

Transformaciones en el mercado laboral

Redefinición del valor trabajo. Estudio de caso de una cooperativa de trabajo

Autor:
Matarazzo, María Cecilia

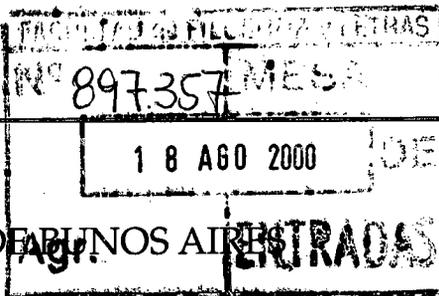
Tutor:
Boivin, Mauricio F

2000

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Antropológicas

Grado

TESIS 8-3-14



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ANTROPOLÓGICAS

TESIS DE LICENCIATURA

"Transformaciones en el mercado laboral: Redefinición del valor
Trabajo. Estudio de caso de una Cooperativa de Trabajo"

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

Dirección de Bibliotecas

Alumna: María Cecilia Matarazzo

L.U.: 24 752 229

Director: Mauricio F. Boivin

Agosto 2000

Agradecimientos:

*Este extraño y largo camino por el que transité,
para llevar acabo esta pequeña y primera investigación,
lo he compartido con muchas y diferentes personas
a las que les agradezco por haberlo atravesado junto a mí.*

*Aún así hay una persona en especial a
quien quiero Agradecerle
y Dedicarle este trabajo, c. a., a m. m.*

“Cuando me embarqué para Samoa, sólo, me di cuenta vagamente de lo que significaba el trabajo de campo y escribir sobre él. Mi decisión de ser antropóloga se basaba en parte en la convicción de que un científico, aunque no tuviese un talento especial como debía tenerlo un gran artista, podía realizar una contribución útil al conocimiento.”

(Margaret Mead-1972)

| | |
|--|----|
| <u>Introducción:</u> | 3 |
| | |
| <u>Capítulo 1:</u> | |
| <u>De la construcción a la desconstrucción del <i>trabajo de campo</i></u> | 6 |
| 1. Cuando se cotidianiza lo descotidiano: ingresar a su mundo | 7 |
| 2. Las entrevistas | 15 |
| 3. El análisis y la escritura | 20 |
| | |
| <u>Capítulo 2:</u> | |
| <u>Contexto económico y social de la Argentina en los '90</u> | 22 |
| 1. La introducción de Políticas Neoliberales en Argentina | 23 |
| 2. Transformaciones en el mercado de trabajo | 25 |
| 3. Estudio de caso | 29 |
| | |
| <u>Capítulo 3:</u> | |
| <u>El Taller en la época del Estado <i>patrón</i></u> | 34 |
| 1. El Taller: Relaciones Laborales y Organización del trabajo | 35 |
| 1.I Una organización burocrática y jerárquica | 39 |
| 1.II La empresa estatal como espacio de construcción de la identidad laboral | 45 |
| 2. El Sindicato: La Unión Ferroviaria | 49 |
| 2.I Entre ' <i>Logros</i> ' y ' <i>abusos</i> ' | 51 |
| | |
| <u>Capítulo 4 :</u> | |
| <u>La Transición</u> | 56 |
| 1. El Ferrocarril en la Argentina | 56 |
| 2. La privatización del sector público: Concesión de los Ferrocarriles | 59 |
| 3. La Caída del Taller: ' <i>la resignación</i> ' | 61 |
| 3.I Las marchas: lucha sin ' <i>convicción</i> ' | 65 |
| 3.II La alternativa fue ' <i>la única salida</i> ' | 67 |

Capítulo 5:

| | |
|--|----|
| <u>La Cooperativa: continuidad y reestructuración resignificada</u> | 72 |
| 1. La COTILPA: como una <i>'familia'</i> | 73 |
| 1.I De trabajadores a socios | 75 |
| 1.II Continuidades y resignificación | 76 |
| 1. III Región posterior y región anterior | 79 |
| 1.IV Los Socios: resignificación de una identidad | 83 |
| 2. Nuevas formas de Organización del Trabajo desde el punto de vista de los socios | 86 |
| 2.I En los tiempos de la plurifuncionalidad: <i>'donde me necesitan voy'</i> | 90 |

