como por la intimidad de lo que allí acontece. Las empleadas domésticas son testigos privilegiadas al tiempo que partícipes de la dinámica de las familias para las que trabajan.

El afecto se manifiesta de múltiples formas. Una de las expresiones más recurrentes que dan cuenta de este tipo de relación es aquella que ubica a las empleadas como "parte de la familia" de la casa en la que trabajan. Sin embargo, ese ser parte resulta problemático. Para muchas de las entrevistadas, se trataba sólo de una expresión falsa: también entre las empleadoras pareciera haber distintos guiones de acuerdo al público o las circunstancias: uno en el que las empleadas son "amigas", "hermanas menores", "otra hija", o simplemente "parte de la familia", y otro en el que son sólo "sirvientas".

"Ana: Y cuando yo, porque ellos me dicen "te queremos", y cuando yo siento que le planteo a ellos que quiero salir de donde estoy, que quiero volar, ellos son gente que te tiran abajo, me entendés. Son súper buenos, pero mientras estés ahí (...). Sí. "Te queremos como una hija", tu hija no va a limpiar. Entendés. Al contrario. Terminás el secundario, "sí, dale, andá a estudiar". Le decía que había conseguido una carrera de auxiliar de enfermería, que estaba bueno, que era más o menos barato. "No, no está bueno. El día que te vayas de acá tenés que irte por algo mejor, no a limpiar culos." Así me dijeron, viste. Yo no lo veía así, pero bueno."[62]

"Isabel: te tienen más como una aspiradora que tiene que lim-

62 Entrevista a Ana, mayo de 2011. 31 años. Nació en Mar del Plata. En pareja hace 14 años. 3 hijos (dos mujeres y un varón de entre 10 y 2 años). Trabaja como empleada doméstica desde los 21 años. Trabaja 6 horas, 6 días por semana en una misma casa. Trabaja en esa casa hace 7 años, aunque en ese período también trabajó en otras. En mayo de 2011, ganaba 1200 pesos mensuales. Tiene secundario completo, que terminó de grande en una escuela nocturna. Vive en un departamento en un barrio del noroeste de la ciudad.

piar. Vos sos la que limpia. Y he escuchado, no tan de plata, sino más una piojo resucitada (risas), y lo ves y rebobinás y de da bronca. "Ay, la mujer que me limpia". Es como si te dieran una cachetada, viste. "La mujer que me limpia", viste, o "la sirvienta". Es como que sos una amiga, qué se yo, te dicen. Me ha tocado eso. Yo para mí siempre una amiga, y después la escuchás hablar por teléfono y hacé de cuenta que te pegan una cachetada. O ponéle que ha ido gente, así, y ella trata de que vos te vayas a limpiar para otro lado, que no andes ahí, esas cosas me han pasado. Que vos pensás "ah, qué lindo trabajar acá que no te trata como una sirvienta, te trata como una amiga, y vos después la escuchás, y vos ya adoptás tu lugar. Que por ahí te convida un matecito, pero ya para otras cosas…"[63]

"Estela: A lo primero generalmente me servía cuando llegaba, sobre todo en invierno, me decía, tomáte un té, ahí tenés galletitas." Pero un día me senté a tomar el té con las galletitas y entró alguien y quedó como muy sorprendido. Entonces digo "no, no le gusta". Entonces te dicen, te ofrecen, pero no sé hasta qué punto les agrada."[64]

"Blanca: Se me puso así en la puerta. Hizo una acusación. Yo me enojé. Cuando eso le iba a dejar. Se me puso en la puerta y me dijo "¿vos no tenés nada que decirme?" Porque se fue atrás, donde yo plancho, "y yo como galletitas, nada más", le digo, "tomo una sopa en todo el día, tengo hambre", le digo. Tengo hambre, para las 3 y media tengo hambre. Que yo me quedé sorprendida (...). Y me dijo "¿y esa galletita que está atrás? No me gusta que me toquen mis cosas sin avisar". Y le dije "Lidia eso yo llevé porque tengo hambre", le dije. Y no se me subió en ese momento los nervios. Me vine aquí y cuando me fui me enojé, me enojé y le dije "mirá, si vos pensás que yo te estoy robando, descontáme en dos años que estoy trabajando una galletita por día porque yo me como eso siempre y si pensás que te robé andá

63 Entrevista a Isabel, mayo de 2011.
64 Entrevista a Estela, mayo de 2011.

a mirar donde está la galletita tuya siempre y mi cartera no tiene nada". Así, delante de ella. Después que se fue su marido porque no quiero decirle nada delante de su marido. Y me dijo "Blanca, ¡pero cómo pensás que yo te voy a acusar que vos me robaste eso! Ni se me cruzó por la cabeza." Pero la forma que se me pone la mano en la puerta y me dice de esa forma es una acusación".[65]

La instancia de la comida compartida es la que se plantea como un momento en que se expresa la (des)igualdad. Ser invitada a la mesa familiar es ser parte. Muchas empleadas, sin embargo, rechazan la invitación. Sólo comen con los niños -con quienes por lo general tienen una relación más relajada que se manifiesta, entre otras cosas, en apelativos menos distantes-. En buena parte de los casos, no comen. La explicación que esgrimen cuando se les pregunta, es que comer les da sueño y las retrasa en el trabajo. Es fácil sospechar, sin embargo, que dicha reticencia se explica como un modo de disminuir el tiempo dentro del lugar de trabajo, de preservar cierta intimidad respecto de los empleadores, o bien por la ambivalencia percibida en la invitación. En el discurso de las empleadoras, en cambio, dicha reticencia se naturaliza: si las empleadas no comen o comen antes es porque *"tienen hambre más temprano"*, más tarde, o, directamente, porque no tienen hambre.

"Entrevistadora: Las chicas que eran con cama evidentemente comían en tu casa.

Alicia: Sí, comen la misma comida.
E: ¿La misma comida al mismo tiempo?
A: No, comen antes.
E: Tampoco con las chicas (las hijas de la entrevistada)
A: O con las chicas. Claro, no comían conmigo. Pero comen antes, normalmente, porque tienen hambre más temprano."[66]

65 Entrevista a Blanca, agosto de 2011.
66 Entrevista a Alicia, septiembre de 2011.

Tanto la desigualdad como su ausencia suelen aparecer confirmadas en los relatos de las empleadas en instancias como almorzar con sus empleadores, que puedan tomar algo para comer mientas trabajan, o que les den la comida que sobra para llevarse a sus propios hogares. Los casos presentados como más desiguales son aquellos en los que los empleadores restringen a las empleadas la posibilidad de comer algo de lo que hay en sus casas durante su jornada laboral. Esto no tiene que ver sólo con el control del tiempo de trabajo, sino que se articula con la sospecha siempre presente del robo, o el abuso de los bienes de los empleadores.

"Silvia: Una chica joven, se comía todo, todo, todo. Pero lo que se te ocurriera. Yo me acuerdo que había ido a Tandil, había traído unos jamones, se había comido la mitad, no podía, no podía. Después me llegó una cuenta de teléfono. Claro, parecía que estaba todo el día hablando por teléfono. Bueno, ella también, lamentablemente estuvo poco. (...) Una vuelta una, ay qué gracioso, me dice "no, espere" y se agarró los lomitos, viste, yo siempre compraba lomitos frezados, cortados, "porque me los cociné pero no me los comí", todos los lomitos (...) Se los llevó a su casa en un taper (risas)."[67]

Los modos de vincularse con lo que podríamos considerar un derecho básico, como la posibilidad de para alimentarse durante la jornada laboral, es en ocasiones prohibido por los empleadores, y en otras resistido por ambas partes. El régimen laboral parece sostener esta ambigüedad en tanto los alimentos constituyen un "beneficio" provisto por el empleador (Ver Decreto 326/56 y sus modificatorios). En un espacio privado regido por las normas de sus dueños, el "beneficio" laboral no se convierte en un derecho adquirido sino en un favor que podría reforzar la desigualdad, y por lo que también puede ser resistido.

La relación con las empleadas domésticas es caracterizada por las empleadoras como un vínculo difícil de demarcar, es-

67 Entrevista a Silvia, septiembre de 2011.

pecialmente, aunque no sólo, por aquellas en las que no había empleada en sus hogares de infancia. La complejidad de este vínculo trasciende la del de empleador-empleado en el mundo "público". Allí hay otros modelos a partir de los que establecer la autoridad, la exigencia, la indulgencia. Las dificultades para construir el lugar de empleadora se explican por el carácter *"preciado"* de los hijos que median esa relación. La preocupación por los hijos se traduce en la búsqueda de elementos que hagan del trabajo algo agradable.

"Silvia: Es muy complejo. Yo te voy a decir lo mío particular. No sabés cuál es el límite, no sabés hasta dónde tenés que llegar vos, cuál es tu autoridad real, si realmente es la empleada y tiene que subordinarse. Viste, todas esas cosas fueron siempre las que a mí más me costó de los vínculos con las empleadas.

Entrevistadora: ¿Sólo con las empleadas domésticas o también con otros empleados?

S: No, no, no. En lo laboral es un ámbito conocido. No tuve todos esos conflictos que sí con las empleadas de la casa. Porque vos entregás una cosa muy preciada, viste. Y que vos querés que estén bien, y que estén a gusto, y que estén contentas. Y no es un trabajo mecánico, tampoco. Son tus hijos, viste. Entonces es todo un tema. Yo siempre, para mí fue siempre mi área, después también me arrepentía porque no hacían las cosas, no había la misma devolución, entonces como que tenía que ser más estricta, menos estricta. Que no se ofendieran..." [68]

Sin embargo, esa preocupación difícilmente se traduce en un aumento de los salarios o en otros elementos asociados a las condiciones laborales. La preocupación está centrada en la relación personal, reflejo de los cuidados que se espera se le prodiguen a los niños: es necesario que las empleadas estén *"a gusto"* porque el trabajo que se espera de ellas *"no es mecá-*

68 Idem.

nico", sino que, como decíamos en el apartado anterior, también requiere un compromiso emocional. En este sentido, puede señalarse un complejo entramado entre economía e intimidad, donde los elementos más claramente económicos resultan disruptivos (Zelizer, 2009). Lo que en otro tipo de trabajo quizás sería entendido como parte de la relación laboral puede ser leído como "especulación". Nuevamente, el fantasma es el abuso de las empleadas ante la falta de autoridad o de exigencia.

"Silvia: Yo nunca tuve problemas con, o por lo menos que yo me hubiera dado cuenta, con las señoras que los maltrataran, alguna más que otra, que no me cerraban y que duraron poco.

Entrevistadora: ¿Cuando no te cerraban por qué tipo de cosas era?

S: Por actitudes, o por honestidad, o por mucha especulación, viste cuando están ahí que si son 5 minutos más o 5 minutos menos, muchas cosas, encontraban más cosas en contra del trabajo que a favor. O vos veías que aprovechaban de decirte por los chicos y vos veías que ni los chicos estaban atendidos ni ellas hacían demasiado. El tema es que yo me iba y no es que podía caer de sorpresa. Entonces mientras yo estaba con mi marido era más fácil esa parte de control porque él venía, se iba, veía cómo era más el funcionamiento de la casa. El gran problema y muchísimo recambio tuve cuando me separé."[69]

Para evitar el abuso de la confianza de los empleadores o la disminución en la calidad del trabajo de las empleadas, los empleadores ponen en funcionamiento una serie de controles, como caer de improviso en el hogar para observar lo que sucede. Cuando esos controles fallan o no pueden ser puestos en funcionamiento, el miedo de los empleadores crece.

Un elemento central en torno al cual se construye el vínculo de confianza refiere a la honestidad de la empleada. Los relatos de hurtos aparecen como temor y como experiencia en la voz de

69 Idem.

las empleadoras, aunque si tenemos en cuenta que personas que declaran haber convivido con gran cantidad de personal de servicio doméstico a lo largo de cuatro o cinco décadas, un episodio de hurto en esa trayectoria sugeriría una ocurrencia poco significativa. Dos de nuestras entrevistadas, Lydia y Bicha, que han tenido servicio doméstico tanto en sus hogares de origen como en los propios, a los largo de la mayor parte de su trayectoria vital, relatan una experiencia de hurto. Bicha resalta que las malas experiencias no le impiden confiar en el servicio doméstico, porque

"Bicha: si yo con ese criterio a la próxima que viene le voy a hacer la vida imposible porque la anterior robó, estoy poniendo a todo el mundo adentro de una misma bolsa y no me parece justo."[70]

En su relato surgen anécdotas de amigas que *"hacen la vida imposible a las empleadas"*, por ejemplo, revisándoles su bolso al finalizar la jornada laboral. Ella, en contrapartida, se posiciona en un lugar respetuoso con el personal, donde el "pacto de confianza" permanece vigente a menos que la empleada lo rompa.

Lydia relata cómo a lo largo de los últimos treinta y cinco años, el vínculo con el personal de servicio doméstico que ha trabajado en su casa se ha iniciado en una actividad de promoción de la salud bucal infantil que realiza de manera voluntaria. Todas las relaciones laborales con el servicio doméstico se han iniciado en una villa de emergencia cercana a su domicilio y que es a su vez uno de los espacios en los que realiza dicha actividad. Ella ha encontrado esta modalidad de contratación de servicio doméstico como otra "forma de ayudar", es decir, como una extensión de su actividad de beneficencia. Si bien ha tenido alguna experiencia de hurto, destaca por encima de ello vínculos de confianza que han durado décadas, entre ellos el de una trabajadora hoy jubilada, que sigue visitando su hogar e intentando realizar algunas actividades propias del servicio doméstico, pese a su avanzada edad. La entrevistada señala que *"hasta cierto punto [el hurto] lo*

70 Entrevista a Teté, Milagros, Bicha y Marcela, septiembre de 2011.

justifico, porque esta gente vive en una situación tan sórdida, que es muy difícil salirse de eso".[71]

Otras entrevistadas, como Marcela, entienden el fantasma del hurto como algo con lo que se debe aprender a convivir:

"Marcela: Hay una persona que venía a la casa de mi familia y estaba todo el día, es más tenía la llave, yo no estaba en todo el día. Y llegó un momento que llegué a pensar, bueno si yo no tengo nada en mi casa. Que había, yo ni compras hacía. Si se lleva, un paquete de yerba, un shampú, es como que viene con el combo viste. No me quedaba otra."[72]

Mientras otras entrevistadas refieren a un pacto de confianza imprescindible para sostener el vínculo entre empleada y empleadora, Marcela señala que es muy difícil para ella construir esa confianza, pero se resigna a la posibilidad de ser "traicionada" en pequeñas cosas, a cambio de un servicio doméstico del que no puede prescindir.

Entre las trabajadoras, los relatos de hurto aparecen a través de experiencias transmitidas por los empleadores, que siempre marcan de algún modo el vínculo establecido con ellas mismas. En algunos casos, esa marca toma la forma de la persecución, y en otros la valoración de la confianza de la que merecen ser depositarias. La "puesta a prueba" por parte de los empleadores aparece como una práctica habitual según relatan las trabajadoras. En las primeras semanas de trabajo, es frecuente encontrarse con dinero u objetos de valor "olvidados" a la vista de la empleada. Su actitud habría sido la de hacer evidente la "distracción" y poner en manos de sus dueños el dinero o el objeto "olvidado". La tensión que im-

71 Entrevista a Lydia, septiembre de 2011. 65 años. Odontóloga. Casada. Vive con su marido en un chalet de zona residencial. Trabaja en su consultorio privado y en una actividad de voluntariado relacionada con su profesión. Las empleadas domésticas que ha tenido a lo largo de su vida las ha conocido a través de esta tarea. Tuvo servicio doméstico en su familia de origen, en Buenos Aires.

72 Entrevista a Teté, Milagros, Bicha y Marcela, septiembre de 2011.

plica establecer un lazo de confianza con los empleadores, y saberse puesta a prueba en diversos aspectos, de los cuales la honestidad siempre es especialmente destacado, pero no el único, puede que también agudice esta percepción de "estar vigilada". Además, en muchos casos las desigualdades toman dimensiones tales, que las cifras que las trabajadoras interpretan como "plata grande" para ponerlas a prueba, pudieron haber sido efectivamente un descuido por parte de los dueños de ese dinero, cuyos ingresos familiares multiplican por diez o más al salario pagado a la empleada. Frente a esta exhibición obscena y cotidiana de la desigualdad, un evento de hurto en treinta años se presenta menos significativo todavía.

Él trabajo de cuidados tiene un valor especial también para las empleadas. En su discurso vuelve la idea de los hijos como *"lo más preciado"*, lo que eleva el valor de la propia labor. Aquí, ya no se habla de *"cuidados"* sino de *"crianza"*.

"Verónica: porque yo tenía una maestra, todo el año. Y un día me indigne, sola porque yo soy así, le crié su hijo ponéle 15 años. Quedó embarazada, le crié el bebé, le crié lo más preciado de la vida. Le enseñé a comer, le daba la mamadera, le enseñé a caminar, lo cuidé cuando estaba enfermo, o sea todo. Y vos no me podes decir en diciembre, cuando terminan las maestras de trabajar, y llego el 20 de diciembre y terminaron las clases y yo ganaba ponéle 200 pesos, y me descontó los 10 días que faltaban para fin de mes. Y me agarró una indignación tan grande, tan grande que le dije guardáte la plata, pero toda la plata el sueldo completo. No me podés hacer esto descontarme los diez días. Descontarme los diez días cuando vos cobrás los dos meses sin trabajar y los cobrás igual. Y vos cobrás un aguinaldo que a mí no me lo pagás. Dice "ah pero no vas a comparar mi profesión con la tuya". "Bueno gracias a tu profesión, y yo te crié a tu hijo, te lo crié yo que no tengo profesión. Y cuando tu hijo está enfermo que tengo que andar corriendo con el chico y no le das valor, que lo más preciado que uno tiene es su hijo." Me indigné tanto que no cobré, y fue a mi casa a pagarme. Le digo a mi hija, andá atendela porque la cago a palos, le daba en la puerta

de mi casa. Es que era insignificante, ponéle 20 pesos que me descontaba, pero era el hecho. O sea que no te valorizaban nada."[73]

La situación descripta por Verónica da cuenta de uno de los modos en que el trabajo es desvalorizado, tanto material como simbólicamente. Contrastado por su empleadora con el trabajo docente, aparece como una actividad poco calificada, que "merece" no sólo una remuneración menor, sino también distintos derechos laborales. Frente a estas situaciones, las empleadas desarrollan estrategias de reivindicación del propio trabajo: en este caso, rechazar el sueldo y abandonar el empleo. En efecto, esta práctica es una táctica habitual entre las empleadas ante situaciones que prefieren evitar. Las situaciones que buscan evitarse son diversas, pero muestran en todos los casos una profunda desigualdad. Son situaciones que no pueden revertir, de las que sólo pueden irse.

"Isabel: Esto me pasó el año pasado con una chica. Y yo rogaba… Había hecho pareja con un señor, y yo rogaba… porque pierdo como en la guerra. Bueno y después dejé ese trabajo. Porque ella re gordita, re gordita, mucho de gorda. Y yo siempre ando haciendo dieta, bueno ahora hice dieta por mi salud, y es como que le daba bronca que yo estuviera a dieta y estuviera flaca y ella no. Y entonces, daba cuenta que me maltrataba por ese lado. Y yo pensaba "esta con la plata que tiene y con la olla que tiene me va a hinchar", entonces trataba de darle las dietas y no había caso (risas). Y bueno, después hizo pareja con un señor y yo digo "no, me voy a ir de acá", porque me daba cuenta, porque cada vez que andaba el señor, el señor mucho más grande, ¿no?, o que me hablaba así respetuosamente, ella aparecía así y gritaba. "No, me voy a ir de acá, no quiero tener problemas de ninguna clase". Así que agarré y me fui a trabajar a otro lado."[74]

"Rosa: me reconocían no una casa, nunca me lo reconoció hasta que yo me retiré. Pensaron que volvía. Después se quebró,

73 Entrevista a Verónica, agosto de 2011.
74 Entrevista a Isabel, mayo de 2011.

me vinieron a buscar y yo dije que porque yo había ido a la casa de una de las amigas de ella y siempre me preguntaban por qué yo me había retirado y no había vuelto. Porque no me respetaban mi limpieza, era muy buena muy sencilla la mamá pero tenía tres chicas mujeres, después tuvo un varón. Y nunca me respetaban lo que yo hacía. Y no me respetaban últimamente a mí. Me trataban como una chica y yo no era una chica. Yo no iba para renegar iba para limpiar. Y me salió otro trabajo y pude cambiar. Entonces siempre me preguntaba por qué yo había salido, por qué no se lo decía. Yo nunca le dije por qué, y aparte le dije "yo soy como un ave, yo paso". Si tengo que volver vuelvo, y no vuelvo, es como que me perdí, y no vuelvo."[75]

La ausencia de reconocimiento social se traduce en la situación legal de las trabajadoras domésticas, que no poseen las mismas garantías y derechos que los trabajadores de otros sectores (en términos de salarios, beneficios, horas de trabajo), en la medida en que el trabajo doméstico remunerado se ejerce, en su mayor parte, en condiciones de informalidad, sin contratos de trabajo formales y sin seguridad social garantizada. Aún en esas condiciones, la compleja relación entre empleador(a) y empleada doméstica difícilmente pueda comprenderse adecuadamente sólo en clave de dominación. Diversos trabajos han mostrado distintas prácticas que hacen foco sobre lo que Michel De Certeau llamara "tretas del débil": negociaciones, resistencias, resignificaciones, apropiaciones, deslizamientos de sentido que, aunque no desestabilizan la desigualdad que articula la relación entre empleada y empleador(a), arrojan luz sobre la agencia de los sujetos que ocupan la posición "dominada" (De Certeau, 1996). En este sentido, intentaremos mostrar algunos de los modos en que esta agencia es construida en el relato de la experiencia del trabajo doméstico remunerado.

La elección de cómo contar la propia experiencia no es en modo alguno evidente: el discurso no representa el mundo de manera abstracta, sino en el marco de relaciones sociales con otros y de

75 Entrevista a Rosa, septiembre de 2010.

la construcción de la propia identidad (Choularaki y Fairclough, 1999: 41). De un modo recurrente, en el relato construido en las entrevistas, la identidad de quien habla cuando las empleadas describen su experiencia de trabajo se construye a partir de una serie de oposiciones con la figura de la empleadora. La elección de esas oposiciones para poner en palabras su experiencia es en sí misma significativa. Nótese que, a pesar de que las empleadas entrevistadas tuvieron empleadores varones, la relación que se destaca es la mantenida con las empleadoras mujeres. En este sentido, las posiciones de género son centrales a la hora de comprender la complejidad del vínculo entre empleadoras y empleadas domésticas: ambas comparten una posición estructuralmente subordinada por su condición de mujeres (Rollins, 1985: 181). Ahora bien, el género, y en particular el cuerpo generizado, adquieren distintos sentidos a lo largo de los relatos de empleadas y empleadoras. Como ha observado Suely Kofes, más que un "nosotras mujeres", en los relatos del trabajo doméstico remunerado, lo que aparece con más frecuencia son las terceras personas (tanto singulares como plurales), en oposición a las que se construye el "yo" (Kofes, 1998: 98).

Algunas de las empleadas entrevistadas configuran su identidad discursiva a partir de distintos sentidos atribuidos a su cuerpo: la ropa, la piel, la pinta, la delgadez, la fuerza, son las marcas corporales a partir de las que se presentan a sí mismas y presentan a sus empleadoras.[76] Sin embargo, no todas estas marcas poseen el mismo valor para todas las entrevistadas. Las "tretas del débil" se apoyan en distintos elementos. En el caso de Rosa que abajo se cita, la inversión del signo de la desigualdad se produce en el relato a partir del entrecruzamiento de clase, género y raza de un modo que permite a Rosa situarse en una posición envidiable: ella era rubia y por esa razón, maltratada.