Capítulo 6:

| | |
|---|-----|
| <u>El Trabajo un valor redefinido</u> | 97 |
| 1. La construcción histórica del <i>Trabajo</i> | 97 |
| 1.I La crisis del mercado de <i>Trabajo</i> | 104 |
| 2. El <i>Trabajo</i> un bien escaso y necesario | 107 |

| | |
|----------------------|-----|
| <u>Conclusiones:</u> | 113 |
|----------------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| <u>Anexos</u> | 117 |
|---------------|-----|

| | |
|--|-----|
| Mapa 1: Ubicación de la ciudad de Laguna Paiva, Pcia. de Santa Fe. | 118 |
| Mapa 2: Red Ferrocarril Belgrano Cargas. | 119 |
| Fotos 1: El Taller | 120 |
| Cuadro 1: Acerca de los entrevistados | 121 |
| Organigrama del Taller | 122 |
| Cuadro 2: Concesión de los Ferrocarriles y Nueva modalidad Operativa | 123 |
| Fotos 2: Trabajos realizados en la Cooperativa | 124 |
| Organigrama de la Cooperativa | 125 |

| | |
|---------------------|-----|
| <u>Bibliografía</u> | 126 |
|---------------------|-----|

Introducción:

A partir de un interés central, el significado del Trabajo en la actualidad, me planteo la posibilidad de indagar acerca de los sentidos atribuidos a dicho concepto por un grupo de trabajadores. Las investigaciones actuales problematizan el concepto de Trabajo desde el desempleo, la fragmentación del mercado laboral, y la nueva forma de describir a los trabajadores, como cuentapropistas, en negro, etc. El énfasis en esos estudios está puesto en los efectos macrosociales, por así decirlo, de la reestructuración económica y política en la Argentina y en el resto del mundo. Sin embargo, mi objetivo al realizar la presente investigación fue analizar, desde el caso de la Cooperativa de Trabajo, en una microrealidad, cómo afectaba en los trabajadores la reestructuración económica política, tanto en sus prácticas como en sus representaciones acerca de ellas, y de los sentidos atribuidos al *Trabajo*. Además, me interesaba indagar cómo el cambio de las estructuras sociales y políticas tiene un ritmo más rápido de manifestación, que las representaciones y prácticas de los trabajadores.

El caso analizado fue una Cooperativa de Trabajo, formada a partir del cierre (por la concesión de la empresa) de la fuente laboral, un Taller de reparación de vagones de carga dependencia de Ferrocarriles Argentinos, me ofreció la oportunidad para trabajar mis interrogantes y poder dar algunas respuestas a ellos. Indagando en un antes (etapa estatal) y después (etapa privada), cuestión que consideré muy enriquecedora para la investigación.

Paralelamente a la realización de la investigación se produjo una constante reflexión acerca de cada una de las etapas del proceso mismo de investigación, que se expone antes de iniciarse el análisis del caso. Desandar los caminos recorridos, dando cuenta de la reflexividad del investigador y de sus interlocutores. Los motivos de la elección de la problemática; el trabajo de campo: enfatizando en las relaciones establecidas con los interlocutores, y principalmente en las entrevistas; el análisis e interpretación de las entrevistas, y por último la escritura.

Antes de adentrarnos en el análisis del caso, se contextualiza históricamente la situación económica política y social que atraviesa la Argentina, inmersa en un espacio

mayor de transformaciones. A partir de ello, se realiza mayor énfasis en los cambios y en la situación de crisis del mercado laboral. Por último, se presenta brevemente el caso de la formación de la Cooperativa de Trabajo como alternativa frente al cierre de la fuente laboral, ya que a través de dicha realidad empírica, se intenta dar cuenta del impacto en *el mundo del Trabajo*, del proceso de reestructuración económica y política que caracteriza el país en la última década.

De esa manera, nos adentramos en el análisis y descripción del caso. La elección de la exposición del análisis por etapas se relaciona con el interés por recuperar y enfatizar la dimensión histórica de los acontecimientos, de todo proceso y acción social.

Se describe el Taller en la etapa estatal, caracterizando - desde las representaciones de los trabajadores- la organización del Trabajo como así también la estructura organizacional definida como burocrática y jerarquizada, contextualizándola en el marco de una empresa del Estado (Ferrocarriles Argentinos). Se destacan las características de las relaciones laborales y la heterogeneidad generadas por situaciones de desigualdad entre los obreros. Por otro lado, se analiza la construcción de la identidad laboral, *el ser ferroviario*; y de otro ámbito de pertenencia e identificación: el gremio. Se expone, por último, una reseña de la historia del sindicato, la Unión Ferroviaria, describiendo las percepciones de los trabajadores acerca de la función del gremio y las prácticas de los representantes.

El análisis de la etapa de *transición*, que si bien se centra en la descripción de la etapa de cierre del Taller, se comienza con una reseña histórica de la construcción del Ferrocarril en la Argentina a mediados del SXIX, y las políticas que caracterizaron su desarrollo. Nos introducimos, entonces, en el proceso de reestructuración económica que se inició en el país a fines de los años '80, prestando atención a una de las principales medidas: la privatización del sector público, y en especial describiendo la concesión de los Ferrocarriles. Por último, se da cuenta de las percepciones de los trabajadores, acerca del período del cierre del Taller, vivido como un tiempo de incertidumbre y *'resignación'*, y cómo esa actitud significó un tipo de lucha que fue caracterizada por la falta de *'convicción'*. Finalmente, los trabajadores explicitan como la alternativa de incorporarse al proyecto de la Cooperativa se convirtió en *'la única salida'*, y lo que ello significó para los que ingresaron y los que quedaron afuera.

En el análisis y descripción de la Cooperativa de Trabajo, se destaca en primer lugar, las características de la nueva organización económica y social desde la percepción de los socios, definida en términos de *'familia'*. Se ponen de relieve aspectos (concepción de las relaciones laborales en términos de patrón/obrero; la heterogeneidad en el rendimiento y compromiso laboral; la diferenciación espacial) que al ser definidos por los socios dan cuenta de cierta reminiscencia a la estructura vertical, en el contexto de una organización igualitaria que intenta generar vínculos horizontales. Además, a partir de relevar las diferentes perspectivas de los socios se reconstruyen los conflictos al interior de la organización.

Se analizan, para finalizar, desde el punto de vista de los socios, aquellos cambios en la organización del Trabajo que tienen cierta relación con las Nuevas formas de Organización del Trabajo, dichas modificaciones se realizaron a partir del objetivo de convertir a la Cooperativa en una empresa competitiva para las nuevas reglas del mercado.

Por último, se analiza la construcción social e histórica del concepto *Trabajo*, concepto polisémico que con la expansión del capitalismo, cobró un papel central como eje estructurante de la vida de los hombres, como vía para el desarrollo personal y de los vínculos sociales. A partir de la introducción de las políticas neoliberales, crisis del mercado laboral, traducido en el crecimiento del desempleo en el mundo, los teóricos se plantean que el *Trabajo* comenzaría a perder su valor central en las vidas de los hombres. Luego de dar cuenta de los principales supuestos acerca de la discusión, nos adentramos en la percepción del contexto de crisis que tienen los socios, y finalmente, dar cuenta de sus representaciones acerca del *Trabajo*. Enfatizando como hoy la percepción de la escasez del *Trabajo*, y el miedo a perderlo, es una muestra de que sí bien el *Trabajo* antes se percibía como una necesidad y deber igual que ahora, en la actualidad esta nueva representación (percepción) comienza a modificar lentamente las prácticas laborales, manifestando que la responsabilidad el cumplimiento son una vía para cuidar la fuente de trabajo.

Capítulo 1

De la construcción a la desconstrucción del *trabajo de campo*

“El secreto, por lo demás, no vale lo que valen
los caminos que me condujeron a él.
Esos caminos hay que andarlos”
(J.L. Borges, *El etnógrafo*)

A continuación quisiera realizar algunas observaciones acerca de mi trabajo de campo y reflexionar sobre el proceso de la presente investigación antropológica, sin adentrarse con detenimiento en los grandes y ya clásicos debates acerca de la producción del conocimiento antropológico.