76 No es casual que el cuerpo ocupe un lugar relevante en su relato. En este sentido, Donna Goldstein (2003: 81-82) ha observado cómo las diferencias de clase y de raza se encarnan en los cuerpos de empleadoras y empleadas domésticas. En efecto, el cuerpo es el sitio donde las performances y los ritos de deferencia de los que hablamos antes se materializan en actos, gestos, etc.

"Rosa: Te miraban sobre hombro, muchas, muchas. Y yo me daba cuenta, ¿ellas no se iban a dar cuenta? ¿Pero qué tenían de diferencia? La diferencia era el color de piel. Eran morochazas que por más que se vistieran de oro, morochas quedaban (…) Si la mayoría de las personas con las que yo trabajé, no siendo la señora Mimosa que era… como un algodoncito, sí era… y rubia, las demás eran todas morochas. Todas eran morochas. Pero yo no tenía la culpa. Ponéle que sea eso, o mi ropa que no era de lujo como la de ellas, pero la mía era sencilla, limpia pero sencilla. Y me acuerdo que en una fiesta, esa de 15, mi hija me prestó la ropa, mi hija mayor, que estábamos delgadas las dos en ese tiempo, y ella me prestó la ropa linda que tenía ella. Así que no iba como una crota. Mi hija viste bien, la mayor. Mis hijas todas visten bien, la mayoría, eh… No le hacía pasar vergüenza."[77]

Donna Goldstein ha señalado cómo en Brasil, a pesar de que numerosas empleadas domésticas son blancas o de piel clara, la asociación de la piel oscura con la esclavitud, y de la esclavitud con las tareas desagradables y con la suciedad, sigue siendo fuerte. En el caso argentino, puede observarse una asociación del empleo doméstico con el color de la piel de los migrantes del norte del país. Lo interesante del caso de Rosa es que esa asociación permanece pero cambia de sentido: sus empleadoras son las "morochazas"; ella, en cambio, es rubia (Goldstein, 2003: 73).

Por otra parte, la ropa es utilizada como sinécdoque: los adjetivos que utiliza para describirla –limpia, sencilla, linda, bien, para la suya; lujosa, de oro, para la de sus empleadoras- pintan a las mujeres que las usan. Los estereotipos de género juegan un papel relevante en el modo en que Rosa construye estas oposiciones. Frente a las mujeres ricas, pero frívolas, frente a aquellas de origen humilde que habían prosperado pero para volverse resentidas, está la trabajadora limpia, sencilla, linda, bien. La transformación de un personaje a partir de la ropa que viste es un recurso habitual en el cine. En un análisis de las representaciones del cuerpo de las tra-

77 Entrevista a Rosa, septiembre de 2010.

bajadoras en la Argentina, Mirta Lobato ha observado cómo este artificio era utilizado para representar la salvación de las mujeres frívolas gracias al trabajo. Es por efecto de la ropa y el maquillaje que Ana María –el personaje de la antigua aristócrata devenida en obrera que protagoniza *Mujeres que trabajan*- deviene en una "mujer sencilla en contraposición a la mujer objeto de placer visual encarnado por las burguesitas" (Lobato, 2007: 302). Si ciertamente el peronismo implicó un cambio en relación a la asociación entre trabajo y belleza, la imagen de la sencillez de la mujer trabajadora siguió siendo un ícono reiterado, en el que se apoyan las representaciones que las entrevistadas construyen en su relato.

"Rosa: ....me abrazaba, me besaba, una persona... Pasaba cuando estaba haciendo algo y me refregaba la espalda, eh? Cuando falleció mi papá que yo estaba muy mal, ella me abrazó, me hizo sentar, no quería que hiciera nada. Yo seguía haciéndolo igual. Entonces ella se acercaba y me refregaba así, como dándome fuerza. Porque era una cosa difícil cuando estás trabajando y te pasa algo. De yapa si estás trabajando, era medio pesado, ¿no? No, con ella tuve mucho, muchas cosas buenas, muchísimas, y mucha compañía, con ella. Y seguimos actualmente, porque la llamé, así que vamos a compartir la gordura las dos, porque las dos hemos engordado. Ella siempre era gordita y quería que yo engordara como ella (risas), quería que fumara como fumaba ella, quería que tomara el whisky, y yo no tomaba nada y no engordaba en ese tiempo."[78]

Aquí el cuerpo no sólo aparece como encarnación de diferencias. Es, también, medio para expresar cercanía, afecto, similitud. Como ha señalado Suely Kofes, la idealización de una "patrona buena" –construida por oposición a otra "mala"- es un elemento común a los relatos de mujeres empleadas como trabajadoras domésticas (Kofes, 1998: 89-90). Lo que resulta llamativo en el caso de Rosa es que esta idealización también se apoye en distintos sentidos atribuidos al cuerpo. La única em-

78 Idem.

pleadora con la que se llevaba bien era rubia como ella, "como un algodoncito". Era, además, afectuosa. La acariciaba, la besaba. En otros fragmentos, Rosa cuenta que muchas veces las tomaban por hermanas y que, en lugar de desmentirlo, la empleadora sonreía y no decía nada. Las semejanzas eran incluso incentivadas por ella: *"quería que engordara como ella, que fumara como ella, que tomara whisky como ella"*.

Ahora bien, la intención asimiladora, puesta en la voz de su empleadora, resuena en las observaciones de Rollins acerca de que el cuerpo de la empleada aparece en muchos casos como *extensión* del ama de casa, en la medida en que ella está allí para realizar *su* trabajo. El contacto físico, que sólo puede ser iniciado por la empleadora, también es observado como una de las instancias donde se construye y legitima la desigualdad: la intimidad de la empleada puede ser "invadida" por la empleadora –y no al revés- porque tiene menos valor que la suya. Rosa agradece ese contacto y lo toma como prueba de afecto, de humanidad. Sin embargo, más adelante vuelve a marcar una distancia entre su cuerpo y el de su empleadora, que resalta su individualidad al tiempo que la vincula con parámetros más "adecuados" para una mujer. Nuevamente, la diferencia es apropiada por Rosa para situarla en el polo positivo del contraste: *"no tomaba nada y no engordaba"*.

"Isabel: Porque ella re gordita, re gordita, mucho de gorda. Y yo siempre ando haciendo dieta, bueno ahora hice dieta por mi salud, y es como que le daba bronca que yo estuviera a dieta y estuviera flaca y ella no. Y entonces, daba cuenta que me maltrataba por ese lado. Y yo pensaba "esta con la plata que tiene y con la olla que tiene me va a hinchar", entonces trataba de darle las dietas y no había caso (risas). Y bueno, después hizo pareja con un señor y yo digo "no, me voy a ir de acá", porque me daba cuenta, porque cada vez que andaba el señor, el señor mucho más grande, ¿no?, o que me hablaba así respetuosamente, ella aparecía así y gritaba. "No, me voy a ir de acá, no quiero tener problemas de ninguna

clase". Así que agarré y me fui a trabajar a otro lado. "[79]

El cuerpo también aparece como articulador de la oposición empleada y empleadora en otros relatos. Un lugar común en esa construcción es el que la sostiene a partir del binomio gordura/delgadez. Los estereotipos de género aquí también juegan un papel clave: el cambio de su posición discursiva en una relación de intensa desigualdad se apoya en un deslizamiento de sentido en el que los atributos que permiten incrementar la propia valoración son aquellos que identifican a las mujeres "atractivas", especialmente frente a una mirada masculina. Esos son los atributos que también pueden posicionarlas como "peligrosas".

"Beba: llego a mi casa muy contenta de trabajar y me encuentro una (empleada) en la bañadera bañándose…

Milagros: esas cosas no se cuentan en una encuesta…

Marcela: ¿Con ropa?

Beba: en bolas, se estaba bañando, por supuesto mi marido cuando me vio entrar no sabía por dónde, y ella no sabía cómo salir.

Teté: Mi viejo es un capítulo aparte.

Beba: Una chica formoseña, era hermosa, realmente era hermosa.

Mi: Claro uno de los riesgos es que te roben al marido.

B: no pero…

Mi: te estoy cargando mamá (risas)"[80]

La situación relatada por Bicha retoma uno de los tabúes en el relato de la experiencia del servicio doméstico. La sexualidad que involucra a empleadores y empleadas subyace a buena parte

79 Entrevista a Isabel, mayo de 2011.

80 Entrevista a Bicha, Milagros, Marcela y Teté, septiembre de 2011.

de los relatos, pero rara vez es abordada de modo explícito. Se asume que las relaciones sexuales -tanto consensuales como forzadas- forman parte de las posibilidades abiertas por el trabajo doméstico remunerado, pero en general tanto empleadoras como empleadas hablan de ellas de un modo indirecto. El chiste que Milagros hace a su madre busca restablecer el equilibrio que fue roto al hablar de eso en "una encuesta". Al hacerlo, recupera una de las imágenes que componen el repertorio de representaciones sociales sobre el servicio doméstico y que ubican a las empleadas como sujetos peligrosos: el hurto (de bienes o maridos) es uno de los riesgos que supone contratar una empleada doméstica.

"Alicia: Que le gustan los chicos, que tienen buena onda, que son tranquilas. Hay una gorda que fue la que crió a Rodrigo y a Sebastián (los hijos de Carlos, el marido de la entrevistada) que la amaban a la gorda. Y la gorda los amaba a ellos (...). Por ejemplo, los hijos de Carlos. Había una gorda que era soltera. Que ahora tiene una empresa de limpieza. La gorda, una alegría bárbara me dio. Y no, además, porque la puta madre, me la encuentro, la conocí, está igual, con unos años más, pero igual, igual, igual. Una cara muy linda, gorda, gorda, gorda, pero una cara muy linda. Y bueno, y me la encontré en Tribunales, tiene una empresa de limpieza, y ella tiene la concesión de todos los servicios de limpieza de Tribunales. Ah, mirá. Es una empresaria ahora la gorda (...). Y me contó que lo encontró a Rodrigo enfrente y que no sabés la emoción, me preguntaba por Carolina (la hija mayor de la entrevistada), por todos

Entrevistadora: ¿Y con otras empleadas también tuvieron esa relación?

A: No, no esa chica fue con la que me pareció maravilloso."[81]

"Silvia: Después la otra señora que no me acuerdo el nombre, bien, bien. (...) Ella era muy madraza. Era gorda, gordita. Después otra también que era más distante. Generalmente las más distantes

81 Entrevista a Alicia, septiembre de 2011. 60 años.

eran las más añosas. Que estaban más podridas de chicos y de cosas y venían a trabajar por el dinero y no por otras cosas.'[82]

"Bicha: y la chica, la chica que era una señora más grande que yo, era una mujer grande en ese momento (...). Por ejemplo la gorda era un tanque de guerra y yo me iba y en mi casa era como si quedara yo.'[83]

Como puede verse en los fragmentos citados arriba, las características corporales asociadas a los estereotipos de género también son retomadas en las voces de las empleadoras. En los dos casos citados, Silvia y Ana recuerdan a las empleadas no por su nombre de pila sino a partir de una de sus características físicas: ambas empleadas eran "gordas". Resulta significativo que las empleadas que son recordadas de este modo son identificadas como mujeres que tuvieron una relación de especial afecto con los niños que cuidaron en sus casas. En el fragmento de la entrevista a Silvia esa asociación queda explicitada: la empleada "gorda, gordita" era más "madraza". Los estereotipos de género (otros, los que identifican a lo femenino con los rasgos maternales) también explican esta articulación de cuerpo, género y clase.

En este sentido, podemos identificar dos imágenes a partir de las que se presenta a las empleadas domésticas que forman parte del saber popular: las empleadas son presentadas como mujeres hermosas –riesgos eventuales para la armonía familiar-, o como mujeres "gordas" –maternales, que otorgan seguridad al hogar (como un "tanque de guerra")-. En ambas, el cuerpo femenino juega un papel clave en la clasificación. En ambas, además, la operación que subyace a la construcción de dichas alternativas es la de oponerlas a la figura de las empleadoras.

En la mirada de las empleadoras, la distancia con las empleadas reaparece cuando se establecen comparaciones explícitas. El cálculo de la edad de la empleada, que se realiza tomando como pará-

82 Entrevista a Silvia, septiembre de 2011.

83 Entrevista a Bicha, Milagros, Marcela y Teté, septiembre de 2011.

metro la propia, pone en un primer plano una cercanía que antes no era percibida y confirma una distancia en la apariencia física que materializan largos años de cuidados y esfuerzos muy diferentes.

"Marcela: Yo por ejemplo este año caí que Viviana (la empleada) tiene cinco años más que yo.

Entrevistadora: ¿vos la veías más grande?

Ma: Sí."[84]

"Alicia: Y esa chica debe tener hoy... Y Rodrigo tiene 40, así que ella debe tener por lo menos 20, debe tener mi edad, un poquitito menos."[85]

El cuerpo de las empleadas encarna la dureza de un trabajo que es sumamente demandante en términos físicos. Hasta ahora abordamos las tensiones generadas por un vínculo que como vimos, deviene a veces en rupturas. Su evidencia más conflictiva aparece con su judicialización. En ella se ponen de manifiesto elementos que contribuían a las tensiones que caracterizan ese vínculo, pero que no suelen hacerse explícitos. En el siguiente apartado abordaremos, a través de un conjunto de sentencias laborales, observaremos el modo en que los usos de la ley refuerzan las desigualdades vividas por las trabajadoras.

5.4. El acceso a la justicia y el "régimen de invisibilidad" del servicio doméstico

Entre los empleadores, el fantasma del juicio laboral aparece en forma recurrente, aunque las experiencias en primera persona rescatadas en esta investigación, dejen en evidencia la excepcionalidad de esa situación. Pese a ello, en su alocución sobre los desafíos que implicaba establecer un régimen laboral apropiado para el sector, un funcionario público declaraba "quién no ha tenido algún quilombo con una empleada doméstica", como si el litigio laboral formara par-

84 Idem.

85 Entrevista a Alicia, septiembre de 2011.

te de la relación habitual entre empleadas y empleadores. El escaso acceso a la justicia por parte de las trabajadoras domésticas confirma un vínculo de desigualdad que lo coloca de hecho y de derecho en una situación diferencial con el resto de los trabajadores. A través del análisis de algunas sentencias dictadas en el Tribunal Laboral n° 2 de la ciudad de Mar del Plata, identificaremos la situación de invisibilidad en que se encuentra el servicio doméstico.

Anteriormente, hemos referido la dificultad que implica para las trabajadoras domésticas, lidiar con la necesidad de que su trabajo sea reconocido, aunque en ese reconocimiento se halla, en ocasiones, el riesgo de entrar en conflicto con la dueña de la casa. También hacen referencia a la incomodidad que genera un trato igualitario frente a las visitas –por ejemplo, ser vista comiendo-. Algunas, como Olga[86], señalan que tiene "totalmente prohibido" atender el teléfono y abrir la puerta, salvo que en una situación puntual le indiquen lo contrario. Aquí llamaremos "régimen de invisibilidad" al carácter privado del vínculo establecido entre empleadas y empleadores, y que dificulta el reconocimiento de derechos laborales a las trabajadoras, e incluso su propia condición de tales.

Robert Castel (2010) realiza una genealogía del estatuto del salariado en que indaga el modo en que el trabajo asalariado, a lo largo del siglo XX, dejó de ser identificado con la servidumbre para constituir una forma de libertad. Según el autor, dos elementos centrales permiten la construcción de este régimen estatutario: el derecho del trabajo y la protección social. Es decir, el trabajo dejó de ser servidumbre al alejarse del "reino exclusivo del mercado", al superarse el régimen de meras transacciones interindi viduales de trabajo por dinero (Castel, 2010: 67). El servicio doméstico, excluido de todas las regulaciones laborales consolidadas en la

86 46 años. Separada. Vive con dos hijos y una nieta de dos años. Actualmente trabaja en tres casas, un total de 24 horas semanales. Sus tres empleadores tienen vínculo familiar entre sí –casa de los padres y de sus dos hijas, una vive sola y la otra con su esposo y dos hijos-, y viven en una zona cercana a la de su propio domicilio. Trabajó además como personal de maestranza en un teatro, durante más de veinte años.

primera mitad del siglo XX, encuentra su primer intento de regulación en 1956. En la actualidad, políticas recientes intentan alejarlo de su carácter de "meras transacciones interindividuales". Su regulación sin embargo, sigue constituyendo un desafío, y los índices de trabajo no registrado superan ampliamente a otras ramas de actividad. En cualquier caso, la registración laboral no basta para otorgar un carácter público a esa transacción. El espacio en que se desarrollan las tareas y la superposición de funciones con el rol de ama de casa, socialmente reconocido como no remunerado, contribuyen a ese régimen de invisibilidad.

Entre nuestras entrevistadas, hemos hallado sólo una experiencia de juicios laborales narrada en primera persona. A pesar de su bajo número, constituyen, sin embargo, un fantasma de presencia considerable, en terceras personas indefinidas, que alguna vez oyeron "el caso de una empleada doméstica que hizo un juicio y les sacó todo". Tal construcción discursiva de fundamentos empíricos imprecisos recuerda a lo que Irene Vasilachis denomina *contexto catástrofe*. En su análisis sobre el tratamiento de la Ley de Riesgos de Trabajo en la prensa escrita, la autora señala que se genera la noción de que los empleadores son víctimas de un sistema jurídico que permite el abuso por parte de los trabajadores, en complicidad con abogados y jueces que conforman la "industria del juicio". Una investigación anterior de la autora, observa que en la Ciudad de Buenos Aires entre 1982 y 1985, los trabajadores perdían el 48% de los juicios laborales sobre enfermedades y accidentes de trabajo, y ese porcentaje se elevaba al 60% cuando las sentencias tenían dictamen del Cuerpo Médico Forense (Vasilachis de Gialdino, 1997). En nuestro cuerpo de estudio, la mayoría de las sentencias relativas a juicios laborales del servicio doméstico fallan en contra de los trabajadores.

Un primer dato puede hablarnos de la baja incidencia de los juicios laborales de empleadas domésticas a sus empleadores. Según las estimaciones de la EPH, en el segundo trimestre de 2010 había en Mar del Plata unas 17 mil empleadas domésticas.

De las casi seis mil trabajadoras registradas en la Ospacp (Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares) –porcentaje muy bajo de registración laboral pero aun así récord histórico para el sector- setecientas se encuentran afiliadas al sindicato. De ellas, sólo una tiene un juicio laboral abierto en este momento, según nos relata la asesora jurídica del sindicato. Otro, ha concluido recientemente con una homologación. En las sentencias revisadas en tribunales –excluidas las homologaciones-, entre los años 1990 y 2006, existe una incidencia decreciente de sentencias referidas a personal doméstico. Un máximo de cinco –en algunos casos sólo una- de unas mil quinientas anuales. Los fallos son, mayoritariamente, contrarios a la parte actora.

Las dificultades para probar la existencia de un vínculo laboral constituyen el primer elemento que juega en contra. Los testigos, primer elemento probatorio de todo vínculo laboral no registrado, están habitualmente vinculados a la parte demandada.[87] Quienes pudieron haber visto a la trabajadora realizando actividades domésticas en el domicilio del empleador son vecinos, porteros de edificios y visitas de los dueños de casa. Esta dificultad da cuenta del régimen de invisibilidad que prima en la relación laboral del servicio doméstico.

El testimonio visual, por otra parte, resulta insuficiente como elemento probatorio. En algunas sentencias se alude que la sola presencia de una mujer ajena a la familia realizando tareas domésticas no implica que las haya realizado de manera remunerada. Esta dificultad probatoria se vincula a la confusión entre trabajo remunerado y no remunerado, casi impensada en otro tipo de vínculos laborales. Los testigos visuales suelen ser, en cualquier otra rama de actividad, elemento probatorio suficiente para dar cuenta del vínculo laboral. En el caso del personal doméstico en cambio, se presumen vínculos afectivos o favores que pudieron haber dado lugar a la realización de tareas domésticas en el domicilio

87 Entrevista a María Alejandra Croppi, abogada del Sindicato Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares, mayo 2011.

de un particular. Si bien el formalismo jurídico habitual es que la parte demandada niegue la relación laboral, en la jurisprudencia prima la presunción de contrato de trabajo. La superposición de funciones entre el rol de ama de casa y el de trabajadora doméstica remunerada antes mencionada constituye una particularidad de la jurisprudencia en los litigios relativos al servicio doméstico y al valor económico del trabajo doméstico.

El caso extremo de esta superposición lo observamos en el caso "Parodi, Amelia c/ Soto, Juan Miguel s/ indemnización" (7-9-1992, fs. 1956-1960)[88], en que se inicia una demanda por indemnización y salarios atrasados a un presunto empleador, en el domicilio del cual Parodi habría trabajado durante tres años. En este caso, las pruebas testimoniales permiten llegar a la conclusión de que

"las tareas inherentes al hogar que realizaba la reclamante de autos, las efectuaba en su condición de compañera o concubina del demandado, situación que se mantuvo durante un lapso de aproximadamente tres años" (f. 1957).

En la justicia laboral, se evidencia la confusa superposición que existe entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado. Más allá de las particularidades de este caso, en que el demandado presenta principal como principal prueba de la intimidad del vínculo la existencia de una cuenta corriente en común con la demandante, la posibilidad de que el conflicto pueda ser enmarcado en la justicia laboral da cuenta de los borrosos límites que existen entre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. El caso Parodi constituye el exponente extremo de lo que Margaret Radin llama "zona de mercantilización incompleta" (Radin, 1996). La aceptación del valor económico de ciertos intercambios constituye la preocupación de la autora,

88 Amelia dice haber trabajado como empleada doméstica durante tres años para Juan Miguel, quien dice haber tenido una relación de concubinato con la actora, para lo cual presenta como prueba una cuenta bancaria en común. Las pruebas testimoniales indican que "las tareas inherentes al hogar que realizaba la reclamante de autos, las realizaba en su condición de compañera o concubina del demandado". No se hace lugar a la demanda.

quien ve en ello el riesgo de corromper todos los intercambios íntimos con la lógica del mercado. Sin embargo, el consenso social existente en torno a la gratuidad del trabajo doméstico ha atentado históricamente contra los derechos económicos de las mujeres. Como señala Joan Williams (2000: 118), "el problema clave de las mujeres ha sido la escasa mercantilización, no su exceso". En los siguientes casos veremos cómo reaparece la puesta en duda del vínculo laboral a partir de la identificación de las mujeres con actividades exentas de valor económico y vínculos estrictamente privados.