Cuando la antropología surge como disciplina a mediados del siglo XIX tenía como objeto el estudio de las sociedades *primitivas*, enfatizando el análisis de la organización social, política, económica y religiosa de aquellos pueblos que se presentaban como *exóticos* y en vías de *extinción*. A partir de las investigaciones de B. Malinowski (principios del siglo pasado) se introduce la noción de *trabajo de campo*, el desplazamiento espacial que significa la inmersión del antropólogo en un ámbito que no le era propio ni familiar, dicha inmersión tenía como objetivo –en sus propias palabras– “captar el punto de vista del indígena, su posición ante la vida, comprender *su* visión de *su* mundo.” (Malinowski, B. 1986: 41)

La antropología en la actualidad ha ido cambiando sus objetos de estudios y como sostiene M. Augé (1993) “las transformaciones aceleradas (del mundo contemporáneo) atrae la mirada antropológica, es decir, una reflexión renovada y metódica sobre la categoría de la alteridad.” (Augé, M. 1993: 30) Las actuales investigaciones se realizan, la mayoría de las veces, en el marco de la propia sociedad del investigador, y acerca de un amplio espectro de problemáticas. Sin embargo, el hecho de que el antropólogo no realice un desplazamiento a lejanas sociedades, el realizar una investigación en una institución o en cualquier otro ámbito de su propia sociedad significa, de todos modos, la inmersión en un espacio no familiar, donde la cotidianidad naturalizada resulta extraña para el investigador (que se convierte en un extraño para los *otros*) y requiere de un tiempo para lograr comprender los códigos que envuelven las relaciones sociales de los *otros* y a su vez construir una relación, un intercambio entre el antropólogo y sus interlocutores.

La investigación de campo es, entonces, afirma G. Althabe (1999) “un movimiento para superar esta exterioridad, un viaje hacia al interior de ese mundo que le permitirá producir un conocimiento desde adentro.” (Althabe, G. 1999: 62)

1. Cuando se cotidianiza lo descotidiano: ingresar a su mundo

Antes de comenzar con las reflexiones acerca del proceso de investigación, quisiera aclarar cual fue la motivación para la elección de este campo. Por una lado, no tan personal fue que durante los últimos años tuve contacto directo e indirecto a relatos de trabajadores que habían pasado la mayoría de sus vidas inmersos en empresas estatales, esos relatos la mayorías de las veces me desencadenaron miles de interrogantes, sobre todo acerca del valor de las construcción de los vínculos, de los espacios y tiempos laborales; pero sobre todo, me preguntaba como podían amar la empresa al punto de sentir que aquel lugar los había defraudado al ser privatizado, y dejarlos sin la posibilidad de ese trabajo, el de toda su vida, de sus amigos y su cotidianeidad.

Por otro lado, y ya a nivel mas personal, uno de los aspectos, entre otros, que me generan mas incertidumbre en esta sociedad que vivimos, es el futuro laboral, *la inserción en el mercado de trabajo que esta mas que en crisis*. Preguntarme una y otra vez que significa el *Trabajo*, que significa para aquellas personas que toda su vida han trabajado, para los que nunca lo han hecho. He sido socializada, así como los socios de la Cooperativa, en una familia de trabajadores que han trabajado toda sus vidas como así sus padres y abuelos, es un valor el que me han transmitido, es el mismo valor sobre el que hoy me pregunto, que significa.

Este fue uno de los interrogantes que me planté al comenzar la investigación y que me llevó a elegir el caso de la Cooperativa, donde pude ver como aquellos trabajadores estatales dependientes, encararon y desarrollaron un proyecto que les permitiera seguir desempeñándose en la misma actividad, pero sobre todas las cosas tener *Trabajo*. En parte me respondieron mi primer y segundo interrogante. Aún así *mi* incertidumbre no se ha resuelto.

Quisiera ahora introducirme en lo que fue mi proceso de inmersión en el mundo de las representaciones de los trabajadores y socios de la Cooperativa, destacando algunos elementos significativos en dicho proceso y explicitar ciertas cuestiones metodológicas de

mi trabajo de campo. Me gustaría justamente, entonces, comenzar por el principio: el ingreso al campo.