Otra evidencia de esta frontera difusa la encontramos en dos casos que remiten a un pacto laboral frecuente. Se contrata a un matrimonio de caseros, por un salario que corresponde al trabajo del varón de la pareja como responsable de la seguridad de la vivienda y sus reparaciones, aunque la esposa de éste realiza también tareas al servicio de ese mantenimiento, como la limpieza, que demanda tanto o más tiempo que las otras. Identificamos dos formas de resolución de esta controversia. En la primera, se señala que no es posible que la actora haya cumplido funciones de mucama, ya que en el período de referencia la dueña de casa no residía en vivienda al cuidado de su esposo sino que "iba y venía" (Masson de Torrissi, Emma c/ Tobal de Tobal, Matilde s/ cobro de haberes, 18-3-1991, fs. 397 a 406, f. 400[89]). En la sentencia se señala entonces que "otra [cosa] bien distinta es ejercer una tarea activa de mucama, que presupone una persona (por lo menos) o un grupo familiar que reciba el beneficio de esas tareas de mucama, denunciada en autos y no probada" (f.400). Se omite así el hecho sí reconocido por el tribunal de que la dueña de casa tenía presencia intermitente en la vivienda, y el beneficio del trabajo doméstico realizado

89 Un matrimonio de caseros demanda a su empleadora quien, luego de enviudar, disminuyó la intermitencia de los viajes en los que hacía uso de su casa en Mar del Plata hasta que el matrimonio, sin previo aviso, encontró que habían cambiado la cerradura de la casa que cuidaban y habitaban. Se reconoce la demanda del varón de la pareja, aunque se rechaza la de su esposa, ya que el tribunal no considera que pueda ser "mucama" sin no hay en la casa personas a las cuales servir.

por Emma Masson aún durante su ausencia, en tanto en medio de esas visitas intermitentes, es factible presumir que la actora mantuviera la vivienda en condiciones de higiene apropiadas para esas visitas. La necesidad de convivencia con los beneficiarios del servicio doméstico constituye además, un argumento que se contradice en parte con las experiencias de las entrevistadas, en tanto no es extraño que las empleadas se ocupen de la limpieza del hogar y la preparación de alimentos en ausencia de sus habitantes, en algunos casos sin cruzarse con ellos por varios días. Entre las entrevistadas, es reiterada la referencia a "la casa" como el sujeto beneficiario de sus servicios. Ximena dice que "la casa subsistía" por el trabajo doméstico que ella realizaba. "Si no fuera porque había alguien ahí [la empleada] la casa no existía". Los barrios residenciales de Mar del Plata ofrecen un particular paisaje matutino. Los habitantes de las viviendas se encuentran ausentes, si son adultos en sus lugares de trabajo y en escuelas privadas con jornadas extendidas si son niños o jóvenes. La única presencia humana es la del personal de servicio. Vivienda tras vivienda, es posible ver mujeres uniformadas o vestidas humildemente limpiando amplios ventanales, veredas, frentes, regando parques, y ocupándose del intercambio con otros servicios de carácter eventual, como paseadores de perros, repartidores de alimentos o jardineros. Los "servidos" están ausentes. En oposición al discurso presente en la sentencia citada, los sujetos que parecen dotar de vida a la casa son los servidores y no quienes hacen usufructo de esos servicios.

En otro caso similar, se argumenta que los beneficiarios de las tareas domésticas realizadas por esposa del casero eran los propios hijos de la actora (Brandan, Sandra y otro c/ Lueto, Paola y otro s/ haberes e indemnizaciones[90]). Aunque aquí hay un fallo parcial-

90 Un matrimonio de caseros con dos hijos menores se encarga del mantenimiento de una vivienda en Sierra de los Padres. Las tareas domésticas de la mujer no son reconocidas como parte de las actividades necesarias para el cuidado de la casa, sino que se interpretan como beneficiarios los hijos de la actora. Se hace lugar parcialmente a la demanda, reconociendo la función de caseros pero no el servicio doméstico prestado.

mente favorable a la trabajadora, la indemnización que se le otorga es en condición de "casera" junto con su esposo, desconociendo su trabajo doméstico. La jurisprudencia muestra que este criterio está lejos de ser excepcional. En otra controversia sobre la condición de trabajadora doméstica de una mujer, se indica que:

"La circunstancia que la actora efectuara labores domésticas en el domicilio del causante atendiendo también necesidades de esa índole de su esposo e hijo con quienes vivía en ese lugar, no resulta suficiente para que pueda el juzgador determinar sobre la existencia de una relación de trabajo subordinado y sobre el carácter de trabajadora doméstica de aquélla, si no se acredita en autos que las tareas que prestaba la accionante lo fueron mediante una relación dependiente con el causante."[91]

En estos casos, la controversia se genera en torno al trabajo de las mujeres. La presencia de un varón extraño a la familia, siempre presupone un servicio remunerado. El trabajo gratuito, mayoritariamente femenino en todo el mundo, se naturaliza cuando se trata de mujeres. Un razonamiento circular permite legitimar la falta de reconocimiento económico: si es gratuito, no es trabajo, y si no es trabajo, no amerita reconocimiento económico.

En el cuidado de adultos mayores hallamos una forma más de invisibilidad. Uno de los casos refiere al reclamo de indemnización luego del fallecimiento de la persona que recibía los cuidados (Barrios, Hortensia c/ García de Martínez, Ana María s/ diferencias salariales, 1993[92]). Ante la negativa de la demandada –práctica habitual en los litigios que refieren a relaciones laborales no registradas-, se indica que no es posible probar el carácter laboral del vínculo. Se retoma a tal fin un testimonio que indica que *"la abuela, es decir, la madre de la demandada, la llevó a la actora*

91 SCBA, L 34746 S 5-11-1985, Juez SALAS (SD).

92 Hortensia inicia una demanda por indemnización luego del fallecimiento de la persona a su cuidado, madre de la demandada. Los testimonios, si bien reconocen un vínculo entre Hortensia y la madre de Ana María, no parecen suficientes para probar su carácter de cuidadora porque "sólo la acompañaba". No se hace lugar a la demanda.

para que la acompañara, pero la abuela no estaba enferma, se manejaba bien y con sus propios medios…". La interpretación del cuidado como un favor gratuito, propio de relaciones privadas entre mujeres y establecidas en el ámbito de lo doméstico se suma a la compleja definición del sujeto necesitado de cuidados, cambiante en función de criterios culturales e individuales.

Una forma más de invisibilidad, en particular en el trabajo de cuidado, se da minimizando la necesidad y la importancia del trabajo realizado. La obligación de superponerlo con otras actividades domésticas es entendida como una ventaja o posibilidad no presente en otras tareas, en tanto el tiempo presencial requerido por los individuos dependientes –niños, enfermos o adultos mayores- es evaluado en gran medida como un tiempo muerto. André Gorz (1995) señala las dificultades de otorgar valor de mercado a este tipo de actividades, en tanto su objetivo nunca puede estar centrado en la productividad. El tiempo convivencial es una necesidad para los dependientes, aunque en algunos casos es deseable que sea posible prescindir de la disposición activa –que un enfermo no sienta dolores, para no necesitar ser asistido, pero que esté a disposición una persona dispuesta a esa asistencia, por ejemplo-. Los criterios productivistas trasladados al trabajo de cuidado tienen, así, un profundo vínculo con su desvalorización. En este sentido, incluso al contabilizar el tiempo de trabajo de cuidado, cuyo objetivo es poner en evidencia la gran cantidad de trabajo gratuito provisto por las mujeres, se tiende a subvalorarlo. La principal razón se halla en la necesidad de disponibilidad pasiva implícita en el cuidado, que no es visibilizada como trabajo pero es irrenunciable al trabajo de cuidado (Himmelwit, 2005). André Gorz (1995) aporta algunos ejemplos de trabajos con estas características en la vida pública, como el de los bomberos o médicos de guardias, en que su disponibilidad es imprescindible aun cuando su necesariedad no sea deseable,como en el caso de Hortensia. Si bien la situación deseable para "la abuela" era que pudiera manejarse con

cierta autonomía, la presencia de la cuidadora era garantía de su seguridad, pero en tanto la disposición pasiva no se traduce a un servicio concreto, su carácter de trabajo queda oculto. Ni acompañar es cuidar, ni cuidar es trabajar.

El criterio se repite en otro fallo relacionado con el cuidado de adultos mayores (Alderete, Reina Feliciana c/ Rizzo, Antonio s/ despido, 2006[93]). Aunque dos testigos vieron a la actora en el domicilio de las personas a su cuidado, e incluso una de las testigos aseguraba haber visto a la actora cocinando allí, el carácter gratuito que muchas veces reviste el trabajo doméstico impide que el testimonio constituya una prueba significativa. Una vez más, la jurisprudencia ofrece indicios de regularidad en el criterio:

"Para calificar el contrato de trabajo de servicio doméstico debe atenderse a la existencia de subordinación jurídica y económica la índole de las tareas y lugar donde se desarrollan y también que la prestación debe dirigirse a satisfacer necesidades personales del dueño de casa y sus familiares, mediante una relación entre quien se desempeña profesionalmente como doméstica en tales servicios en el hogar de otro, que abona por los mismos una remuneración con las facultades de contralor de las labores."[94]

En otras ramas de actividad, los testigos constituyen la principal fuente de información para corroborar contratos de trabajo no registrados. Difícilmente un juez consideraría inconsistente la declaración de un testigo que señalara haber visto a la actora, por ejemplo, atendiendo al público tras el mostrador de un comercio. La situación sería incluso comprometedora frente a una inspección fiscal, en que los lazos de afecto y amistad no consanguíneos no justifican en ningún caso el trabajo no registrado. Como advierte Reva Siegel (1994: 2210): *"vivimos en un*

93 Reina trabajaba como cuidadora de un matrimonio de adultos mayores. Aunque dos testimonios coinciden en la presencia de Reina en la casa de los padres de Antonio, y uno de ellos declara haberla visto cocinando, no se considera el testimonio contundente. Se desestima la demanda.

94 SCBA, L 34746 S 5-11-1985, Juez SALAS (SD).

mundo en el que el trabajo no remunerado en el hogar permanece con una anómala falta de justificación y ni siquiera parece requerir una". Este consenso frente a la legitimidad del trabajo gratuito trasciende el rol del ama de casa, esposa y madre, y se hace expansivo a otros vínculos que quedan situados en esa zona gris de "mercantilización incompleta".

El desconocimiento del contrato de trabajo no registrado por parte de la demandada constituye la práctica más común en los litigios laborales. Así, siempre corresponde a la actora demostrar su existencia, para lo cual los testigos juegan un rol fundamental. En las sentencias revisadas sobre servicio doméstico, sin embargo, la negación de la relación laboral por parte de la demandada termina siendo, de hecho, una prueba contundente de la ausencia de la relación, en tanto en los fallos que responden al menos parcialmente a las demandas de las trabajadoras, el vínculo laboral ha sido reconocido por los empleadores, pudiendo haber divergencias en las condiciones de esa contratación –período y horario de trabajo, haberes percibidos, etc.-. (Del Valle Banegas, Lidia c/ De León, Lila s/ indemnización, 1993[95]).

Llegados a este punto, resulta fundamental destacar que en varios casos la divergencia en cuanto a período y dedicación horaria son determinantes, dado que el Estatuto vigente excluye a las trabajadoras que se hayan desempeñado por un período inferior a un mes, o en una carga horaria inferior a las 16 (dieciséis) horas semanales. Como ejemplo de ello podemos observar el caso de Patricia (Ferreyra, Patricia c/ Comisso, Eduardo s/ diferencia de haberes[96]) cuya demanda se desestimó porque cumplió funciones inherentes al servicio doméstico durante "sólo" 17 días. No le corresponden

95 Lidia trabajó como empleada doméstica durante al menos seis años, aunque se controvierte la fecha de ingreso. El reclamo se fundamenta en la negativa de la empleadora de entregar duplicados de los recibos de sueldo, lo que justifica la situación de despido indirecto. Se hace lugar parcialmente a la demanda.

96 Patricia inicia demanda solicitando proporcionales y haberes adeudados. La demanda es rechazada porque el decreto 326/56 no es de aplicación a quienes presten servicios por un período inferior a un mes.

entonces los ítems contemplados en toda liquidación final, como un proporcional del sueldo anual complementario (SAC), de vacaciones, ni aporte jubilatorios proporcionales, y la certificación de servicios, como sucedería con cualquier trabajador.

En igual situación de desprotección se encuentran las trabajadoras cuya dedicación horaria semanal no supera las 16 hs –es decir, la mayoría de las trabajadoras-, como en el caso de María, quien según el testimonio de una mucama sin retiro de la demandada, trabajaba entre tres y cuatro veces por semana, entre tres y cuatro horas cada vez (Zequeira de Tirillo, María c/ Bustide García, Ana María s/ diferencias salariales, 1990[97]). Ante la imprecisión de los otros testimonios y la negativa de la demandada, María no tiene modo de probar su dedicación horaria, y su demanda queda desestimada. Si bien a partir de la lectura de la sentencia no es posible conocer si la dedicación horaria semanal superaba o no las 16hs semanales, el caso es que, si no las superaba, la actora se ve obligada a mentir para intentar una compensación económica frente al despido, y si las superaba, tiene pocas oportunidades de demostrarlo. La desprotección de las trabajadoras en períodos cortos o baja dedicación horaria se justifica en uno de los casos analizados (Carapelli de Vidilli, Ana c/ Arguy de Suraniti, María T. s/ cobro de haberes[98]) en que

97 Las partes controvierten las tareas y su carga horaria semanal, lo que pone en juego si es de aplicación o no el Estatuto del Servicio doméstico. Declaran tres testigos, dos de ellos no aportan precisiones y el tercero, la mucama sin retiro de la demandada –testimonio "valorado especialmente-, declara que la actora se dedicaba sólo al lavado y planchado, tres veces por semana entre tres y cuatro horas. El reclamo de parte de las diferencias salariales se considera, a pedido de la demandada, fuera de plazo citando el art. 4035, inc. 5 del código civil, que contempla el plazo de un año para el reclamo de haberes adeudados (agregar al texto que mientras dura la relación de dependencia, es difícil hacer reclamos). La demanda es rechazada.

98 Reclamos salariales de una trabajadora que cumplía funciones menos de cuatro horas diarias. (en cuerpo del texto citar la autonomía, imagen 8535)Se desestima el reclamo de indemnización por antigüedad por estar excluida de la LCT y el decreto 326/56. Se hace lugar parcialmente a la demanda condenando a pagar vacaciones no gozadas y SAC, por 3760 Australes.

"las características propias de la actividad con retiro hacen que carezcan del significativo elemento de continuidad tipificante del contrato de trabajo, la modalidad de estas tareas permite proyectarlos hacia un plano de acentuada autonomía, toda vez que las personas que lo realizan no llegan a considerarse como un elemento normal y permanente en la morada donde cumplen las tareas" (Carapelli de Vidilli, Ana c/ Arguy de Suraniti, María T. s/ cobro de haberes)

El argumento carece de solidez frente a la protección con que cuentan otros trabajadores cuya dedicación horaria semanal frente a un mismo empleador es baja, como sucede con gran cantidad de docentes de educación media, universitaria y asignaturas especiales, médicos en relación de dependencia en consultorios y en guardias de frecuencia semanal, para mencionar sólo algunos ejemplos. Por otra parte, la autonomía en el trabajo no depende sólo de la organización del tiempo de trabajo, que si es impuesto por el empleador en condiciones flexibles, incluso disminuye esa autonomía (Martino, 2009). La posesión de un saber específico que dota de autoridad para decidir los modos de organización y ejecución del trabajo constituye un elemento central en la autonomía del trabajador. Su carencia es justamente lo que, según André Gorz (1995: 184-185), define al "trabajo de servidor", cuya forma más evidente es la del servicio doméstico.

Una última forma de invisibilidad se da en la superposición de tareas domésticas en el hogar de los empleadores con la realización de las mismas tareas en su empresa, confusión frecuente en locales adosados a viviendas o consultorios contiguos a las casas particulares, aunque extensible a cualquier comercio u oficina de propiedad del empleador. En una de las sentencias relevadas, la controversia deviene en la reivindicación de una diferente categoría profesional, ya que el personal de servicio doméstico se encuadra bajo el decreto 326/56, y el de maestranza cuenta con un convenio colectivo de trabajo (CCT). En este caso (Romero

c/ Diaz de Fourcade[99]) Lucía declara haber realizado tareas de limpieza por la mañana en el domicilio y por la tarde en el supermercado de su empleadora, situación que no logra probar y controvierte con la demandada, quien la reconoce como una empleada doméstica ocasional. De los relatos de las entrevistadas, esta superposición surge como una práctica habitual.

"Viviana: ...después los viernes voy con la dueña de la inmobiliaria, que voy los viernes a la casa ella y después una vez por semana o cada quince día a la mama de ella. Y cada quince días voy también a limpiarle la inmobiliaria. Le limpio la inmobiliaria también."[100]

En la jurisprudencia pueden hallarse otros antecedentes de controversias similares, como el referido en "Duarte, Cristina c/ Clínica El Dorado y otro s/ despido", donde se señala que:

"Establecer si el inmueble en que prestó servicio la trabajadora constituía el domicilio real del accionado donde se desenvolvía su vida doméstica junto con su familia o si sólo se trataba del lugar en el que éste ejercía su profesión de médico, constituye el presupuesto indispensable para definir si la labor de la dependiente se ha prestado o no dentro de la vida doméstica del empleador como lo exige el artículo 1 del decreto ley 326/56, delimitación que aparece igualmente vinculada con el recaudo de falta de lucro o beneficio económico que pueda significar para el principal la prestación de los servicios de que se trata."[101]

En la serie de casos observados, en las demandas se dirime una disputa de poder en que el conocimiento juega un rol funda-

99 Se controvierte la categoría profesional de la actora, puesto que reclama su encuadre en el CCT 130/75 como personal de maestranza, pues declara que además de prestar tareas de servicio doméstico en el domicilio de la empleadora, lo hacía también en un supermercado de su propiedad. La demandada niega ambos vínculos laborales, reconociendo sólo una relación de servicio doméstico ocasional. Se desestima la demanda.
100 Entrevista a Viviana, mayo de 2011.
101 SCBA, L 33513 S 7-8-1984.

mental. Las trabajadoras que obtienen un resarcimiento económico, por ínfimo que sea, luego de situaciones de despido directo o indirecto, parecen haber seguido los procedimientos correctos para probar su situación laboral, por ejemplo, el envío de un telegrama intimatorio en los plazos reglamentarios. Asimismo, los empleadores que manifiestan cierta impericia en los pasos a seguir, declarándose en rebeldía y ausentándose a las audiencias citadas por la justicia, en lugar de reconocer o negar la relación laboral, tienen más posibilidades de perder las demandas. El capital cultural y el social juegan a favor de los empleadores. Cuentan con más conocimientos y medios para obtenerlo, y son quienes, como mencionábamos al comienzo, tienen más posibilidades de hallar testigos que puedan declarar a su favor. El "régimen de invisibilidad" del servicio doméstico se evidencia entonces en esta primera imposibilidad de reconocimiento, que es la más tangible: nadie ve qué hace la empleada ni cuáles son los términos en que se acordaron esos servicios con los empleadores.

Además, una ideología de género[102] que naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres favorece interpretaciones que perjudican a las trabajadoras, en tanto sus actividades no son reconocidas como trabajo y, por ello mismo, no corresponde para ellas un resarcimiento económico en fueros laborales (Cutuli, 2012). Este régimen de invisibilidad, que lejos de ser excepcional afecta a casi un quinto de las trabajadoras, constituye a nuestro entender un elemento clave en la situación de particular desventaja que define históricamente al servicio doméstico. Como señaláramos en los inicios de este apartado, la ubicación del trabajo en la esfera pública es la que lo aleja de su condición de servidumbre. A lo largo del siglo XX, la condición de trabajador se configura regulada por el derecho laboral y vinculada a una serie de derechos sociales que excluyeron sistemáticamente al servicio doméstico. En la medida en que las condiciones laborales se siguen definiendo sobre todo, por acuer-

102 La incidencia de la ideología de género en la administración de la justicia ha sido trabajada por Claudia Hasanbegovic (2009).

dos interindividuales, resulta un arduo desafío imaginar políticas de intervención que lo alejen del "reino de la servidumbre".

6. Conclusiones

El servicio doméstico ha sido históricamente postergado en materia de regulación laboral, así como relegado en tanto objeto de estudio. Especialmente, si tenemos en cuenta que casi un quinto de las trabajadoras pertenecen al sector y que constituyen el grupo de trabajadoras más numeroso, el trabajo en el servicio doméstico ha sido poco analizado a través de análisis empíricos. En los últimos años han surgido algunos estudios desde la perspectiva socio-antropológica, y en octubre de 2010 se realizaron las I Jornadas Sobre Trabajo Doméstico Remunerado, en la Universidad de General Sarmiento (UNGS). Su abordaje histórico sigue siendo escaso, en comparación a otros sectores. A modo de síntesis, el servicio doméstico constituye un eslabón del mercado laboral especialmente vulnerable. Si todos los indicadores de calidad de empleo siguen aportando resultados desfavorables para la PEA femenina, en el servicio doméstico la situación expone el rostro más crudo de la desigualdad: altos índices de trabajo no registrado, bajos salarios, desprotección ante el maltrato laboral, escaso acceso a la justicia.

Estas características no constituyen una problemática aislada. Si hablamos del servicio doméstico como un "eslabón" del mercado laboral, es porque se encuentra entrelazado con otras situaciones de desigualdad de género y de clase en el trabajo remunerado y no remunerado. Hasta ahora, la contratación de servicio doméstico ha constituido el modo privilegiado –tanto por su masividad, como porque efectivamente constituye un "privilegio" en tanto requiere de la disponibilidad de recursos que permita gozar de este servicio- de desactivar el conflicto. La resolución privada de la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado refuerza estas desigualdades, en tanto quien no tiene recursos económicos no accede a la conciliación –las propias empleadas domésticas sobre las que también recae la

necesidad de conciliación-. La conciliación privada –mercantil- implica para algunos el privilegio de imponer los términos en que se resuelve, y para algunos, la privación de acceder a ella.

En esta investigación hemos intentado reponer las voces de las propias trabajadoras para dar cuenta de su situación laboral. A su vez, pusimos en diálogo estos discursos con los de las empleadoras, algunas representaciones propias de los medios de comunicación masiva y los usos de la ley, en tanto consideramos fundamental reconocer que toda política de mejora de las condiciones de trabajo no puede pensarse como una entidad aislada. Existen condiciones sociales que generan, reproducen y favorecen ciertas formas de relaciones laborales. No se trata de victimizar sino de reconocer que en la desigualdad hay dos polos en oposición. En nuestra sociedad, la precariedad del servicio doméstico sostiene situaciones de privilegio que no pueden ser omitidas. Al interior del colectivo de las mujeres, las que han tenido mayor acceso a la educación y a los recursos económicos "descargan" las funciones sociales asociadas a su género. Las mujeres pobres las realizan doblemente, en las casas ajenas y en la propia. Los varones de los sectores medios y altos, se ven beneficiados frente a la desactivación del conflicto que genera la distribución del trabajo doméstico y de cuidados, y mantienen vínculos más igualitarios que las parejas de los sectores más pobres, sin modificar significativamente sus usos del tiempo.

Antes que celebrar toda expansión de los niveles de consumo como positiva, y toda creación de empleo como un avance en el nivel de vida de la población, resulta fundamental preguntarse cuáles son las relaciones sociales que subyacen a esos empleos y a esa expansión del consumo. En el caso del servicio doméstico, sólo una fuerte desigualdad económica y de género lo hace posible. En poblaciones con grandes niveles de pobreza, nadie puede pagarlo; en sociedades más ricas, nadie está interesado en venderlo. En nuestro camino hacia una sociedad más iguali-

taria, resulta inevitable imaginar que el uso privado del trabajo doméstico pago, tendería a reducirse.

7. Propuestas

De nuestro análisis se desprende como una de las principales dificultades para garantizar condiciones de trabajo apropiadas, el carácter privado del espacio en que se desarrolla el vínculo. Desde la perspectiva de las propias trabajadoras, ello favorece la arbitrariedad en las reglamentaciones y los procesos de trabajo. En este sentido, la profesionalización topa con la dificultad para apartar al servicio doméstico de la esfera del "trabajo de servidor". Es decir, aquel que, como define André Gorz (1995: 185) "no consiste solamente en suministrar una cantidad de trabajo contractual a un precio contractual, sino también en agradar, en darse por entero". Es justamente su desarrollo en la esfera privada o a título privado lo que caracteriza a este tipo de trabajo. ¿Cómo conciliar esta particularidad que lo define con el carácter público que, como señala Robert Castel, debe tener el trabajo para alejarse del "reino de la servidumbre"?

Si, siguiendo al autor, el Derecho Laboral y las protecciones sociales asociadas al trabajo constituyeron las instituciones fundantes del "estatuto del salariado", también ellas explican la postergación histórica de las trabajadoras del servicio doméstico. Algunas políticas implementadas por los últimos gobiernos, como el incentivo a la registración laboral, los programas de capacitación y los proyectos de ley para la regulación del sector, transitarían en ese sentido. Nuevamente, la principal dificultad es la de conferir estatuto público a una actividad desarrollada en el espacio doméstico, privado para los beneficiarios del trabajo y "privado de sí" para sus ejecutoras. En este aspecto, el Proyecto de Ley sobre el "Régimen especial de contrato para el personal de casas particulares" que ya cuenta con media sanción de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, se enfrenta al mismo desafío. Si bien representa un avance indiscutible en

materia de derechos laborales, al imaginar el horizonte de su aplicación, las dificultades para determinar el carácter laboral del trabajo doméstico parecen inherentes a la actividad.

De todos modos, la escasa registración laboral redunda en mayores dificultades para el acceso a la jubilación, aunque las políticas previsionales de los últimos años han tendido a revertir esta situación. Sin embargo, la edad jubilatoria mínima deja desprotegidas a aquellas trabajadoras que deben dejar su empleo por problemas físicos (recordemos que el servicio doméstico es un trabajo especialmente demandante). En este sentido, los bajos índices de registración laboral generan un limitado acceso a otras protecciones laborales como las pensiones por invalidez y las indemnizaciones por enfermedades y accidentes de trabajo.

En el apartado de nuestro estudio sobre los usos de la legislación, estas particularidades se hacen evidentes, en tanto el principal obstáculo para el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras radica en las dificultades para establecer el vínculo contractual. Frente a la superposición de funciones con el trabajo del ama de casa y con el trabajo femenino gratuito en general –de ayuda, voluntariado, etc.- el reconocimiento de la relación laboral por parte de los empleadores, antes o después del conflicto, se vuelve imperativo. Los testimonios visuales, habitualmente válidos en los litigios laborales, tienen menor relevancia en el servicio doméstico, en tanto el testimonio con valor probatorio es aquel que acredita el vínculo contractual, y no la ejecución del trabajo. A ello se agrega la dificultad para las trabajadoras de conseguir testigos dispuestos a declarar a su favor, nuevamente, por el espacio en que la relación laboral se desarrolla.

El carácter privado del espacio en que se realiza el servicio doméstico impone un desafío a los mecanismos de control en las condiciones y medioambiente de trabajo. Un avance transformador en ese sentido sería mantener una supervisión respecto de

los estereotipos de clase, raza y género que se reproducen en los medios de comunicación masiva en relación con el servicio doméstico, que reflejan y a su vez legitiman las situaciones de discriminación y maltrato en el espacio privado. A través del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) podrían articularse políticas en esa dirección.

La puesta en valor del servicio doméstico nos parece, entonces, difícilmente separable del reconocimiento social del trabajo doméstico no remunerado. Llegados a este punto, nos hallamos frente a una aparente paradoja: muy probablemente, su valorización iría de la mano con la disminución de su demanda como empleo. En primer lugar, porque el reconocimiento implica, más que una entronización discursiva, una redistribución más justa del trabajo doméstico. En las experiencias de las empleadoras, de un modo recurrente se señala que la "necesidad" de contratar al servicio doméstico deviene de ser las únicas responsables del trabajo doméstico, y encuentran en el mercado la principal vía de descompresión de esa sobrecarga de trabajo. La voz de las empleadas evidencia, asimismo, que las tareas que más se delegan en el servicio doméstico son las consideradas más desagradables, calificadas por las empleadas como "sacar la mugre", "limpiar la mierda" y "lo que ellas no quieren hacer". En definitiva, la contratación de servicio doméstico expulsa al mercado la "revolución estancada" que no ha sido resuelta al interior de los hogares. De no ser así, cobrarían más protagonismo actividades como la asistencia en las tareas de limpieza a las personas que por limitaciones físicas no pudieran realizarlas por sí mismas y el cuidado de niños y adultos mayores en los horarios de trabajo, esta última algo más factible de ser fortalecida mediante la profesionalización.

Respecto del cuidado, el fomento de alternativas institucionales constituye a la vez una forma de empleo en el espacio público, donde el brazo del derecho laboral puede llegar más fácilmente, y un modo de reducir la demanda privada y mercantil de cuidado,

que genera fuertes desigualdades tanto entre quienes los realizan como entre los niños, niñas y demás dependientes necesitados de cuidado, como vimos al referirnos a las "cadenas de cuidado". Al mismo tiempo, genera una mayor igualdad en términos de clase: en un sector tan feminizado como el servicio doméstico, también las empleadas deben conciliar trabajo remunerado y no remunerado, pero tienen menos recursos para hacerlo. La oferta de servicios de cuidado de carácter público redundaría en un mejoramiento de las condiciones laborales para las trabajadoras de menores recursos, entre ellas, las empleadas domésticas.

En relación a las políticas de capacitación, entonces, la principal forma de colocar a las trabajadoras en una situación menos asimétrica respecto de sus empleadores consiste en que las oportunidades laborales de las empleadas domésticas se diversifiquen en lugar de anclarse donde actualmente se encuentran. Así, antes que definir al servicio doméstico como un "nicho de empleo", parece más prometedor imaginar otras formas de poner en valor los saberes adquiridos por las mujeres en el trabajo doméstico remunerado y no remunerado, a la vez que se facilitaran otros conocimientos que pueden adquirir valor en el mercado.

El consenso generalizado en que el aumento de la demanda de servicio doméstico constituye un signo de progreso, pone su foco en el ascenso de las carreras laborales femeninas de las mujeres de sectores medios y altos en detrimento de las pobres. Al mismo tiempo, omite de su análisis el rol de los varones en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Una de las dolorosas marcas que ha dejado una década de desempleo masivo, es la convicción de que la creación de empleo a cualquier precio, siempre constituye un logro. En este sentido y aunque de manera indirecta, las políticas de transferencia como la Asignación Universal por Hijo (AUH) posicionan al segmento más débil del mercado laboral, las mujeres pobres y con hijos, en un lugar más favorable para la negociación de las condiciones de trabajo, en tanto su propia subsistencia y la del grupo familiar no depende

en exclusiva de un salario. Éstas sin embargo, deben armonizarse con otras que eviten la automarginación de las mujeres del trabajo remunerado. Favorecer la compatibilidad entre la protección social universal a los niños y niñas y la inserción laboral de sus padres y madres constituiría un avance significativo.

En su conjunto, la diversificación de oportunidades laborales mediante la ampliación de la oferta de capacitación y las políticas universales de transferencia pueden aportar indirectamente a una disminución de la oferta de servicio doméstico, lo cual también fortalece las posibilidades de negociación de las condiciones de trabajo y fomenta la valoración del servicio doméstico por parte de los empleadores.

Uno de los temores frente a la Ley que se encuentra actualmente debate, es que su principal efecto no querido sea un mayor índice de trabajo no registrado. De este modo, al mismo tiempo que su sanción, deben implementarse mecanismos efectivos de control de la registración laboral. En este aspecto, el mantenimiento de la compatibilidad entre la percepción de la AUH y el trabajo en el servicio doméstico aportaría un incentivo importante a la registración laboral por parte de las empleadas, que la resisten en algunos casos. Hasta ahora, el principal estímulo ha sido dirigido a los empleadores, quienes pueden beneficiarse de una exención impositiva si registran la relación laboral. La medida, aunque efectiva, no deja de generar controversias, en tanto constituye, en un punto, una política impositiva regresiva. De alguna manera el conjunto de los ciudadanos financia un servicio al cual no todos pueden acceder.

Cuando se proyecta necesario modificar las prácticas sociales, más aun tratándose de las domésticas, las normativas siempre irán un paso adelante de las transformaciones. Ello no las garantiza, pero sí las favorece. En tal sentido, medidas de protección laboral a los derechos de cuidado equitativas por género y que contemplen diversas formas familiares, también colaboran para una redistribución más justa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

La discusión de un nuevo régimen legal así como otras políticas públicas implementadas en los últimos años han dado nueva relevancia a las problemáticas de este sector. Para muchas de las trabajadoras entrevistadas, es la primera vez que se las reconoce y se las interpela desde el discurso público, la primera vez que se sienten identificadas "trabajadoras con derechos". Sin embargo, la efectiva disminución de la desigualdad dependerá de los modos en que esa legislación se articule con las prácticas de las y los actores.

8. Bibliografía y fuentes consultadas

8.1 Fuentes consultadas

8.2 Entrevistas a empleadas:

- Entrevista a Ana, Mar del Plata, mayo de 2011.
- Entrevista a Blanca, Mar del Plata, agosto de 2011.
- Entrevista a Clara, Mar del Plata, septiembre de 2011.
- Entrevista a Eli, Mar del Plata, septiembre de 2011.
- Entrevista a Estela, Mar del Plata, mayo de 2011.
- Entrevista a Isabel, Mar del Plata, mayo de 2011.
- Entrevista a Lilian, Mar del Plata, agosto de 2011.
- Entrevista a Liliana, Mar del Plata, agosto de 2011.
- Entrevista a Lucía, Mar del Plata, mayo de 2011.
- Entrevista a Mabel, Mar del Plata, septiembre de 2011.
- Entrevista a Olga, Mar del Plata, septiembre de 2011.
- Entrevistas a Rosa, Mar del Plata, marzo y septiembre de 2010.
- Entrevista a Sandra, Mar del Plata, mayo de 2011.
- Entrevista a Verónica, Mar del Plata, agosto de 2011.
- Entrevista a Viviana, Mar del Plata, mayo de 2011.
- Entrevista a Ximena, Mar del Plata, agosto de 2011.
- Entrevista a Yolanda, Mar del Plata, mayo de 2011.

8.3 Entrevistas a empleadoras:

- Entrevista a Andrea, Mar del Plata, septiembre de 2011.
- Entrevista a Alicia, Mar del Plata, septiembre de 2011.
- Entrevista a Bicha, Marcela, Milagros y Teté, Mar del Plata, septiembre de 2011.

• Entrevista a Leonor, Mar del Plata, septiembre de 2011.
• Entrevista a Silvia, Mar del Plata, septiembre de 2011.

8.4 Observaciones:

• Observaciones a clases de Cursos de Formación Profesional para personal de limpieza y cocina. Escuela Municipal de Formación Profesional N° 7, Batán, junio de 2011.
• Observaciones a clases de Cursos de Formación Profesional para personal de limpieza y cocina. Colegio María Auxiliadora, Mar del Plata, septiembre de 2011.

8.5 Publicaciones:

• Material didáctico para docentes de los Cursos de Formación Profesional publicados por el Ministerio de Trabajo de la Nación.
• Revista *Claudia*
• Revista *Rico Tipo*
• Catani, Enrique "La chica que me ayuda." En C**aracú. Revista de corte popular**, Centro Cultural Oesterheld, año 1, n° 1, invierno de 2011.
• Do Pico, Sylvia, **Mujer sin fin. La conspiración del cronófago.** Ediciones B, Buenos Aires, 2006.
• Palacios, Alfredo, **La justicia social,** Buenos Aires, Editorial Claridad, 1954

8.6 Fuentes de estadística:

• Censo Nacional de Población y Vivienda, 1980.
• Censo Nacional de Población y Vivienda, 1991.
• Censo Nacional de Población y Vivienda, 2001.
• Encuesta Permanente de Hogares.

8.7 Sentencias:

• Sentencias en casos de empleo doméstico del Tribunal de Trabajo N° 2 de Mar del Plata, entre 1990 y 2006.
• Sumarios y Sentencias (JUBA) de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires:
• SCBA, L 34746 S 5-11-1985, Juez SALAS (SD).

• ***SCBA, L 33513 S 7-8-1984.***

8.8 Otras fuentes:

• http://mujermadreargentina.com.ar/blog/?p=792#more-792

•BetinaSuarez,http://mujermadreargentina.com.ar/blog/?p=792#more-792

•http://www.trabajo.gov.ar/capacitacion/domestico/?cat=8

• Entrevista a María Alejandra Croppi, abogada del Sindicato Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares, mayo 2011.

8.9 Bibliografía

• ABAL MEDINA, Paula (2007). "Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de las relaciones capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados", **CEIL-PIETTE, Informe de Investigación n° 19**, Buenos Aires.

• ACTIS DI PASQUALE, Eugenio y Romina CUTULI (2010). "Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata, 2006-2010", **X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**, Buenos Aires, ASET.

• ARFUCH, Leonor (2002). **El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea.** Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

• ARFUCH, Leonor (2010). **La entrevista, una invención dialógica**. Buenos Aires, Paidós, 2010.

• Arlie HOCHSCHILD, **La mercantilización de la vida íntima**. Buenos Aires, Katz.

• BARRANCOS, Dora (2008) "La puñalada de Amelia (o cómo se extinguió la discriminación de las mujeres casadas del servicio telefónico)" en **Trabajos y Comunicaciones** (2da época), Año 8, N° 34.

• BARRANCOS, Dora (2007). **Mujeres en la Argentina. Una historia de cinco siglos.** Buenos Aires, Sudamericana.

• BENERÍA, Lourdes (1999). "El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado", en **Revista Internacional del Trabajo,** Vol. 118, N°3.

• BERTAUX, Daniel (2005). **Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica.** Barcelona, Edicions Bellaterra.

• BOLOGNA, Sergio (2006). **Crisis de la clase media y posfordismo.** Madrid, Akal.

• BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO Cristina y Carmen ALEMANY (comps.) (1994). **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.** Madrid, Economía Crítica.

• BOURDIEU, Pierre (dir.) (1999). **La miseria del mundo.** Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

• BRACCIALE, Betina (2003). "Las chicas sólo quieren embarcarse." En **Comunidad pesquera** n° 9, Mar del Plata, CeDePesca.

• BRITES, Jurema (2007). "Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores." En **Cadernos Pagú**, N° 29, julio-diciembre.

• BRITES, Jurema (2003). "Serviço Doméstico: elementos políticos de um campo desprovido de ilusões." En **Campos: Revista de Antropología Social**, N° 3.

• CANEVARO, Santiago (2009), "Nociones de orden, limpieza y cuidado. Notas sobre fronteras culturales en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires", presentado en **Congress of the Latin American Studies Association**, Rio de Janeiro.

• CÁRDENAS, Isabel (1986). **Ramona y el robot. El servicio doméstico en barrios prestigiosos de Buenos Aires (1895-1985).** Buenos Aires, Búsqueda.

• CARRASQUER, Pilar, Teresa TORNS, Elizabeth, Tejero y Alfonso Romero (1998). "El trabajo reproductivo", en **Papers** N° 55.

• CASMIGLIABLANCAFORT, Helena y Amparo TUSÓNVALLS(1999). **Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso.** Barcelona, Ariel, cap. 1.

• CASTEL, Robert (2010), **El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, estatuto, individuo.** Buenos Aires, FCE.

• CHANEY, Elsa y Mary GARCÍACASTRO(ed.) (1989). **Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean.** Philadelphia, Temple University Press.

• CHOULIARAKI, Lilie y Norman FAIRCLOUGH(1999). **Discourse in Late Modernity. Rethinking Critical Discourse Analysis**. Edinburgh University Press, Edinburgh/ Cambridge.

• CORBIN, Alain (2005). "Dolores, sufrimientos y miserias del cuerpo." Corbin, Alain, Jean-Jacques Courtine y Georges Vigarello, **Historia del cuerpo.** *Vol. 2: De la Revolución Francesa a la Gran Guerra.* Madrid, Taurus.

• COX, Rosie (2007). "The Au Pair Body. Sex Object, Sister or Student?" En **European Journal of Women's Studies**, Vol. 14, N° 3.

• CUTULI, Romina (2009). "Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico. El trabajo invisible de las hijas de las fileteras en Mar del Plata." En 9° **Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**, Buenos Aires.

• CUTULI, Romina (2012). "Medir es conocer: economía femi-

nista y cuantificación del trabajo", **Observatorio Laboral Revista Venezolana**, Universidad de Carabobo, vol. 5, n° 9

• DE CERTEAU, Michel (1996). **La invención de lo cotidiano. El arte de hacer.** México. Universidad Iberoamericana.

• DE JESUS DOS SANTOS, Rosana (2009). **Corpos domesticados: A violência de gênero no cotidiano das domésticas em Montes Claros – 1959 a 1983.** Tesis de Maestría, Universidad Federal de Uberlândia.

• DE VAULT, Marjorie (1991). **Feeding the Family: The Social Organization of Caring as Gendered Work**. Chicago, The Univesity of Chicago Press.

• DEL VALLE, Teresa (1997). **Andamios para una nueva ciudad**. Madrid, Cátedra.

• DURÁN, María Ángeles (1995). "Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional", en **Política y Sociedad**, N°19.

• DURHAM, Eunice R. (1991). "Family and Human Reproduction", en Elizabeth Jelin (ed.) **Family, Householdand Gender Relations in Latin America**. London, Kegan Paul International Unesco.

• Eduardo ZIMMERMANN (1994). **Los liberales reformistas. La cuestión social en la Argentina (1890-1916)**. Buenos Aires, Sudamericana.

• Equipo latinoamericano de Justicia y Género (2010). **Informe anual del observatorio de Sentencias Judiciales 2009**, Buenos Aires, ELA.

• ESQUIVEL, Valeria (2009). **Uso del tiempo en la ciudad de Buenos Aires**, UNGS, Buenos Aires.

• FALÚ, ANA, Patricia MOREY y Liliana RAINERO (comp.) (2002). **Ciudad y vida cotidiana, asimetrías en el uso del tiempo y del espacio.** Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba.

• FEIJÓO, María del Carmen (1990). "Las trabajadoras porteñas a comienzos del siglo." En Diego Armus (comp.), **Mundo urbano y cultura popular. Estudios de Historia Social Argentina.** Buenos Aires, Sudamericana.

• FISHER, Mary Jo (2000). "Gender and State in Argentina: the Case of the Sindicato de Amas de Casa", en Dore, Elizabeth y Maxine Molyneux (ed.), **Hidden Histories of Gender and State in Latin America**. Durham and London, Duke University Press.

• FOUCAULT, Michel (2001). **El nacimiento de la clínica. Una arqueología de la mirada médica.** México, Siglo XXI.

• FRENCH FULLER, Katharine (2006). "Gendered Invisibility, Respectable Cleanliness, The Impact of the Washing Machine on Daily Living in Post-1950 Santiago, Chile", en **Journal of Women's History**, Vol. 18, Nº 4.

• GABRINETTI, Mariana A. (coord.) (2010). **Condiciones de trabajo de las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico remunerado y no registrado.** Berazategui y Berisso, 2009 – 2010, La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia.

• GAL, Susan (2002). "A Semiotics of the Public/ Private Distinction." En **Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies**, 13.1.

• Gary BECKER (1987). **Tratado sobre la Familia.** Madrid, Alianza.

• GODELIER, Maurice (1967). **Racionalidad e irracionalidad en economía**.Madrid, Siglo XXI.

• GOLDSTEIN, Donna (2003). **Laughter Out of Place. Race,**

Class, Violence, and Sexuality in a Rio Shantytown. Berkeley y Los Ángeles, University of California Press.

• GORBÁN, Débora (2011). "Empleadas y empleadoras disputando los límites de lo doméstico", **IX Reunión de Antropología del Mercosur**, Curitiba, 10 al 13 de julio.

• GORLIER, Juan Carlos (2005). **Construcción social, identidad, narración. Nuevos enfoques teóricos y el r(e)hacer del género**. La Plata, Ediciones Al Margen.

• GORZ, André (1995). **Metemorfosis del trabajo. Busqueda de sentido. Crítica de la razón económica**, Madrid, Sistema.

• HASANBEGOVIC, Claudia (2009). **Violencia marital en Cuba. Principios revolucionarios versus viejas creencias**, Buenos Aires, Dunken.

• HIMMELWIT, Susan (2005). "El descubrimiento del trabajo no pagado." En Rodríguez, Dinah y Jeniffer Cooper (compiladoras), **El debate sobre el trabajo doméstico**. UNAM.México.

• HOCHSCHILD, Arlie y Ann MACHUNG (2003). **The Second Shift.Working Parents and the Revolution at the Home.** New York, Penguin Books.

• HOCHSCHILD, Arlie (1983). **The managed heart: Commercialization of human feeling.**Berkeley and Los Angeles, University of California Press.

• IZQUIERDO, María Jesús, Olga del RÍO y Agustín RODRÍGUEZ (1988). "La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo", en **Serie Estudios** N° 20, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.

• JAMES, Daniel y John D. (ed.) (1997). **Gendered Worlds**

of Latin American Women Workers. Durham and London. Duke University Press.

• JELIN, Elizabeth y María del Carmen FEIJOÓ (1980). **Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino**, Buenos Aires, Cedes.

• JELIN, Elizabeth (1991). "Family and Household: Outside World and Private Life", en Elizabeth Jelin (ed.) (1991). **Family, Householdand Gender Relations in Latin America**. London, Kegan Paul International Unesco.

• JELIN, Elizabeth (1976). **Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: El caso del servicio doméstico.** Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

• JELIN, Elizabeth (1999). **Pan y afectos. La transformación de las familias.** Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

• KOFES, Suely (1998). "Experiencias sociales, interpretaciones individuales: posibilidades y límites de las historias de vida en las Ciencias Sociales." En Thierry Lulle, Pilar Vargas Lucero Zamudio (coord.), **Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales.** Barcelona y Bogotá, Anthropos y Universidad Externado de Colombia.

• KRITZ, Ernesto (1985). "La formación de la fuerza de trabajo en la Argentina, 1869-1914." En **Cuadernos del CENEP** N° 30.

• LARGUÍA, Isabel y John DUMOULIN (1983). **Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer**. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales.

• LAUFFER, Jacqueline, Catherine MARRY y Margaret MARUANI (ed.) (2005). **El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo.** Valencia, Germania.

• LIERNUR, José Francisco (1997). “El nido de la tempestad. La formación de la casa moderna en la Argentina a través de manuales y artículos sobre economía doméstica (1870-1910)”, en **Entrepasados**, Nº 13.

• LIONETTI, Lucía (1999). “La educación del “bello sexo” para el ejercicio de la ciudadanía argentina”, en Pilar Pérez Cantó y Elena Postigo Casilvianos (editoras), **Autoras y protagonistas**, Madrid, Instituto Universitario de la Mujer.

• LOBATO, Mirta Z. (1990). “Mujeres en la fábrica. El caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969”, **Anuario IEHS***,* nº5.

• LOBATO, Mirta Z. (2000). “Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934”, en Juan Suriano (comp.), **La Cuestión Social en Argentina, 1870-1943**. Buenos Aires, Editorial La Colmena.

• LOBATO, Mirta Z. (2007). **Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960).** Buenos Aires, Edhasa.

LOUREIRO, Ángel (1991). “Problemas teóricos de la autobiografía.” En **Anthropos**, Nº 29.

• MARTINO, Alejandro (2009). **Hacia una política social del tiempo de trabajo. Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo.** Tesis de Maestría en Filosofía Práctica Contemporánea, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata.

• MENENDEZ, Eduardo (2005). “El modelo médico y la salud de los trabajadores” ,**Salud Colectiva**, año 1, n° 1, La Plata, enero-abril.

• MENENDEZ, Eduardo (1986). “Modelo médico, salud obrera y estrategias de acción del sector salud”, **Revista Nueva Antropología**, volumen VIII, n° 29.

• MERCADO, Matilde (1988). **La primera Ley de trabajo femenino. La mujer obrera (1890-1910),** Buenos Aires, CEAL.

• MILLER, Daniel (1999). **Ir de compras: una teoría.** México, Siglo XXI.

• MOLINARI, Irene (1999). **Género y Trabajo: el caso de las trabajadoras de la industria, los servicios y el comercio en Mar del Plata, 1940/1970**, Tesis de Maestría en Historia, UNMdP.

• MOLYNEUX, Maxine Dinah Rodríguez y Jennifer Cooper (comp.) (2005). **El debate sobre el trabajo doméstico**. UNAM. México.

• MORGADE, Graciela (1997).Mujeres en la educación: género y docencia en la Argentina : 1870-1930.Buenos Aires, Miño y Dávila.

• MORRIS, David (1994). **La cultura del dolor.** Santiago de Chile, Ed. Andrés Bello.

• MURILLO, Soledad (2006). **El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio.** Madrid, Siglo XXI.

• NARI, Marcela (2004). **Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires, 1890-1940**, Buenos Aires, Biblos.

PÉREZ, Inés y Romina CUTULI (2001). "Cuerpos, saberes e identidades. Apuntes sobre las relaciones de servicio doméstico (Mar del Plata, 1970-1990)." Artículo enviado para su evaluación a **Tabula Rasa. Revista de Humanidades**.

• PÉREZ, Inés (2010). "Corazón de hojalata, hogar de terciopelo. La cocina, epicentro del mundo doméstico (Mar del Plata – Argentina, 1950-1970)." **Asparkía. Investigació feminista** N° 21.

• PÉREZ, Inés (2010). "El trabajo doméstico y la mecaniza-

ción del hogar: discursos, experiencias, representaciones. Mar del Plata en los años sesenta", en Valeria Manzano, Karina Felliti e Isabella Cosse (comp.), **Los sesenta de otra manera: vida cotidiana, género y sexualidades en la Argentina**, Buenos Aires, Prometeo.

• PÉREZ, Inés (2011). **Vida familiar, género y modos de habitar: experiencias y representaciones de la tecnificación del hogar (Mar del Plata, 1940-1980)**. Tesis del Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Quilmes.

• PITCH, Tamar (2006). "Tess y yo: la diferencia y las desigualdades en la diferencia." En Birgin Haydée- Beatriz Kohen, **Acceso a la Justicia como garantía de igualdad. Instituciones, actores y experiencias comparadas.** Editorial Biblos.

• PITE, Rebekah (2011). "Entertaining Inequalities: Doña Petrona, Juanita Bordoy, and Domestic Work in Mid-Twentieth-Century Argentina", en **Hispanic American Historical Review**, Vol. 91, N° 1.

• PRIETO, Carlos (2007). **Trabajo, género y tiempo social.** Madrid, Hacer-UCM.

• PUPNIK, Alejandro y Pimpi COLOMBO (2005). "Las Mujeres cuentan, contemos el trabajo de las Mujeres". Investigación sobre distribución del uso del tiempo entre las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires." En Rita Colli (coord.), **Decir Mujer es decir trabajo. Metodologías para la medición del uso del tiempo con perspectiva de género**. Buenos Aires, Consejo Nacional de la Mujer.

• QUEIROLO, Graciela (2004). "El trabajo femenino en la ciudad de Buenos Aires (1890-1940): una revisión historiográfica." En **Temas de Mujeres. Revista del CEHIM**, Año 1, N° 1, Universidad Nacional de Tucumán.

• RADIN, Margaret (1991). **Contested Commodities.** Cambridge (MA), Harvard University Press.

• ROBERTS, Marion (1991). **Living in a man-made World: Gender assumptions in modern housing design**. London, Routledge.

• ROBIN, Régine (1993). "¿Es la historia de vida un espacio al margen del poder?" en Jorge E. Aceves Lozano (comp.) (1999). **Historia oral**, México, UAM/ Instituto Mora.

• ROBIN, Régine, **Identidad, memoria y relato. La imposible narración de sí mismo.** Buenos Aires Universidad Nacional de Buenos Aires.

• ROLLINS, Judith (1985). **Between Women: Domestics and Their Employers***,* Filadelfia, Temple University Press.

• SCHWARTZ Cowan, Ruth (1983). **More Work for Mother: The Ironies of Household Technology from the Open Hearth to the Microwave**. New York, Basic Books.

• SCHWARZSTEIN, Dora (2001). **Una introducción al uso de la Historia Oral en el aula**. Buenos Aires, FCE.

• SCOTT, Joan (1991). "The evidence of experience." En **Critical Inquiry**, Vol. 17 Nº 4, 1991.

• SHULTZ, Theodore (1985). **Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico.** Barcelona, Ariel.

• SIEGUEL, Reva (1994). "The modernization of marital status law: adjudicating wives' Rigths to earning, 1860-1930." En **Goergtown law journal**, 82, 2127.

• STOLKE, Verena (1991). "The Exploitation of Family Morality: Labor Systems and Family Structure on Sao Paulo Coffee Plantations,

1850-1979", en Elizabeth Jelin (ed.), **Family, Household…**, ob. cit.

• STRASSER, Susan (1982). **Never done: A History of American Housewife.**New York, Pantheon Books.

• SVAMPA, Maristella (2008). **Los que ganaron. La vida en los countries y barrios privados.** Buenos Aires, Biblos.

• TORNS, Teresa (2008). "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género", en **Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales.** N° 15.

• TORRADO, Susana (2003). **Historia de la familia en Argentina**. Buenos Aires, Ediciones de la Flor.

• VASILACHIS de GIALDINO, Irene (1992). **Enfermedades y accidentes laborales. Un análisis sociológico y jurídico.** Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

• VÁZQUEZ LORDA, Lilia (2010). "El otro ángel del hogar es mujer, trabajadora y asalariada. Las empleadas domésticas y el catolicismo en la Argentina de los años 1950." En Norberto Álvarez (comp.), **Familia, género y después… Itinerarios entre lo público, lo privado y lo íntimo.** Rosario, Prohistoria.

• WAINERMAN, Catalina (comp.) (2002).**Familia, trabajo y género**. Buenos Aires, FCE/UNICEF.

• WAINERMAN, Catalina (comp.) (1994). **Vivir en familia**. Buenos Aires, Losada.

• WAINERMAN, Catalina y Georgina BINSTOCK (1992). "El nacimiento de una ocupación femenina: la enfermería en Buenos Aires", en **Desarrollo Económico**, vol XXXII, nª126.

• WAINERMAN, Catalina y Mariana HEREDIA (1999). **¿Mamá**

amasa la masa? Buenos Aires, Editorial de Belgrano.

• WAINERMAN, Catalina y Marysa NAVARRO (1979). **El trabajo de la mujer en la Argentina: Un análisis preliminar de las ideas dominantes en las primeras décadas del siglo XX**, Buenos Aires, CENEP.

• WAINERMAN, Catalina y Zulma RECCHINI de LATTES (1980). **La medición del trabajo femenino**, Buenos Aires, CENEP.

• WAINERMAN, Catalina (2007). "Mujeres que trabajan. Hechos e ideas." En Susana Torrado (ed.), **Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una Historia Social del siglo XX.** Buenos Aires, Edhasa, Tomo II.

• WAINERMAN, Catalina (2005). **La vida cotidiana en las nuevas familias ¿una revolución estancada?** Buenos Aires, Lumiere.

• WAJCMAN, Judy (1991). **Feminism Confronts Technology**. The Pennsylvania University Press.

• WILLIAMS, Joan (2000). **Unbending Gender: why family and work conflict and what to do about it**. Nueva York, Oxford University Press.

• YANNOULAS, Silvia (1994). **Educar: ¿Una profesión de mujeres? La feminización del normalismo y la docencia 1870-1930**, Buenos Aires, Kapelusz.

• ZELIZER, Viviana (2009). **La negociación de la intimidad**. Buenos Aires, FCE.

CAPÍTULO 5:

Subcontratación en Telecomunicaciones y sus consecuentes desigualdades.

Paula JUDURCHA y Miriam DONATI BRUSCO.

Palabras preliminares

En nuestra cotidianeidad y casi sin darnos cuenta estamos en constante contacto con trabajadores que a simple vista forman parte del plantel de empresas multinacionales y que, con simplemente nombrarlas nuestro imaginario social genera la idea de puestos muy bien remunerados, trabajadores con estabilidad en sus empleos, salarios muy por encima de los convenios laborales que los enmarca, etc. Sin embargo al despegarnos de esa primera impresión, tratando de profundizar en su situación dejando que sus uniformes, las herramientas y o sus vehículos no nos nublen la realidad, nos encontramos con trabajadores que se ven ejerciendo su deber de fidelidad a un empleador que no es el que superficialmente, como usuarios podemos advertir, trabajadores que no gozan de esa estabilidad que minutos antes imaginamos y que su condición laboral mas allá de generarles confusión y en muchos casos indignación ante injusticias laborales los enmarca en una brecha de obreros cuyos derechos están siendo claramente vulnerados por empresas mundialmente reconocidas y *a prima facie* tanto la justicia como los organismos de contralor están siendo cómplices de tales irregularidades encubriendo la responsabilidad en conceptos como globalización, subcontratación, tercerización, etc. Es decir que cuando nuestra línea telefónica o el servicio de internet deja de funcionar o lo hace de manera deficiente como usuarios al hacer el reclamo ponemos en funcionamiento una rueda muy compleja cuyos únicos perjudicados son los trabajadores y a la cual nos referiremos en el presente.

Este trabajo surge de la cotidiana preocupación por una gran cantidad de personas que ponen su fuerza de producción, sus conocimientos y su deber de obediencia y fidelidad a disposición de un empleador que nos los reconoce como tal y que fraudulentamente los enmarca "legalmente" en convenios y/o figuras jurídicas que nos se condicen con la realidad, generando a nuestro entender un flagelo a una amplia cantidad de trabajadores y como consecuencia en su familia, que paradójicamente en su gran mayoría se ubican en la Provincia de Buenos Aires prestando servicios tanto para el interior de esta región como para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A continuación desarrollaremos la temática de la subcontratación en materia de telecomunicaciones y sus consecuentes desigualdades y responsabilidades.

La metodología utilizada fue una conjunción metodológica basada en:

1.- EL MÉTODO LÓGICO DEDUCTIVO: es decir, aquél mediante el cual se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble: Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. Si un cuerpo cae decimos que pesa porque es un caso particular de la gravitación. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos. Si sabemos que la fórmula de la velocidad es v=e/t, podremos calcular la velocidad de un avión. La matemática es la ciencia deductiva por excelencia; parte de axiomas y definiciones.

2.- EL MÉTODO HISTÓRICO: aquél que está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones

históricas fundamentales. Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia. Los métodos lógicos se basan en el estudio histórico poniendo de manifiesto la lógica interna de desarrollo, de su teoría y halla el conocimiento más profundo de esta, de su esencia. La estructura lógica del objeto implica su modelación.

3.- MÉTODO ANALÍTICO: a través del cual se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. La física, la química y la biología utilizan este método; a partir de la experimentación y el análisis de gran número de casos se establecen leyes universales. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo las relaciones entre las mismas. Estas operaciones no existen independientes una de la otra; el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

4.- MÉTODO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO: donde un investigador propone una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales. En el primer caso arriba a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos. Es la vía primera de inferencias lógico-deductivas para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente.

Marco teórico

Para poder adentrarnos en la temática sentaremos las bases generales, ya que a lo largo del trabajo nos referiremos a conceptos tales como privatizaciones, contratación, subcontratación y tercerización.

LOS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Se denominan así, a aquellas empresas que contratan una principal, ya sea para desarrollar su actividad dentro del establecimiento, o para ejecutar el contrato fuera de él, dentro de la misma actividad, servicios o trabajo.

Cuando la prestación del contratista no es de la actividad propia del principal no habrá responsabilidad solidaria de este último. A su vez, si la actividad es propia del establecimiento o actividad de la empleadora principal, habrá responsabilidad solidaria.

En definitiva tenemos dos casos:

1) Se refiere al principal que cede total o parcialmente su establecimiento y subcontrata con un tercero trabajos de su actividad específica y habitual (Art. 30, primer párrafo, Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT);

2) El segundo párrafo del Art. 30 LCT fue reformado por la Ley 25.013 (art. 17) y en el se establece que los cedentes, contratistas y subcontratistas deberán exigir a sus cesionarios y subcontratistas una serie de requisitos a saber:

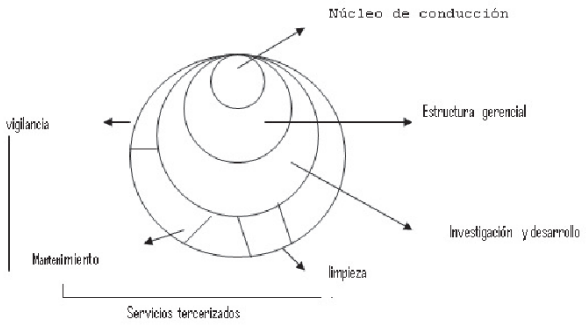
- el Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de los trabajadores;
- la constancia de pago de las remuneraciones de cada trabajador;
- Copia firmada de la constancia de pago de aportes y contribuciones a la seguridad social;
- una cuenta corriente bancaria abierta por el titular de la empleadora;
- y constancia de la cobertura de riesgos del trabajo.

Luego, se afirma que si el empleador no cumple con las obligaciones precitadas, será responsable solidario con las obligaciones del cesionario contratista o subcontratista, respecto de los trabajadores que ocupe en los trabajos contratados o servicios, incluyendo en dicha responsabilidad las obligaciones emergentes de la relación laboral, los relacionados con la extinción del vínculo, y deberes con la seguridad social. Con un enunciado como el precedente, se plantea la

duda de si a *contrario sensu* de la norma precitada, quien cumpla con los requisitos bloquea su responsabilidad solidaria, y por ende, no responde por las obligaciones incumplidas por los cesionarios, contratistas y subcontratistas. Al respecto, debemos destacar que el primer párrafo continúa vigente, y es el que fija el principio general, de modo tal que si la empresa controló no debía haber incumplimientos, y si hubo incumplimientos, es porque los controles fallaron. Con ese argumento, y en su caso, por la circunstancia de que la norma debe ser analizada en su conjunto, es difícil apreciar si se ha creado un sistema de bloqueo de la responsabilidad, que aísle al principal de las contingencias de sus contratos en general.

Las consecuencias previstas por la Ley de Contrato de Trabajo son imperativas, y se imponen a la voluntad de las partes, cualquiera haya sido la estipulación entre ellas, en todo lo referido a los derechos de los trabajadores (laborales y de la seguridad social).

Ilustración I:



La tercerización de servicios

Se denomina así a una forma especial de organización y división el trabajo en función de la cual la empresa principal se reserva una ocupación central o esencial, y todos los servicios periféricos, no esenciales o secundarios son encomendados a

otras empresas especializadas en cada una de las actividades.
La tercerización u *outsorcing*, también llamada *"externalización"* o *"servicios compartidos"*, comprende hoy no solo tareas que son consideradas ajenas o periféricas, sino incluye las que son parte de la producción normal, como es el caso de las empresas de manufactura de prendas, que diseñan los modelos, y luego todo el proceso productivo, dividido en segmentos, se produce en pequeñas empresas de corte, costura, pegado, tintorería, etc.

El crecimiento de la tercerización se basa en la mayor eficiencia de las empresas especializadas y, en particular, en los menores costos de la operación.

Este proceso, en general está incluido en las figuras del contratista y del subcontratista del Art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, con sus pautas y consecuencias. En cualquier caso, también se está desarrollando dentro del contrato entre las empresas (la principal y la contratista) formas y clausulas especiales para asegurar que el segundo responda íntegramente por sus obligaciones, todo ello sin desmedro de la solidaridad que alcanza al primero.

Seguros de caución, derecho de retención sobre las facturas del contratista, auditorias de control, verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social, previo pago de facturas, etc., son algunos de esos mecanismos que en alguna medida neutralizan los riesgos de la solidaridad previstos por la LCT sobre el principal.

A pesar de la normativa vigente, en el derecho comparado se abren nuevos planos de análisis, en función de que las empresas parten de una regla de oro en el moderno gerenciamiento: "lo que sabes hacer, hazlo, lo que sabes hacer, cómpralo". Las empresas deben asumir su *"corde busines"*, y los servicios periféricos o no vinculados con su especializados se lo contratan a terceros, a su vez especializados requeridos total" en donde

la empresa solo aporta el capital, el conocimiento y el management, y toda la Otra versión es la denominada "tercerización actividad productiva está en manos de diversos terceros, que son autónomos y especializados en los distintos rubros o marcos en los cuales se segmenta la actividad.

A propósito de estos datos de la realidad se han pergeñado figuras que tienen por objeto generar cadenas articuladas o sistemas interconectados para desarrollar nuevos negocios o para ampliar los existentes.

Sobre esta base, el Plenario 309 "Ramírez, María I. c/ Russo Comunicaciones e Insumos" (3/2/2006) estableció: *"... es aplicable el art. 705 del Código Civil a la responsabilidad del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. A su vez, el art. 705 del Código Civil dispone: "El acreedor, o cada acreedor o los acreedores juntos pueden exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos. Pueden exigir la parte que a un solo deudor corresponda. Si reclamasen el todo contra uno de los deudores, y resultase insolvente, pueden reclamarlo contra todos los demás. Si hubiesen reclamado solo la parte, o de otro modo hubieren consentido la división, respecto de un deudor, podrán reclamar en todo contra los demás, con deducción de la parte del deudor liberado de la solidaridad".*

Es decir, que todo trabajador perteneciente a cualquier empresa que se encuentre en una cadena de contratación (contratistas, subcontratistas, y subcontratistas de los contratistas, etc.) podrá demandar a la principal, aun prescindiendo de su empleador por las demandas en materia de incumplimiento de las obligaciones laborales. Lo más importante que nos trae esta nueva doctrina judicial, es que no resulta importante demandar al empleador para que resulte viable la acción judicial, lo que traducido en favor del trabajador en situación de desprotección total e incertidumbre en cuanto al cobro de su crédito es favo-

rable en cuanto siempre habrá alguno de ellos (integrantes de la cadena) que será solvente.

En este mismo orden de ideas, el 30/06/2010 se dicto el Plenario 323 en la causa "Vázquez; María Laura c/ Telefónica de Argentina S. A. y otro s/ despido", en la cual se discutió la procedencia del art. 8 de la Ley Nacional de Empleo 24.013, cuando se verifica el supuesto previsto en el art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, y quien registro la relación laboral fue la intermediaria. En este plenario se estableció la siguiente doctrina*: "Cuando de acuerdo con el primer párrafo del art. 29 LCT se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el art. 8 de la Ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto por la empresa intermedia".*

Como hemos veremos más adelante, la privatización introdujo un nuevo actor en las relaciones laborales de los telefónicos, enmarcando a los mismos dentro del Estatuto de los Trabajadores de la Construcción - Ley 22.250-, ya que de esta manera la empresa no solo abarata costos en la relación laboral diaria, sino que también lo hace en cuanto al régimen indemnizatorio respecto de la responsabilidad "trabajador-empleador".

Ante esto, es dable mencionar que el art. 1 de la Ley 22.250 determina el ámbito de aplicación personal de la norma, estableciendo que comprende al *"... empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura..."* (excavaciones, construcciones nuevas o modificaciones, reparación, conservación o demolición de las existentes, montaje o instalación de partes ya fabricadas, vías y obras). Y también a *"... aquel que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquéllas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin"* (inc. A).

Asimismo, están comprendidos los empleadores *"... de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares..."*, indicados anteriormente (inc. B).

Los trabajadores dependientes de aquellos empleadores que realicen las actividades enumeradas precedentemente, que se desempeñen en las obras o lugares de trabajo mencionados o en los *"...talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo..."* utilizados en dichos lugares (*"cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o a la forma de su remuneración..."*) están alcanzados por la normativa específica (inc. C).

Las personas excluidas expresamente por la norma son: el personal de dirección, el administrativo, el técnico, el profesional, el jerárquico y el de supervisión; el propietario del inmueble y los trabajadores de la Administración Pública (art. 2, Ley 22.250).

En cuanto a la solidaridad, el art. 32 de la Ley 22.250 le exige a quienes contraten o subcontraten los servicios contratistas o subcontratistas, que requieran a éstos la constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, y que comuniquen a éste la iniciación de obra y su ubicación. Y agrega que los empresarios, los propietarios y los profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contratan contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente en las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas, respecto del personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma. Sin embargo, el último párrafo del art. 17 de la Ley 25.013, que no fue incorporado al art. 30 de la LCT, dispuso: *"Las disposiciones insertas en este artículo resultan*

aplicables al régimen de la solidaridad específico previsto en el art. 32 de la Ley 22.250".

También debemos referirnos al *trabajo decente,* el principio que nos lleva directamente al reconocimiento del derecho a la dignidad del trabajador y que está consagrado en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional.

Un trabajo decente conlleva a un amplio respeto por la dignidad del hombre como tal, en tanto su fuerza de trabajo es el único capital o patrimonio con el que cuenta, por lo que, toda circunstancia que desconozca o lesione la cláusula constitucional, debe considerarse como atentatoria de la calidad humana del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear puestos de trabajos, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad. Todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente, pero la calidad del empleo puede querer decir muchas cosas. Puede referirse a formas de trabajo diferente, y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo.

Para aquella el trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como

la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

El trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico social.

La Ley 25.877 (reforma la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo) en su art. 7º, se ocupa del tema al establecer que: *"El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores".*

En la Argentina, y particularmente en el caso que nos ocupa, en la Provincia de Buenos Aires, nos duele la actividad cuasi laboral de esa población, cada vez más numerosa que trabaja en condiciones indignas, sin proyecto a futuro y por sobretodo sin un futuro sustentable, ya que el presente es solo eso…. el hoy.

Como duele que el trabajo ilícito contrario a la moral y a las buenas costumbres que por ocasionalmente tolerado por reglamentos de policía mantienen la protección que le acuerda el art. 39 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Como hemos dicho *ut supra*, uno de los objetivos principales de la OIT es promover el trabajo decente, entendiendo por tal al trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La noción de equidad es, por lo tanto, un elemento central de la Agenda de Trabajo Decente y hace referencia a las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos de la sociedad, basadas tanto en el sexo como en el origen y condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras.

La promoción de la equidad en cuatro áreas estratégicas fundamentales define la Agenda de Trabajo Decente: la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la ampliación de la protección social y el fortalecimiento de la organización y representación de los actores en el mundo del trabajo y el diálogo social.

En septiembre de 2005, la XIV Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo incorporó, en su Declaración, el concepto de "trabajo decente" de la OIT, definido como elemento central para garantizar el desarrollo sostenible y la integración económica hemisférica, mejorías en las condiciones de vida y mayor participación de las poblaciones de los países en los frutos del progreso humano y social. La Declaración afirma la importancia del principio de igualdad y no discriminación en el empleo y la responsabilidad de los Estados con relación a la aplicación de ese principio, dando especial atención a las poblaciones vulnerables.

En octubre de 2005, 22 Jefes de Estado y Gobierno reunidos en la XV Cumbre Iberoamericana definieron, en su Declaración, que el trabajo decente es un derecho humano y, en ese sentido, debe ocupar un lugar central en la Agenda Iberoamericana. La Declaración reconoce la contribución del trabajo decente al desarrollo económico y social, debido a su capacidad de impulsar la distribución más equitativa de los beneficios del crecimiento económico, favoreciendo la inclusión social.

A su vez, el tema central de la IV Cumbre de las Américas que reunió 34 Jefes de Estado y Gobierno del hemisferio americano fue "Crear trabajo decente para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática". El tema de la promoción de la igualdad de género y el combate de la discriminación aparecen claramente, tanto en la Declaración como en el Plan de Acción que resultaron de esa cumbre.

La Declaración afirma que el crecimiento económico es condición fundamental, pero no suficiente, para enfrentar la pobreza, y que, por lo tanto, es necesario diseñar y aplicar políticas que generen trabajo decente y puedan crear condiciones de generación de empleos de calidad. Reconoce que el gran desafío de los países del hemisferio americano es sostener tasas más altas de crecimiento con equidad e inclusión social, y generar mayores oportunidades, inversión social y desarrollo social. Afirma que enfrentar la pobreza a través de la creación de empleos productivos y de calidad, con el objetivo de permitir que contingentes más amplios de la población se beneficien con la prosperidad económica, es uno delos principales desafíos para garantizar la estabilidad democrática. Teniendo en cuenta que la justicia social es uno de los principios rectores del derecho del trabajo, y justamente son los principios de esa misma justicia social los que derivan del respeto a la igualdad de los hombres frente al fenómeno del trabajo, a la personalidad y dignidad del trabajador y a su justa remuneración. Tiende a la concreción del bienestar general repartiendo equitativamente los bienes naturales y suprimiendo las deficiencias del contrato del trabajo.

Kelsen conceptuaba a la justicia como una *"característica posible, mas no necesaria del orden social", "un orden social es justo cuando regla la conducta de los hombres de modo tal que da satisfacción a todos y a todos les permite lograr la felicidad".*

Es *"aquella bajo cuya protección puede florecer la ciencia, y junto con la ciencia, la verdad y la sinceridad. Es la justicia de la libertad, la justicia de la paz, la justicia de la democracia, la justicia de la tolerancia".*

Más la justicia que no debe ausentarse en la interrelación trabajador- empleador es la justicia social, que consiste en: a) darle más al que menos tiene o que nada tiene (justicia con fuerte contenido de igualdad); b) distribuir equitativamente la riqueza producida (según la participación de cada uno en la producción o al margen

de esa participación); y c) resolver la cuestión social (lucha entre capital y trabajo) mediante la eliminación del conflicto o mediante su morigeración, asegurando el bienestar general.

La justicia social, como bien se ha dicho, proyecta sus efectos sobre el legislador y su intérprete y fue receptada en la Ley de Contrato de Trabajo como principal orientador. La vida humana no es solo individual sino a la vez social y colectiva; el nervio de la justicia social consiste en las posibilidades de la vida, por ello la suma injusticia social es la privación de la libertad. Allí donde la libertad no existe se está condenando al más atroz e incondenable despojo, por ello el dilema que a veces se propone sobre la opción entre la libertad y la justicia social es monstruoso. Antes bien, la libertad es la condición de toda posible justicia, y si aquella falta, la situación, cualquiera sea, se convierte en injusticia social.

Breve reseña del Inicio de la Telefonía en Argentina

Para lograr entender la situación actual indefectiblemente debemos remontarnos unos años atrás, ya que muchos de los trabajadores protagonistas de esta problemática han vivido todo el proceso de privatización y traspaso de la empresa de telecomunicación del estado a manos de multinacionales.

Debemos entonces remontarnos a 1881 más específicamente al 12 de marzo cuando se le concede a la Ciudad de Buenos Aires la instalación de Teléfonos a las empresas “Continental Teléfonos Bell Perfeccionados” y “Compañía Gower Bell”. La primera de estas luego se fusiona con la Sociedad Nacional de Pantelefonos formando así la Unión Telefónica del Río de La Plata, llegando de esta manera la instalación de los dos primeros teléfonos del país el primero de ellos en la residencia del entonces Ministro del Interior Dr. Bernardo de Irigoyen y el mismo día en la residencia del Presidente Julio Argentino Roca y del Intendente Municipal Marcelo T de Alvear. El máximo de teléfonos permitidos para la época era de veinte instalándose

los restantes en Jockey Club, la Sociedad Rural Argentina y en otros lugares socialmente relevantes de la época, la tecnología fue evolucionando hasta que en 1929 se logro el primer enlace telefónico con Europa, algo que para nosotros, hoy día, es totalmente natural pero que para la época que estamos haciendo referencia era de avanzada. La comunicación entonces siguió evolucionando en manos de estas empresas hasta que en el año 1906 se produjo el paro de los operadores telefónicos de la Central Once en la Plaza Miserere, siendo en este momento objeto de una grande golpizas, lo que buscaban las mujeres telefonistas de esa época era mejoras en las condiciones laborales ya que la jornada eran de catorce horas como así también el cese de conductas y costumbres impuestas que eran muy rígidas como las de utilizar uniformes de camisa de cuello cerrado y polleras como máximo a 15 centímetros por encima del tobillo y de color negro. Todo eso sumado a tener prohibido el dejar su puesto de trabajo sin autorización aun con graves problemas de salud durante jornadas tan extensas no se las autorizaba ni a satisfacer sus necesidades fisiológicas, como así también el estar expuestas a golpes de magneto por la necesidad de la corriente eléctrica por el cable para lograr la comunicación lo que les generaba incapacidades físicas y teniendo como sanción la expulsión de la empresa ante cualquier reclamo. Este medioambiente de condiciones desfavorables de trabajo como el hecho ocurrido en la localidad de Ramos Mejía, Provincia de Buenos Aires donde una mujer que reclamaba por sus derechos como trabajadora pierde su embarazo en un enfrentamiento con la policía es que genero la creación del sindicato de Radiotelegrafistas siendo el origen del gremio de la comunicación y lo que en la década del XX y hasta la actualidad seria F.O.E.T.R.A.

En nuestro país los trabajadores de las comunicaciones siempre han tenido un rol importante, claro ejemplo de esto es el Golpe de Estado contra el Gobierno del entonces presidente Irigoyen (1928) por parte de los monopolios energéticos y con complici-

dad de la entonces Unión Telefónica que se solidarizo cortando los teléfonos de la Casa de Gobierno dejándolos sin comunicación con los principales actores políticos de la época.

En el año 1946, durante la primera presidencia de Juan Domingo Perón, se crea la Empresa Mixta de Telefonía Argentina (E.M.T.A) que no hizo más que juntar los bienes y servicios de las empresas privadas que en ese momento se encontraban operando en el país. El 18 de marzo de 1948 se rescatan las acciones de la misma mediante el Decreto 12.912, pasando el Estado Nacional a ser el titular del 100 % de las acciones de la empresa cambiando la denominación a "Compañía de Teléfonos del Estado".

Durante este periodo comenzó a funcionar una escuela técnica especializada en telecomunicaciones dirigida a la capacitación de los empleados telefónicos y para los hijos de estos surgiendo convenios con la Universidad Obrera o hoy conocida como Universidad Tecnológica en donde se implementa la carrera de "Ingeniería en Telecomunicaciones" y cuyas practicas se realizaban en la empresa de telecomunicaciones del país originando un periodo con altísimo desarrollo tecnológico en materia de comunicaciones donde se hacía frente a la solución de las problemáticas que surgían por la expansión de la telefonía.

Siguiendo este orden de ideas no podemos dejar de mencionar la Constitución Nacional de 1949 que en su artículo 40 textualmente decía: "*Los servicios públicos pertenecen originariamente al Estado, y bajo ningún concepto podrán ser enajenados o concedidos para su explotación. Los que se hallaran en poder de particulares serán transferidos al Estado, mediante compra o expropiación con indemnización previa, cuando una ley nacional lo determine." "El precio por la expropiación de empresas concesionarios de servicios públicos será el del costo de origen de los bienes afectados a la explotación, menos las sumas que se hubieren amortizado durante el lapso cumplido desde el otorgamiento de la concesión y*

los excedentes sobre una ganancia razonable que serán considerados también como reintegración del capital invertido."

Mediante el decreto 310 de enero de 1956 se crea la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (ENTel) como empresa de capital estatal. De los considerandos del mismo podemos obtener los objetivos que su tuvieron en cuenta para llevar a cabo este procedimiento y cuál era la visión a futuro, los mismos pueden resumirse en:

- Creación de una empresa estatal para la prestación de servicios de telefonía, telégrafo y radiotelégrafos, todos ellos en forma conjunta.

- Se busca que la administración sea llevada a cabo por un medio idóneo que logre mejoras en el servicio.

Este cambio también trajo aparejado la modificación del Estatuto del Personal de la Empresa de Telecomunicaciones Internacional que se plasmo en el Decreto Ley 10772/57.

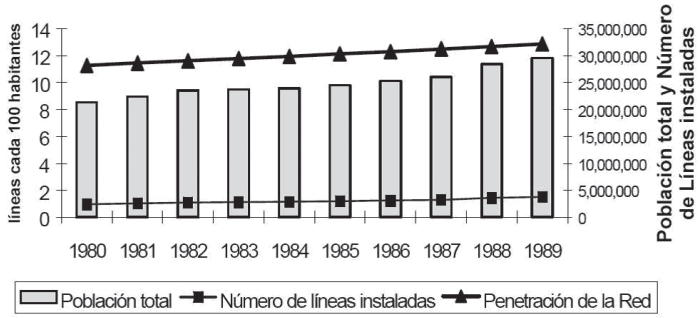
El cambio de denominación de Empresa Mixta de Telefonía Argentina (E.M.T.A) por el de ENTEL se plasmo en los considerandos de la Ley 17.302, y fue en principio para satisfacer la requisitoria de las empresas del interior del país que solicitaron idéntica protección legal ante la publicación de guías que la se le otorgaría a ENTel mediante la Ley 12.970.

Decimos entonces que mediante el Decreto 5108/60 se crea la Empresa Nacional de Teléfonos que deja sin efecto este nombre y mantiene el de "Empresa Nacional de Telecomunicaciones ENTel". La demanda de la población y la necesidad de expansión lleva a realizar convenios con empresas internacionales como Siemens and Haiske A.G. Berlín- Munich y Siemens Argentina S.A., y International Telephone and Telegraph Corporation plasmados en el Decreto 11.323/61.

Logrando objetivos de avanzada como el Sistema Morón, denominado de esta manera por estar ubicado en la localidad bonaerense homónima, que resulto ser la primera central a nivel mundial del sistema de rotación EMD. Podemos resumir esta etapa como de gran crecimiento y evolución y también con planes de inversión tal como el decreto 770/62 que estipulaba que el 25% de los ingresos se destinarían a la inversión de obras publicas. Con posterioridad, en el año 1972 se creó el Consejo Nacional de Comunicaciones (CONATEL), en el año 1978 mediante el Decreto 2748 se le otorga personería jurídica a ENTel.

Situados en este momento histórico vemos que ENTel ostentaba un monopolio legal en la mayor parte del territorio nacional porque no se otorgaban licencias a empresas extranjeras, en los lugares que esta compañía no llegaba operaba la denominada "Compañía Argentina de Teléfonos" - CAT- mayormente en la zona de Catamarca y Cuyo y conjuntamente con ella un gran cantidad de pequeñas cooperativas regionales.

Ilustración II: Grado de Cobertura de la Red Telefónica: 1980-1989. Elaboración propia, Instituto de Economía. UADE

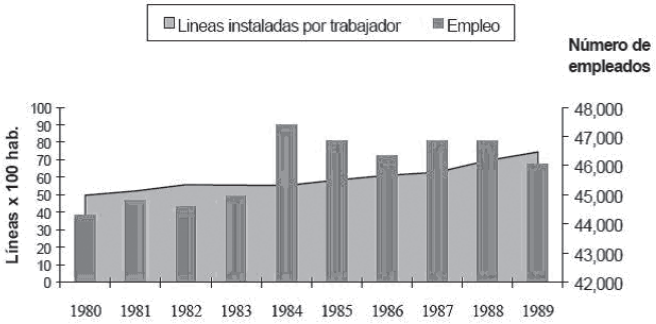


Fuente: Elaboración propia, Instituto de Economía, UADE.

Pero el crecimiento de la demanda y la falta de inversión en in-

fraestructura comenzaron a generar algunas fisuras en el sistema. Decimos que en 1980 Argentina contaba con 2.200.000 líneas pero las centrales no estaban preparadas para soportar esa cantidad. Según un informe de la UADE las líneas instaladas por cada 100 habitantes alcanzaban el 8.5 a razón de 50 líneas por trabajador.

Ilustración III: Entel: Empleo y productividad media 1980-1989. Elaboración propia, Instituto de Economía. UADE



Fuente: Elaboración propia, Instituto de Economía, UADE.

Lo que en ese tiempo se buscaba era un cambio radical en las políticas de la empresa para que se pusiera a tono de los estándares internacionales y de esa manera pudiese brindar mejores servicios como consecuencia de una expansión e inversión tecnológica. Pero la historia nos marca que tanto los diferentes gerenciamientos como la economía hicieron imposible lograr estos objetivos, sufriendo entre otras cosas las consecuencias de la superinflación.

De manera sumamente acotada así se dio en nuestro país la evolución de la comunicación telefónica hechos estos que entendemos debemos conocer para poder tener un mejor panorama del proceso privatizador y sus consecuencias en la actividad de los trabajadores.

Proceso privatizador

La temática de las privatizaciones no nos es extraña ni resulta

tema antiguo ya que en la portada de los principales periódicos podremos encontrar noticias que hacen referencia a la misma y que nos inquietan a ahondar en ella, a continuación copiamos algunos recortes de periódicos:

Diario Clarín:
1.- El Estado perdió seis mil millones de dólares
19/07/11 Ante el déficit de Aerolíneas y las ganancias de las telefónicas, conviene recordar la propuesta del gobierno de Alfonsín para esas empresas.

Por Horacio Losoviz Empresario, Presidente FUNDACIÓN CREAR

En noviembre de 1987 regresé al país después de trece años en el exterior para asumir la presidencia del Directorio de Empresas Públicas. Me había honrado con esta distinción el presidente Raúl Alfonsín, a propuesta del ministro de Obras Públicas Rodolfo Terragno. Bajo la inspiración del pensamiento del ministro comprendí que ese Estado era tan incapaz que no podía ser estatista y que lo que se requería para un manejo "razonable" de algunas empresas del Estado era buscar socios internacionales de reconocida eficiencia que pudieran conducirlas, con objetivos previos claramente definidos, como socios minoritarios.

El Estado debía reservarse el control mayoritario con el 60 % de las acciones.

Estábamos convencidos de que por razones estratégicas no se podía perder el control de empresas como las telefónicas ni de Aerolíneas Argentinas que fueron nuestras dos propuestas iniciales. A quienes nos sugerían la venta total explicábamos que no estábamos de acuerdo. Han pasado cerca de 22 años de ese debate, en el cual el Senado de la Nación rechazó nuestra propuesta, y ¿qué podemos observar al respecto? Por un lado, una compañía como Aerolíneas Argentinas, con fuertes pérdidas y un rumbo incierto. Por otro lado, compañías con 100% de nuestra

telefonía, en las que observamos con criterio conservador al ver los balances "públicos "de Telefónica y Telecom Argentina, que las ganancias netas de los ejercicios desde la privatización hasta el último año superan los 10.000 millones de dólares.

Aceptando que los estados contables reflejen estrictamente lo sucedido, podemos deducir que el Estado argentino hubiera recibido más de 6.000 millones de dólares en utilidades netas, distribuidas o no de acuerdo a dichos balances, y seguiríamos siendo dueños del 60 % de las acciones. No queda la menor duda del error cometido al rechazarse la propuesta que hiciéramos Terragno y yo.

Al decidir rescatar este ejemplo para tomar conciencia de los errores del pasado, pensamos que pueden ser útiles para orientarnos políticamente en la actualidad. En el pasado prevaleció el "objetivo de la caja", la visión del corto plazo, sobre una visión estratégica de país. Hoy Terragno insiste sobre la necesidad de acordar ideas básicas, que configuren un proyecto de país, entre los partidos de la oposición y el propio gobierno. Muchos de nosotros sabemos que es indispensable dicho acuerdo para enfrentar las dificultades que inevitablemente sucederán.

Para evitar el fracaso del próximo gobierno ese acuerdo parece indispensable y vital. Si bien varios sectores políticos lo apoyaron, no se ha podido lograr el consenso y entusiasmo que dicho acuerdo requiere.

Ojalá que dentro de 20 años no veamos con tristeza los errores cometidos, en el afán de concebir la política como un conjunto de acciones y objetivos de corto plazo, donde lo único importante es consolidar el poder.

2.-Telecomunicaciones: el ocaso de un paradigma
29/12/10 El reciente acuerdo entre el Gobierno y Telefónica/ Telecom convalida un monopolio y va en contra de las necesidades de un país con desigualdades

Por Martín Becerra DOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL

DE QUILMES, INVESTIGADOR CONICET

El reciente acuerdo entre el Gobierno y Telefónica/Telecom que valida el monopolio telefónico dada la participación accionaria de la primera compañía en la segunda no es un accidente casual.

Es fruto de una política que sostiene, con respirador artificial, un viejo paradigma incompatible con las necesidades de un país con graves desigualdades sociales y geográficas. Desigualdades de las que el paradigma es, en buena parte, responsable.

Definido por la Reforma del Estado de 1989 que promovió la privatización de ENTel, ese paradigma se basa en un modelo de monopolio privado (duopolio en telefonía móvil), apartado de las obligaciones de servicio público, extranjerizado, y con autoridades de aplicación y control atrofiadas que abonan el mito de un mercado "desregulado". Para perpetuarse, el paradigma requiere de cuidados intensivos que contradicen la decisión gubernamental de revisar otros importantes aspectos del programa neoliberal.

Las contradicciones de la política de telecomunicaciones son antiguas: la ley vigente, firmada por Alejandro Lanusse en 1972, es anacrónica. La privatización de ENTel modificaría, empeorándolo, el marco legal. Las últimas décadas atestiguaron transformaciones estructurales: la Argentina tiene más de 50 millones de líneas de telefonía móvil (con 40 millones de habitantes) y cerca de 8 millones de líneas de telefonía fija. Como ocurre con el gas, las clases medias y altas tienen el servicio garantizado por la red a tarifas reguladas, mientras que los sectores más pobres deben gestionar sus necesidades sin la asistencia del Estado.

Agonizante, el ideario de 1989 archivó su retórica de libre concurrencia y resiste porque el Estado no aplica normas que beneficiarían a los usuarios (como el Decreto 764/2000) ni controla un mercado concentrado en dos actores, Telefónica y Telmex. El Estado no realiza análisis de costos ni impone obligaciones a

los actores con posición dominante. En reciprocidad, el mercado tolera la regulación de las tarifas de la telefonía fija a cambio de cobijar la ficción de que la telefonía móvil es un servicio suntuario con precios desregulados.

Las ganancias de las telefónicas provienen en un 65% de la telefonía móvil, mercado que facturó 24 mil millones de pesos en 2009.

La importancia de esta cifra explica el sentido de la (in) acción del Estado en la materia. Los dos organismos oficiales clave en telecomunicaciones son funcionales a intereses corporativos. La Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC), que debería controlar el sector, se halla intervenida desde 2002 y la Secretaría de Comunicaciones (SeCom), autoridad de aplicación de la ley, hace más de diez años que obtura la concreción del fondo de servicio universal, la portabilidad numérica y otros derechos de los usuarios. En paralelo, hace 11 años está detenida la constitución del Tribunal de Defensa de la Competencia, que tendría mucho para investigar.

Ninguno de estos organismos fue capaz de advertir que los precios que pagan proveedores medianos y pequeños de telefonía e Internet para interconectarse a la red telefónica atentan contra la expansión de los servicios. Esto animó al Gobierno a anunciar la creación de una red estatal de fibra óptica para eludir el abuso.

Este escenario permite evaluar las consecuencias de la privatización de ENTel, pero también interrogarse sobre la celeridad estatal a la hora de enajenar sus recursos y sobre su nula capacidad de control.

Una agenda diferente no sólo debería recrear objetivos relegados, como la inclusión social y la cohesión territorial, sino también promover la definición de la telefonía móvil e Internet como servicios públicos.

La regulación de estos servicios , cuyo aumento tarifario fue muy superior a la inflación en los últimos años, junto a la introducción de debates como la convergencia con los medios audiovisuales

o la neutralidad de la red , evitarán que las telecomunicaciones se diseminen prioritariamente entre los sectores urbanos y los de mayor poder adquisitivo y estructuren nuevas fracturas sociales.

Diario La Nación- 23 de noviembre de 2005
PRIVATIZACION DE ENTEL
Reabren una causa de María Julia Alsogaray

La Cámara Federal ordenó ayer reabrir la causa contra María Julia Alsogaray por presuntas irregularidades en el proceso de privatización de la telefónica Entel, empresa de la que fue liquidadora durante el gobierno de Carlos Menem. La Cámara revocó un sobreseimiento que la favorecía.

MINISTERIO DE TRABAJO
Conciliación obligatoria para los telefónicos
El Ministerio de Trabajo dictó ayer la conciliación obligatoria por cinco días en el conflicto entre las empresas Telefónica y Telecom con los trabajadores telefónicos en el interior afiliados a la Federación Obreros y Empleados, Especialistas de Servicios de Industrias de las Telecomunicaciones (Foeesitra).

Siete años después, más competencia

Dos nuevos consorcios, Movicom-Correo Argentino (Macri) y Multicanal-CTI, ya pidieron licencia para operar desde 1999.

Más notas para entender este tema

Rebajas en las tarifas e inversiones millonarias

La telefonía celular es el nuevo motor del crecimiento del sector

Nahuel 1, primer satélite privado de la región

Siete años después de la privatización de Entel, la apertura del sector de telefonía sigue siendo una tarea incompleta, aunque no dejan de darse pasos en esa dirección: ayer, en el marco del

Plan de Liberalización de las Telecomunicaciones, dos nuevos consorcios pidieron la licencia para prestar el servicio básico a partir de noviembre de 1999.

Esos grupos, que competirán de pleno derecho con Telefónica de Argentina y Telecom, están formados por Movicom, en sociedad con el Correo Argentino -del grupo Macri-, y la Compañía de Telecomunicaciones del Interior (CTI), con Multicanal.

Cuando los consumidores argentinos puedan elegir entre los cuatro operadores, se habrá dado un paso gigantesco, aunque todavía quedará más por hacer.

Empero, no es poco lo que se ha hecho desde que en 1990 la ex Entel dejó el negocio en manos de Telefónica y Telecom.

Hoy, los argentinos pueden comprar una línea telefónica por 200 pesos que les será colocada una semana después de pedida, o, según algunas ofertas, solicitar una segunda línea por 50 pesos.

Pueden navegar por Internet con una tarifa full de 35 pesos al mes (más el costo de los pulsos telefónicos), y acceder a la red a una velocidad mejor, gracias al cable-modem. También pueden optar por dos empresas de telefonía celular, según el área (norte-sur o AMBA) del país donde vivan.

De los 3 millones de líneas que había en 1990, hoy se rozan los 7 millones. Los avances tecnológicos del sector ("saltos de rana") en la Argentina son innegables. Pero no alcanzan. Los clientes exigen calidad, precios cada vez más competitivos y variedad de servicios, por lo que las empresas deberán seguir invirtiendo durante este período de transición que anuncia el fin de los monopolios.

En momento de presentar el denominado Plan de Liberalización de Telecomunicaciones, el secretario de Comunicaciones, Germán Kammerath, aseguró que "ésta es una de las pocas in-

dustrias que con la desregulación puede generar una inyección de inversiones tan fuerte como la privatización".

Para algunos analistas la proyección oficial es demasiado optimista. Hasta el momento, el sector de las telecomunicaciones recibió inversiones por 16.674 millones. Según los números oficiales, Telecom lleva invertidos 6000 millones; Telefónica 6035 millones; las cooperativas 450 millones; en el desarrollo de TV por cable se desembolsaron 1400 millones, y los celulares, que tienen 2 millones de abonados en todo el país, 2589 millones de pesos.

El plan de desregulación

Ya se cumplieron los siete años de exclusividad que preveía el pliego de privatización de Entel. Telefónica y Telecom, que solicitaron se les extendiera la exclusividad hasta el 2000, finalmente mantendrán el monopolio del servicio hasta noviembre de 1999. El primer paso de la desregulación fue la liberalización de la telefonía pública. El Gobierno acaba de llamar a licitación para otorgar 3 licencias a nuevos operadores, además de los que ya están en el mercado (Telefónica y Telecom),y de los otros dos que están a punto de entrar (CTI y Movicom). Los que resulten adjudicados deberán instalar como mínimo cinco mil aparatos telefónicos de uso público en un plazo de tres años. De estos cinco mil, al menos el 25 por ciento deberá funcionar a moneda, y deberá estar instalado en escuelas, hospitales, y zonas de alta densidad poblacional y con baja densidad de líneas. Lo próximo es la telefonía rural, cuya desregulación está prevista para julio de este año; el cronograma continúa con la liberalización del servicio de transmisión de datos con los restantes países del Mercosur, en enero de 1999.

Finalmente, en noviembre de 1999, podrán entrar dos nuevos operadores en telefonía básica: CTI y Movicom, a quienes el Gobierno "reconociendo las inversiones que estos grupos realizaron", según dice el texto del plan, les otorgará sendas licencias.

Todavía queda pendiente la licitación de PCS (Personal Communication Service), una nueva tecnología que sumará dos empresas de telefonía celular más a Capital Federal y Gran Buenos Aires, zona hasta ahora exclusiva de Movicom (Bell South y Motorola) y Miniphone (Telefónica y Telecom).

Esta licitación debía haber sido resuelta en octubre del año último. Pero tras una larga serie de cruces judiciales, todavía se encuentra demorada.

En teoría, dentro de los seis meses luego de licitadas estas dos licencias para el centro del país, saldrán nuevas licencias para dar celular en el interior.

Entre este año y 1999, si en la práctica las cosas se dan como en los papeles diseñados por la Secretaría de Comunicaciones, los argentinos podrán optar entre cuatro operadores nacionales de telefonía fija (Telefónica, Telecom, CTI y Movicom), y también, de móvil (CTI, Movicom, Unifón y Telecom Personal) en todo el país.

Los operadores de básica también podrán competir para dar comunicaciones internacionales. Además de los cuatro, el Gobierno sacará tres licencias, con lo cual sumarán siete los operadores.

Los nuevos consorcios

Movicom-Correo y CTI-Multicanal no son los únicos que quieren sumarse al juego. Ayer, con Movicom se presentaron 134 empresas de cable, la asociación de cooperativas del sur (Fecosur), y 11 cooperativas más de teléfonos del interior.
Con CTI y Multicanal, en tanto, se presentaron Fecotel (la Federación de Cooperativas Telefónicas) y otras seis cooperativas telefónicas.

También pidieron incorporarse Telecentro (del diputado Alberto Pierri) que, según declaró en un documento presentado a la Secretaría de Comunicaciones, está negociando para integrarse al consorcio de Movicom. Por último, también se presentó Superca-

nal Holding, junto con Impsat y TDH (el grupo mendocino Vila).

Según una fuente de la Secretaría de Comunicaciones, si Impsat se incorpora a un consorcio que obtenga licencia para prestar telefonía básica, no puede obtener la licencia para operar en internacional en el 2000, según estaba acordado.

También señaló que, de comprobarse la participación de Telefónica de Argentina en Multicanal, esta empresa quedaría descalificada.

Otro grupo que se presentó está integrado por empresas de cable con presencia en Buenos Aires, Chaco, Catamarca, Chubut, Entre Ríos y La Pampa, entre otras. Estas están interesadas también en ingresar con Movicom. Las condiciones para la conformación de los consorcios eran que, junto con CTI y Movicom, debían presentarse operadores de cable de más de 100 mil abonados, o con presencia en más de 5 ciudades con más de 150 mil habitantes, y las cooperativas telefónicas independientes que suman 293 en todo el país. Los cables debían ser independientes de ambas telefónicas, de ahí la observación del funcionario sobre Multicanal.

La crema del negocio

Los proveedores de soluciones en telecomunicaciones del mercado corporativo son, de alguna manera, los que se llevan la crema del negocio. Los actores en este sector son:

- Metro Red (75 por ciento Fidelity Ventures South America, 12,5 por ciento grupo Luksic de Chile, y 12,5 por ciento, Metro Communication BVI).
- Startel (50 por ciento de Telefónica y 50 por ciento de Telecom).
- Impsat (75 por ciento del grupo Pescarmona y 25 por ciento del Morgan Stanley).
- Advance (100 por ciento de Telefónica Internacional/CEI).
- Telecom Soluciones (100 por ciento de Telecom).
- Comsat (100 por ciento Comsat International Ventures).

Este sector ha crecido exponencialmente durante los años de la convertibilidad, debido principalmente a la demanda de servicios (Internet, transmisión de datos, etc.) por parte del sector privado. Tanto Advance, de Telefónica Internacional, como Arnet (de Telecom Soluciones) son el último movimiento realizado por las telefónicas para posicionarse en el mercado de valor agregado.

El plan de desregulación paso a paso
Hito: la privatización de Entel se realizó en 1990.
Triunfadores: Telefónica de España resultó la ganadora para operar la zona sur del país; y Telecom (Stet, France Telecom y Pérez Companc) obtuvo la concesión para la zona norte del territorio nacional.

Exclusividad: el decreto establece que serán las únicas prestadora hasta noviembre de 1999.

Nuevos operadores: el Gobierno les concederá licencias para que ofrezcan telefonía básica a dos grupos: CTI (compañía celular del grupo Clarín y GTE que opera en el interior) y Movicom (integrada por Bell South y Motorola).

Socios: Movicom presentó un consorcio integrado por el Correo de Macri, varias empresas de cable del interior del país y 11 cooperativas telefónicas, agrupadas bajo el nombre de Fecosur.

Socios II: CTI se presentó con Multicanal y con seis cooperativas telefónicas, denominadas Fecotel.

Otros participantes: también se presentaron Telecentro, la empresa de TV por cable del diputado justicialista, Alberto Pierri, y en otro grupo, Impsat (del grupo Pescarmona) junto con Vila, el empresario mendocino dueño de Supercanal Holding.

Falta: para completar el plan de desregulación, resta la licitación de dos licencias de PCS, una nueva tecnología celular que competirá con Miniphone y Movicom en Capital Federal.

Además: en julio se liberará la telefonía rural y para enero de 1999 se prevé la desregulación del servicio de transmisión de datos con los países del Mercosur

Como vemos es un tema vigente y podemos observarlo con solo abrir el periódico.

Para comenzar a hablar del proceso privatizador en el área de la telefonía en Argentina, y de las modificaciones que este ocasionó en la identidad de los trabajadores telefónicos, no podemos abstraernos de la realidad económica ya que el proceso hiperinflacionario había dejado a ENTel con un endeudamiento que llegó a representar el 60% de sus activos sumado esto a la imposibilidad de cumplir con sus compromisos contractuales motivos que le generaron multas de suma importancia.

Nos encontramos entonces situados en el primer gobierno del Dr. Carlos Saúl Menem con claras políticas privatizadoras, comenzando el mismo en el área que nos ocupa, el 12 de Julio de 1989, con una intervención por 180 días a cargo de María Julia Alsogaray y con la Ley 23.696 que le da a ENTel el carácter de empresa sujeta a privatización. Con posterioridad el decreto 731 de 1989 le ordena al Ministerio de Trabajo y de Servicios Públicos la preparación de pliegos y bases de condiciones sobre la base de:

- El Estado asumiría el pasivo de la empresa;
- No se modificarían las C.C.T. (cuestión que no fue cumplida);
- Se admitiría la participación de proveedores en los consorcios que se postulasen para adquirir la empresa pública.

En un primer momento este mismo decreto dividía el país en tres grandes aéreas geográficas pero con posterioridad mediante el decreto 59/90 se decide dividir en dos aéreas. Esta división se efectuaba con la finalidad de otorgar la provisión de telefonía fija, opera en el territorio nacional ubicándose al norte y al sur

del país, quedando la provincia de Buenos Aires dividida en dos así como también la Ciudad de Buenos Aires. En nuestra provincia y en la Ciudad Autónoma también se encontraba ya funcionando una empresa de telefonía celular la cual era Movicom y en ese caso se opto por anexarla a la empresa que tendría la prestación de la telefonía fija en esa área. El decreto 61/90 sosteniendo esta división crea dos empresas:

En su artículo 1, SOCIEDAD LICENCIATARIA NORTE S.A, hoy en manos de la empresa Telecom, licencia obtenida por decreto 2347/90.

En su artículo 2, SOCIEDAD LICENCIATARIA SUR S.A, hoy en manos de Telefónica de Argentina S.A, 2344/90-.

Luego de la licitación se seleccionaron tres grupos para tomar el mando de hasta entonces la empres estatal, estos fueron:

1.- Telefónica de España (a través de "Telefónica Internacional"), Pérez Companc (a través de "Inter Río Holding Establishment"), Techint (a través de "Inversora Catalinas"), Citybank. Recordemos que durante el gobierno de Alfonsín, esta ya había realizado un pre- acuerdo por la venta del 40% de la empresa estatal. Como era de esperarse la empresa Telefónica de España ya consolidada en Europa dentro del rubro, ofreciendo U$S 2.720 millones en títulos de deuda externa Argentina por la región del sur y U$S 2.308 millones por la zona norte.

2.-Bell Atlantic, Manufacturers Hannover, Cititel, Blaston Trading, Siar, Cofipa, Cadipsa y Welbers Insúa. La oferta de este grupo se circunscribió a la región norte en la suma de U$S 2.228millones en títulos de la deuda externa.

3.- Stet Societá Finanziaria, France Cable et Radio, Pérez Companc (a través de la "Compañía Naviera Pérez Companc") y la banca Morgan. Este ofreció U$S 2.100 millones por la Región Norte y U$S 2.333 millones por la región sur.

En conclusión Telefónica de Argentina logro adjudicarse la zona sur del país, y como Bell Atlantic no logro a tiempo la obtención de títulos de la deuda externa no pudo participar siendo Stet-France Telecom quien se adjudico la región norte.

El primer escalón de esta privatización consistió en la venta del 60% del paquete accionario de ENTel dividido entre los dos consorcios ganadores mencionados con anterioridad, el 40% que resto se dividió el 10% para los trabajadores mediante el programa de Propiedad Participada; el 5% para las cooperativas y el 25% se lo reservo el gobierno porcentaje este que en el período de febrero de 1991 a marzo de 1992 fue vendido en el mercado bursátil.

Al momento de suscribir los pliegos de posiciones se establecieron algunas metas tanto de calidad de servicios a brindar como de cantidad de líneas a instalar que se pueden resumir en el siguiente cuadro brindado por la CNT.

Ilustración IV: Pliegos licitatorios y CNT.

	Telefónica		Telecom		Total	
	1990/93	1994/97	1990/93	1994/97	1990/93	1994/97
Líneas anuales a instalar	111343	96530	110873	92293	222216	188823
Teléfonos públicos a instalar por año	2003	2313	2007	2279	4010	4592
Demora media para arreglos (días)	8	5	9	5	8	5
Llamadas no completadas (%)	46	38	46	38	46	38
Demora de instalación de línea telefónica (meses)	24	6	24	6	24	6

Fuente: Pliegos licitatorios y CNT.

Podemos decir entonces que como consecuencia de todo lo antes relatado el estado obtuvo una recaudación fiscal que se plasmo en las siguientes cifras, asumiendo a su cargo las deudas contraídas por ENTel.

Ilustración V: Recaudación fiscal estimada del proceso privatizador del servicio telefónico en la Argentina. Elaboración propia sobre la base de Balances contables, Bolsa de Comercio, SIGEP, y CNT.

RECAUDACION FISCAL ESTIMADA DEL PROCESO PRIVATIZADOR DEL SERVICIO TELEFONICO EN LA ARGENTINA
(millones de $ de agosto 1995)

Impuestos	1986	1987	1988	1989	1990*	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Imp. Ganancias	-	-	-	-	-		124.6	201.1	282.1	322	323.8
IVA	60.7	71.2	122.3	140.5	s/d		112	149	193	202	201
Impuestos tasas y Contribuciones	80.7	29.4	s/d	S/d	s/d						
Ingresos Brutos	s/d	s/d	s/d	S/d	s/d		47.8	56.8	68.5	70.6	71

Nota. El año 1996 está expresado en moneda corriente. El resto de los años fue ajustado por índice de precios combinados.
Fuente: Elaboración propia sobre la base de Balances contables, Bolsa de Comercio, SIGEP y CNT.

Desde este momento a la actualidad vemos que nuestro territorio Nacional, así como nuestra provincia se encuentra dividida para la prestación del servicio telefónico de la siguiente manera:

Ilustración VI: División del servicio telefónico en nuestro país

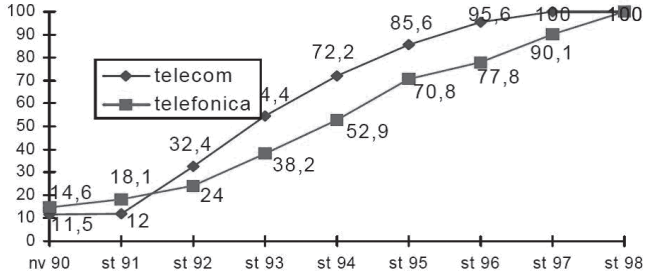
Ilustración VII:

Incidencia en los trabajadores del proceso privatizador.

Pues bien luego del todo el relato que intentamos sea lo más cronológico posible, el individuo "trabajador" se encontró con un cambio por el cual no optaba y que le generaría variantes en su cotidianeidad laboral, ya que de estar trabajando en ENTel empresa estatal pasaría, según su ubicación a formar parte de una compañía multinacional. Los numero volcados en los balances de las empresas como se verá a continuación nos mostraran un claro avance y desarrollo:

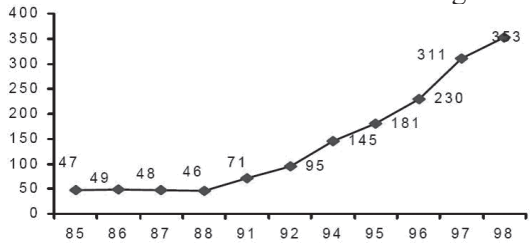
1.- Digitalización 1990-1998 en porcentaje de líneas en servicios.

Ilustración VIII: Balances de Septiembre de 1997 de ambas empresas



Fuente: Balances de setiembre de 1997 de ambas empresas.

Ilustración IX: Líneas en Servicio por empleado 1985-1998. Elaboración propia, sobre la base de Informes de Telefónica Telecom de Argentina (1985=100)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de informes de Telefónica y Telecom de Argentina (1985=100).

Ilustración X: Productividad en Argentina en el periodo porcentaje de incremento anual 1985-1998

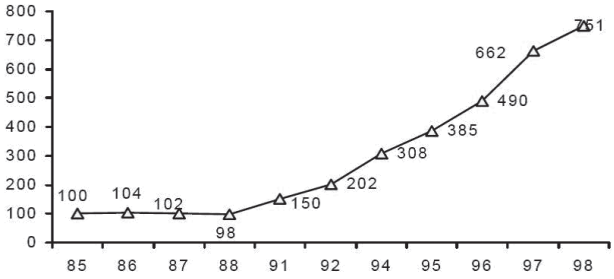
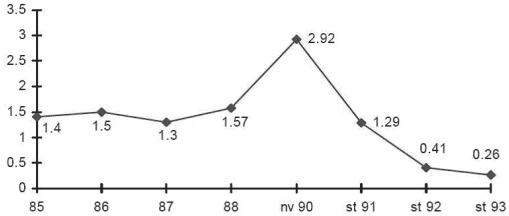
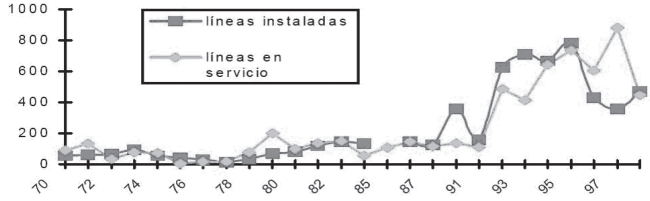


Ilustración XI: Abonados fuera de servicio en el periodo 1985 1993 sobre el total de las líneas en servicio. Informe SIGEP 198; Balances de Telefónica y Telecom de Septiembre de 1993.



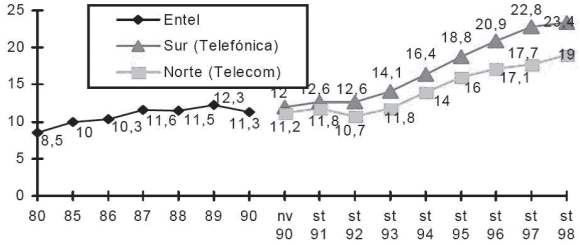
Fuente: Informe SIGEP 1988; Balances de Telefónica y Telecom de setiembre de 1993.

Ilustración XII: Líneas puestas en servicio e instaladas anualmente en el periodo 1970-1998 en miles. Herrera a. 1987. Informe SIGEP 1988. Balances de Telefónica y Telecom 1990-1997.



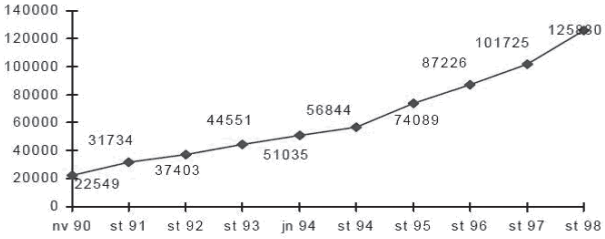
Fuente: HERRERA A., 1987. Informe SIGEP 1988. Balances de Telefónica y Telecom 1990-1997.

Ilustración XIII: Densidad Telefónica 1980-1998 líneas en servicio cada 100 habitantes. Balances de Telefónica y Telecom 1990-1997. Teléfonos públicos instalados en el periodo 1990- 1998



Fuente: 1980, 1985 (HERRERA A., 1992); 1990-1997 (Balances de Telefónica y Telecom).

Ilustración XIV: Teléfonos públicos instalados en el periodo 1990- 1998. Balances de Telefónica y Telecom 1990-1997.



Fuente: Balances de Telefónica y Telecom 1990-1997.

Como pudimos observar con estos gráficos que surgen de un informe de CEPAL sobre la temática vemos que los objetivos respecto de la prestación de servicios y de la mejoras del mismo son notables y eso se vio reflejado en el común de la población con mayor cantidad de líneas telefónicas, y acotamiento de los tiempos para la obtención de las mismas. Sin duda alguna retomando las consideraciones preliminares los usuarios de ENTel posteriormente usuarios de Telefónica de Argentina y/o Telecom de Argentina notaron la diferencia en la prestación de servicios, lo que nos queda analizar cuáles fueron los costos que debió soportar la clase trabajadora.

A continuación en un cuadro plantearemos los cambios que soportó ese trabajador que comenzó en ENTel y que por este proceso privatizador pasó a manos de alguna de estas empresas:

Ilustración XV:

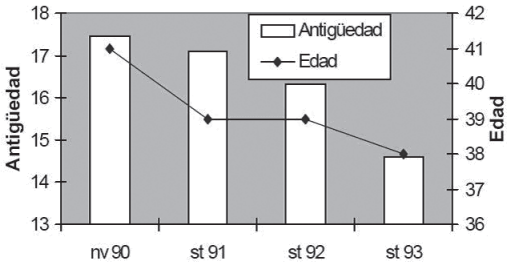
Condiciones en ENTel	Condiciones en Telefónica y/o Telecom
▪ Jornada: no superaba las 7 horas. ▪ Posibilidad de realizar horas extras ▪ Gran cantidad de categorías laborales ▪ Salario en relación a la categoría ▪ Gran cantidad de afiliación sindical. ▪ Informalidad en la comunicación entre las partes de la relación, gran participación de la representación sindical. ▪ Trabajadores dentro de Convenios Colectivos ▪ Participación del delegado sindical en la elección del personal. ▪ Obra social en manos del estado ▪ Mano de obra tomada como oficio ▪ Periodos largos de antigüedad	▪ Jornada: se extendió una hora más (8 horas, en principio).- ▪ Supresión de las horas extras, consecuente baja de los salarios. ▪ Reducción de las categorías laborales, mediante despidos, retiros voluntarios y/o jubilaciones ▪ Salario alineado a la productividad ▪ Muy baja cantidad de afiliación sindical, como consecuencia de las nuevas formas de contratación. ▪ Mayor formalismo en la relaciones entre empresa, trabajador y asociación sindical. ▪ Sacar de Convenio a los trabajadores que alcanzan un escalafón. ▪ Disolución del Comité Central de Reclamos y de los puestos reservados a los inscriptos en la bolsa de trabajo sindical. ▪ Comunicaciones puntuales de las empresas al sindicato. ▪ Obra social en manos del sindicato. ▪ Necesidad de mano de obra especializada ▪ Corta antigüedad

Aquí vemos la contracara de la esta moneda marcada por la privatización de este servicio, los trabajadores sufren una serie de cambios que en su mayoría son para disminuir sus derechos. Hay conceptos muy arraigados en la sociedad de esta época como lo era el jubilarse en la empresa que comienza a cambiar por la idea de empleo temporal, ambas empresas en los primeros años de posterior a su ingreso al país de manera casi camuflada realiza despidos, ofrece retiros voluntarios y /o a solicitar jubilaciones. Otra consecuencia inevitable en este proceso fue bajar la edad de los trabajadores y buscar mayor especialización, dejando de lado el oficio para requerir de mano de obra especializada.

Promedios de edad y antigüedad del personal en el periodo 1990 – 1993

Decimos que antes de la privatización la edad promedio de trabajadores era de 42 años y en el 2001 el promedio bajo a 39 años pero en cambio la antigüedad antes de la privatización en promedio era de 20 años y al año 2001 era de 14 años.

Ilustración XVI: Promedios de edad y antigüedad del personal en el periodo 1990 – 1993. Informe de gestión 1992/1993 de Telefónica de Argentina.



Fuente: Informe de gestión 1992/1993 de Telefónica de Argentina.

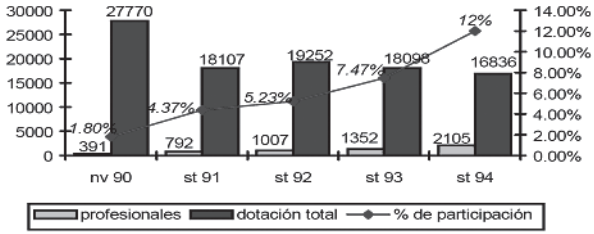
Proporción de profesionales

A nivel educativo comenzaron nuevas exigencias como tener el ciclo secundario completo y luego comenzó la búsqueda de jóvenes profesionales.

Ilustración XVII: Proporción de profesionales.

Nivel de estudio	1990	2001
Primario incompleto	57%	12%
Secundario	29%	41%
Técnico	10%	5%
universitario	6%	42%

Ilustración XVIII: Balance de Septiembre de 1994 de Telefónica de Argentina



Fuente: Balance de setiembre de 1994 deTelefónica de Argentina.

La privatización en las comunicaciones y en especial en la telefonía fue un proceso que introdujo cambios a nivel tecnológico con mejoras en el servicio pero que también origino todo un cambio a nivel laboral, a continuación resumiremos en un cuadro cual fue la suerte de los empleados telefónicos:

Ilustración XIX: Fuente SIGEP.

	Hasta 1988	Antes privatización	Dotación inicial 1990	Dotación actual 2000
Número de trabajadores	47.000	41.000	35.000	20.100
Disminución de personal		- 6.000	- 12.000	- 27.000
Reducción de personal		12,75 %	25%	60%

Como mencionamos con antelación la disminución de los puestos laborales estuvo inspirado en planes de retiros voluntarios (pago de contado mas 50 cuotas mensuales por un valor del 50% de la remuneración con el pago de los aportes sociales), plan de prejubilación (para mujeres de 50 años y hombres de 55 años consistió

en una suma de dinero más el pago de asignaciones mensuales, aportes al fondo compensador de jubilaciones) y por último el plan para personal fuera de convenio (consistió en una suma de dinero, la cobertura por nueve meses en la obra social y la reinserción).

Vemos entonces que el trabajo aumento, y los puestos de trabajo disminuyeron, las empresas se expanden conjuntamente con el servicio que prestan pero la relación de trabajadores dependientes disminuye.

Trabajo de campo

Pues bien hasta aquí pudimos observar las variantes que introdujo y que sufrió el trabajador de la telefonía al momento de la privatización, pero debemos preguntarnos ese trabajador que acude en respuesta de nuestro reclamo por una avería de la línea telefónica o del servicio de internet o ADSL o que en otro caso acude como representante de la compañía a instalarnos por primera vez el servicio; que se identifica con credenciales de Telefónica y/o Telecom, que a la vista se encuentra uniformado con ropa de esta compañía, que en su hablar se manifiesta como parte de la misma ¿es en realidad un trabajador telefónico? Y en todo caso ¿es empleado de alguna de estas dos compañías?

La realidad nos marca que la persona que se presenta como técnico de Telecom y/o Telefónica en nuestros domicilios para brindarnos una solución a nuestro requerimiento como usuarios del servicio en un 90 por ciento son trabajadores de subcontratadas de las empresas antes mencionadas y en muchos casos son sub-sub contratados. En apariencia y en la obligación de resolución del conflicto, son representantes de estas multinacionales pero al momento de que se los reconozca como tales se los deriva a empresas sub- contratadas de estas y en muchos casos sub-sub contratadas, sabiendo que cuanto más bajamos en la relación más derechos están siendo vulnerados. Estas empresas no son solventes y muchas veces tienden a desaparecer antes de que registralmente sean perfeccionadas, por lo que la rotación es casi continua, la enmarcación es en el convenio de la construcción y no el

de telefónicos y los recibos de haberes son por debajo del salario mínimo vital y móvil. Nos encontramos ante trabajadores que son telefónicos de oficio, muchos de ellos empalmadores, pero no reconocidos como tales, sufriendo como consecuencia salarios muy bajos, falta de aportes de la seguridad social, sin coberturas de riesgos del trabajo con registración defectuosa, mal categorizados y con jornadas que se extienden por más de 10 horas, siendo esta la contracara de lo establecido por la OIT al referirse a trabajo decente. Con esta inquietud pusimos en práctica una investigación de campo, por medio de encuesta en su mayoría con preguntas cerradas, sobre cien trabajadores telefónicos tercerizados, que arrojaron el siguiente resultado:

Ilustración XX: Edad, tomando como parámetro los siguientes rangos A: menos de 20 años, B: 20 a 30 años; C: 30 a 40 años; D: 40 a 50 años; e: mas de 50 años.

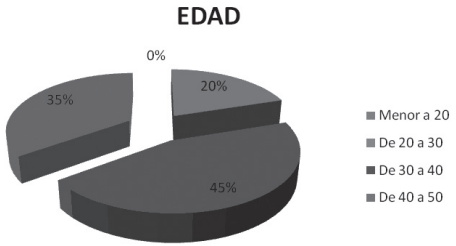


Ilustración XXI: Nivel de estudios: A primarios, B secundario, C terciario/ universitario.

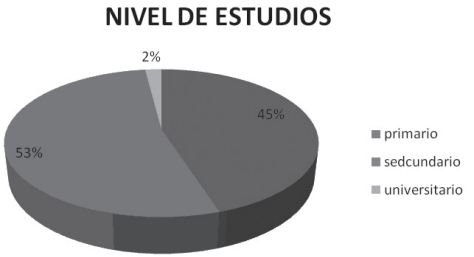


Ilustración XXII: Personas a cargo: A: 1 a 3, B 3 a 5; C: más de 5.

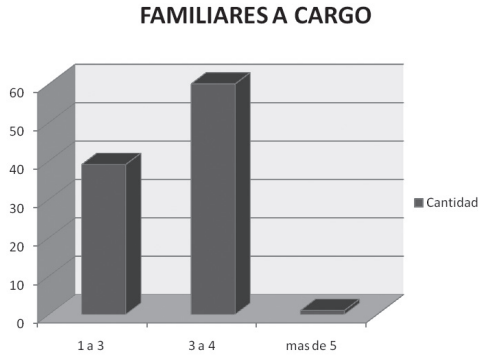


Ilustración XXIII: Vivienda: A: propia; B: alquilada, C: prestada.

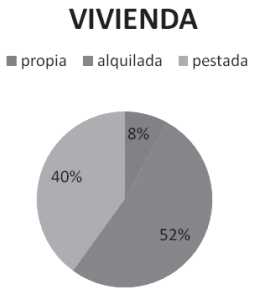


Ilustración XIV: Obra Social, A: si posee, B: no posee.

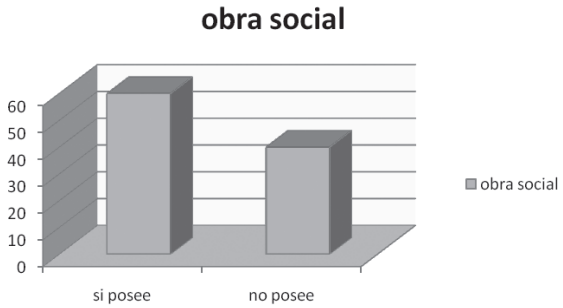


Ilustración XXV: Cuantos años hace que trabaja en telefonía; A: 1 a 2 años, B 2 a 5 años; C: 5 a 10 años, D: 10 a 15 años; E: 15 a 20 años.

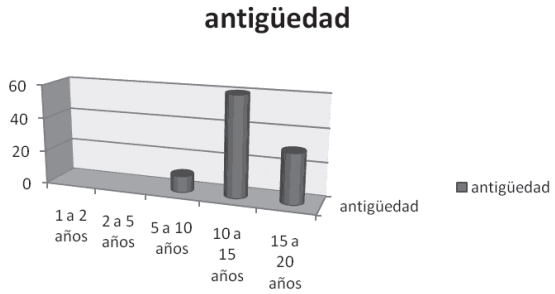


Ilustración XXVI Trabajo en ENTel: A si trabajo; B: no trabajo.

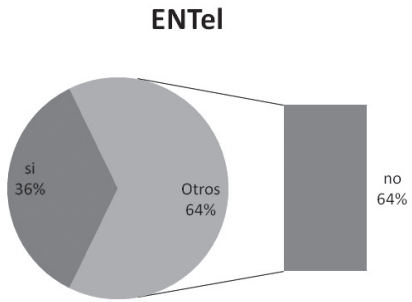


Ilustración XXVII: Trabaja en relación de dependencia directa de Telefónica y/o Telecom: A: si, B: no

Ilustración XXVIII: Trabaja en empresas Sub- contratadas de Telefónica y/o Telecom: A: si, B: no.

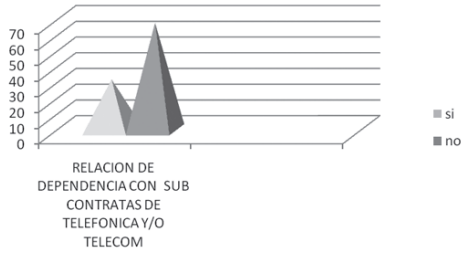


Ilustración XXIX: Trabaja en empresas Sub-Sub contratadas de Telefónica y/o Telecom, A: si, B: no.

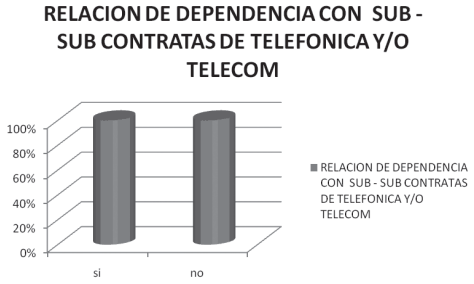


Ilustración XXX: Extensión de la jornada laboral: A: 8 horas; B: 10 horas; C: más de 10 horas.

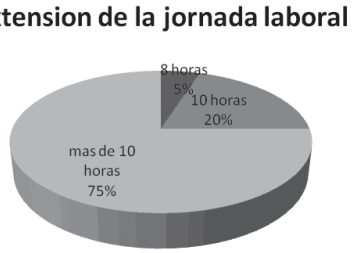


Ilustración XXXI: Su empleador le provee elementos de seguridad: A: si, B: No.

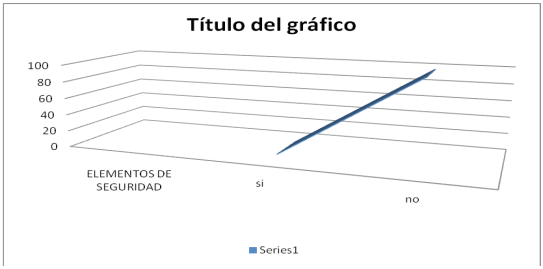


Ilustración XXXII: Posee Aseguradora de Riesgos del Trabajo: A: si; B: no.

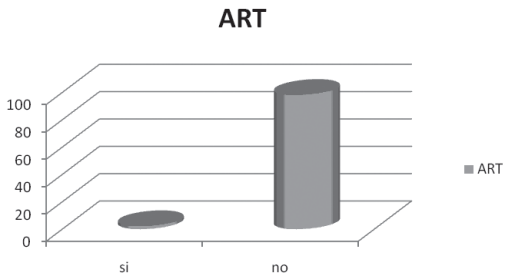


Ilustración XXXIII: Su salario es: A: fijo; B: salario fijo mas producción; c: producción.

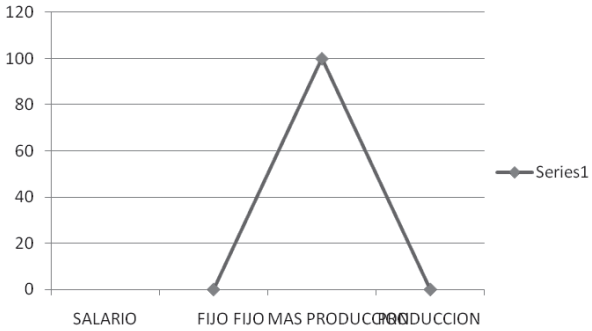


Ilustración XXXIV: ¿Consta en el Recibo la producción?

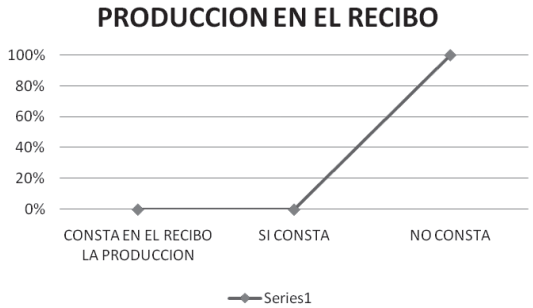


Ilustración XXXV: Se encuentra inscripto como trabajador telefónico, A: si, B: no. Como se encuentra inscripto A: construcción; B: empleado de comercio, C: técnico.

Ilustración XXXVI:

Ilustración XXXVII: En cuantas empresas sub contratistas y/o sub- sub contratistas trabajo: A: menos de 5, B: más de cinco, C: más de diez.

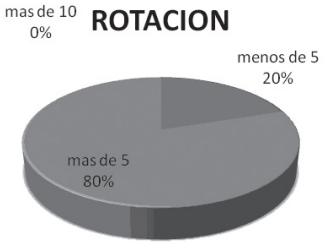


Ilustración XXXVIII: Salario: A: $800 a 1000, B: $1000 a $1.500, C: $2.000 a $ 2.500, D: $3000 a 35000.

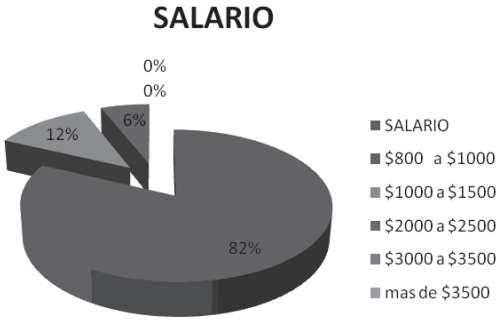


Ilustración XXXIX: Categoría Laboral: A: ayudante B: oficial, C: oficial especializado.

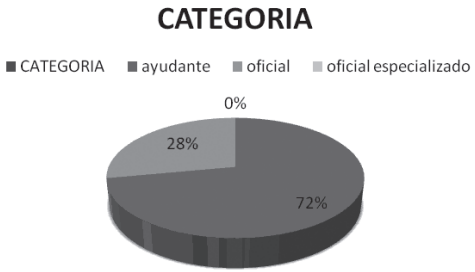
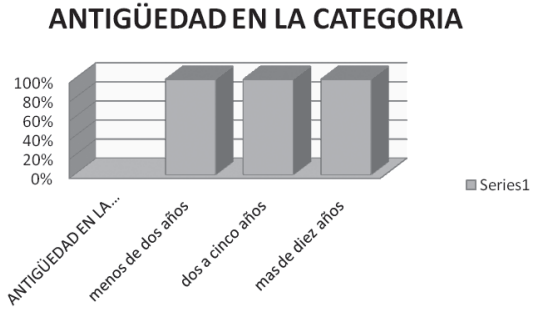


Ilustración XXXX: Antigüedad en la categoría: a: menos de dos años, B: de dos a cinco años, C: más de diez años.



Ante estos resultados obtenidos en la investigación de campo cotejado con las estadísticas a nivel Nacional siendo la fuente el INDEC mediante su "Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001", de donde se desprende la existencia de una población total de 638.566 millones ocupados en trabajo de la construcción y dentro de esta también meritua la calificación de la siguiente manera

Ilustración XXXXI:

		Calificación ocupacional (1)					
Provincia	Población de 14 años o más ocupada	Calificación profesional	Calificación técnica	Calificación operativa	No calificadas	Calificación ignorada	Ocupaciones con información insuficiente
Total del país	10.913.187	897.160	2.023.206	5.106.980	2.185.222	245.230	455.389
Ciudad de Buenos Aires	1.163.130	219.742	277.426	433.807	173.173	22.973	36.009
Buenos Aires	4.052.761	297.657	740.366	1.904.107	804.570	102.581	203.480

Podemos decir que la población que se dedica a esta actividad es en su mayoría posee un nivel de estudios bajos, por lo dialogado al momento de las encuestas son individuos con grandes conocimientos de su oficio.

A nivel familiar tienen hijos y/o familiares a cargo formando grupos de no menos tres personas a las cuales cuidar, con el agravante de tener que alquilar una vivienda, todo esto con salarios por demás bajos, que les impide "… *hasta sacar un crédito para comprar un par de zapatillas...*" (Cita textual de lo dialogado con los trabajadores). Adentrándonos en la relación laboral pudimos observar que estos trabajadores son cocientes de la desprotección y el abuso pero la necesidad los lleva a ceder en las condiciones de contratación, saben que son empleados telefónicos y que no se los reconoce como tales, pero también se manifiestan enojados por la falta de protección aun del gremio de la construcción al no garantizárseles una cobertura social o de Riesgos de trabajo. Toda esta vulneración los lleva a tener un alto grado de rotación ya que se movilizan en busca de leves mejoras salariales sabiendo que las empresas hacen uso y abuso de esta rotación y necesidad. Para concluir este apartado respecto del trabajo de campo, en oportunidad de entrevistar a un trabajador y ante el interés a escuchar sus vivencias y la necesidad de este por contar estas desigualdades nos relato su historia la cual brevemente compartiremos.

Este trabajador al que llamaremos "Juan" tiene actualmente 60 años, es sostén de familia y vive en una casa que con mucho sacrificio logro el mismo edificarse, su nivel de estudios es primario y trabajo toda su vida en "telefonía" comenzó en ENTEL en donde aprendió el "oficio" y luego paso a deambular por las diferentes sub contratas tanto de Telefónica como de Telecom, nos cuenta que es empalmador de líneas y que trabajo en las cámaras (subterráneas) de ambas empresas en casi todo el país, tiene gente a cargo y cuando hay una emergencia lo llaman directamente de la empresa multinacional y/o

la contratista para que acuda a solucionar el problema. Nos cuenta que promedio trabaja 10 horas por día y a veces mas incluyendo los días sábados, que las herramientas que tiene se las compro el y que para trabajar pone a disposición su vehículo, por recibo de sueldo percibe $ 450 por quincena y otros 900 a producción (es decir según los reclamos realizados, obviamente en negro). Hace unos meses sufrió un accidente y debieron operarlo, inscribiéndolo en la ART al momento de la denuncia del siniestro, actualmente le pagan $ 900 diciéndole, el empleador que "*si no le gusta… mande el telegrama"* motivo por el cual aun sin estar recuperado solicitó volver a trabajar. Juan es la realidad más cruel de la vulneración sufrida por estos trabajadores, y lamentablemente no es un caso aislado sino uno más dentro de esta actividad.

Conclusión

De lo hasta aquí expuesto, la "tercerización" laboral es un arma doble filo, ya que implica varias cuestiones "baratas o a menor costo" o "caras o costosas" (económicamente hablando) para los empresarios, a saber: 1) contratación de mano de obra a valores menores que el personal efectivo; 2) evasión de responsabilidades, pues la traslada a la empresa que sirve como contratante de la mano de obra y aparece (aunque no lo es) como empleadora del trabajador; 3) obviamente, por todo ello disminuye sus costos; 4) divide a los trabajadores, pues hay trabajadores de segunda (en la Argentina y en el mundo, diría, no hay trabajadores de primera) y trabajadores de cuarta; 5) limita la organización sindical pues ubica a los trabajadores en convenios colectivos distintos a los que les corresponderían, y por ende quita fuerza a todo reclamo; 6) y como en muchos casos y los ferrocarriles es un paradigma de ello, genera empresas "fantasmas" sin bienes ni capital, manejadas por los mismos dirigentes sindicales por sí o por interpósitas personas, que se asocian al "negocio" y garantizan la domesticación de los trabajadores que puedan reclamar por las diferencias de condiciones laborales apuntadas.

La “vieja” Ley de Contrato de Trabajo (20.744) en lo que eran sus arts. 31 y 32 establecía que en todos los casos que se contratara personal por medio de terceros, estos trabajadores serían “considerados empleados directos de quien utilice su prestación”, respondiendo ambas empresas solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y estableciendo que en caso de subcontratación o delegación de trabajos y obras también ambas empresas responderían solidariamente aunque se tratare de actividades accesorias. Asimismo establecía que a los fines del convenio aplicable y la representación sindical se consideraría la actividad del principal, o sea de quien efectivamente utilizó la mano de obra.

Esta normativa fue modificada sustancialmente por la dictadura militar. En efecto, en el primer mes de la usurpación del poder, la dictadura modifica la Ley de Contrato de Trabajo, derogando veinticinco artículos y modificando noventa y ocho, o sea que entre eliminaciones y mutilaciones, se afectan 123 artículos de los 306 que tenía en ese momento la Ley en cuestión. Un 40% del contenido de la Ley de Contrato de Trabajo es barrido por la dictadura militar, lo que significa en realidad la modificación total de dicha Ley y su adecuación a los intereses dominantes y a los cuales respondían los genocidas. Y en esa modificación, la dictadura legaliza las “tercerizaciones” y elimina la responsabilidad del empresario que utiliza la mano de obra (al que se denomina con cierta perversión lingüística, el “usuario de la mano de obra”, o sea quien “usa” al trabajador). Es así que el actual art. 29 de la L.C.T. (luego modificado por la Ley 24013 en su art. 75, en cuanto a convenio y representación sindical en forma favorable al trabajador bajo art. 29 bis) crea las “empresas de servicios eventuales”, eje motor del fraude laboral. En efecto, estas supuestas empresas de servicios eventuales creadas por la dictadura militar en su aspecto legítimante (no diría legal, pues no puede ser legal una disposición de un usurpador del poder) aparecen como prestadoras de trabaja-

dores para tareas eventuales que son aquellas que se refieren a “servicios extraordinarios…o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento” (art. 99 LCT). Este contrato de trabajo eventual está previsto en la Ley de Contrato de Trabajo y podían hacerlo directamente la empresa que contrataba a los trabajadores bajo esta modalidad, por lo que no resultaba necesaria la figura de las empresas de servicios eventuales, pero el negocio que se armó fue fenomenal, y hoy empresas multinacionales ocupan el centro de la escena bajo esta modalidad. Asimismo, se modifica la LCT en el sentido que desaparece la responsabilidad solidaria e inclusive y en determinados casos responderá el “usuario” solo cuando se trate “de la actividad normal y específica propia del establecimiento” (actual art. 30 LCT). La dictadura eliminó el término actividad “accesoria” y con ello dejó abierta la puerta al fraude y la evasión de responsabilidad.

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

Sabemos, que el Derecho Laboral genera desigualdades para igualar la desigualdad entre el trabajador y el empleador, y esto es así, en el marco de considerar al trabajo como derecho humano fundamental, el cual requiere de protección por parte del Estado, ya que este es el encargado de proteger y asegurar la integración de la sociedad, debiendo adoptar medidas de justicia especifica con el fin de establecer la equidad previa a la igualdad de oportunidades, ya que cuando más se reducen las desigualdades entre las posiciones más se eleva la igualdad de oportunidades.

Según el Programa de la OIT sobre Trabajo Decente respecto

de un concepto consensuado a nivel mundial del mismo, se ha definido al Trabajo Decente como una manera de identificar las prioridades de la Organización basada en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional.

Debemos tomar conciencia, que en un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Nuestro país como integrante de la OIT, y habiendo tomado el compromiso de adecuar tanto su política interna como su legislación a dicha normativa internacional y en consecuencia tomar decisiones respecto de las condiciones del trabajo en función de dichos paradigmas, que son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

En función de esto, y siendo que las provincias conservan el poder de policía delegado, para el caso concreto bajo análisis, luego de un exhaustivo aprendimiento de las condiciones a las que se encuentran sometidos estos trabajadores, y en pos de un mayor compromiso con la sociedad toda, creemos que sería viable implementar políticas de contralor que en la práctica conjuguen la aplicación de la normativa nacional vigente y

respalde a estos trabajadores que si bien pueden considerarse estadística y formalmente como ocupados, en definitiva y bajo estas condiciones de trabajo no han logrado otra cosa que quedar "fuera del sistema", situación que se cree casi imposible de revertir si no es con la toma de políticas públicas adecuadas, ya que estamos convencidas que la justicia social no es solo una cuestión moral y de compasión hacia los pobres, sino una suerte de nivelación en un juego de suma cero. Creemos que en una frase el Director General de la OIT en el año 2001 resumió el espíritu que generó la inquietud del presente, "La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente"-

Bibliografía

- Constitución Nacional.
- Decreto 12912.
- Ley de Contrato de Trabajo.
- ALBORNOZ, LUIS A. y MASTRINI, GUILLERMO: "La expansión del cable en la Argentina: un análisis desde la economía política" (mayo, 1988) mimeo, Buenos Aires.
- ASPIAZU D y VISPO A "Algunas enseñanzas de las privatizaciones en Argentina.
- JORGE RODRÍGUEZ MANCINI "La Solidaridad en el Derecho del Trabajo", Editorial Quórum.
- JULIÁN A. DE DIEGO *"Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social";* 8ª Edición actualizada y ampliada; Editorial La Ley; abril de 2011.

• JULIO ARMANDO GRISOLÍA; *"Derecho del Trabajo y Seguridad Social"*; Tº I; Editorial Abeledo Perrot; 2011.

• PAULA C. SARDEGNA; *"Artículo 14 bis- Constitución Nacional"*; Editorial La Ley; 2007.

• RICARDO D. HIERREZUELO y PEDRO F. NÚÑEZ; *"Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo"*; 3º edición actualizada y ampliada; Editorial Hammurabi; 2011.

• FRANÇOIS DUBET. *"Repensar la Justicia Social" contra el mito de la igualdad de oportunidades*.

• www.oit
• www.indec.mecon.ar
• www.clarin.com
• www.lanacion.com

AUTORIDADES

DANIEL SCIOLI
Gobernador

OSCAR CUARTANGO
Ministro de Trabajo

CARLOS MOLINA
Subsecretario de Trabajo

LUIS ANTONIOLI
Subsecretario de Empleo

CARLOS DI PAOLO
Subsecretario de la Negociación
Colectiva del Sector Públic o

BA GOB. DANIEL SCIOLI

MINISTERIO DE TRABAJO