El acceso al campo muchas veces resulta conflictivo y puede llegar a representar un obstáculo para una investigación, sin embargo en otros casos, como en mi propia experiencia accedí fácilmente porque alguien, allegado al Consejo de la Administración, me presentó al Gerente General de la Cooperativa. Cuando me presenté simplemente le expliqué el interés por realizar una investigación con la 'historia de la Cooperativa y el Taller del Estado', investigación que culminaría en mi tesis de licenciatura. Si bien la historia es parte del análisis, en ese momento ya tenía otros interrogantes que no me parecieron apropiados comunicarle. Como parte de mi preocupación acerca del trabajo de campo, consistía en no molestar o afectar el desempeño de los trabajadores, pues lo primero que aclaré fue, que en la medida de lo posible, no interferiría con su tiempo de trabajo. Sin demasiadas explicaciones mas de mi parte, simplemente aceptó.

El primer contacto y percepción general del proceso de transformación, que habían vivido los trabajadores para llegar a formar la Cooperativa, lo recibí por medio de entrevistas (en 1999) que realicé en Buenos Aires, con el Gerente General, el Gerente de Recursos Humanos y con el Gerente de Planta. Esta fue una primera aproximación, por medio de la cual estructuré la investigación en tres etapas (etapa estatal, la transición y por último, la Cooperativa), en las que de hecho presento la tesis.

El interés por entrevistar en primer lugar a aquellos que dirigen la Cooperativa tuvo dos propósitos principalmente, por un lado, me daba la oportunidad de tener un primer acercamiento a la problemática, para en segunda instancia, poder enfatizar en ciertos aspectos que pudieran responder y redefinir mis interrogantes cuando realizara las entrevistas a los socios de la Cooperativa en Laguna Paiva (Santa Fe). Además, el hecho de comenzar en la estructura jerárquica por quienes ocupan los cargos de dirección me posibilitaría tener acceso al resto de los socios y tener la oportunidad de mostrarles en que consistiría la investigación y entorno a que ejes indagaría.¹

De esta manera, la primera etapa resultó positiva porque me demostró que en parte, el interés que yo manifestaba les había generado cierto interés a ellos y en parte orgullo por el hecho de que alguien hubiese elegido *su historia* y dedicara su tiempo para contarla.

La primera oportunidad, a la que accedí al campo, había sido un acto realizado en diciembre de 1998, en el cual el ex presidente Dr. C. Menem había hecho entrega simbólica

¹ G. Rubens Notas del Seminario "Etnografía del Capitalismo" IDES, Buenos Aires (septiembre, 1998)

de la administración del Ramal Belgrano a la UF en sociedad con la Cooperativa. En aquella ocasión, pude observar a las diferentes autoridades que se hicieron presentes demostrando apoyo al proyecto, de una u otra manera, con diferentes intereses. El Intendente de Laguna Paiva, el gobernador y ex gobernador, y senador por la provincia de Santa Fe, dirigentes de la Unión Ferroviaria, y cantidad de trabajadores ferroviarios tanto de otras Cooperativas como de otros ramales. En ese momento, pude observar lo que significaba para las autoridades de la Cooperativa y el sindicato el desarrollo definido como positivo de dichas organizaciones, y la posibilidad de demostrar que podían sobrevivir en un mercado competitivo, con la misma gente que había sido echada del Ferrocarril en el proceso de concesión.

Mi primera visita a la Cooperativa con el objetivo de realizar trabajo de campo fue en el año 1999. En esa oportunidad uno de los gerentes me presentó al Encargado General de la Planta como así también al encargado de sistemas. Era con ellos con quienes el resto de mi estadía (tanto en esa oportunidad como la siguiente) iría conversando las posibilidades de realizar entrevistas a socios que estuviesen desempeñándose en distintas secciones y cargos. Si bien yo llevaba una lista de las entrevistas que iba realizando, en muchas ocasiones era complicado recordar las secciones donde trabajaban, pues la forma en que las designan me resultaron extrañas al principio, y era difícil en algunos de los casos reproducir los términos.

En mi caso el *mundo social* en el cual me vi inmersa fue el de una Cooperativa de Trabajo (que como anteriormente mencioné se encuentra localizada en la ciudad de Laguna Paiva, Prov. de Santa Fe). Si bien en este caso se trata de un ámbito propio de *mi* sociedad, se produce frente a determinadas prácticas (especialmente laborales) y formas de concebir su mundo un *extrañamiento* propio del proceso de *distanciamiento* de mi cotidianidad y mis grupos sociales de pertenencia, y de la *aproximación* a un universo de significados que les son propios y familiares al grupo de socios de dicha Cooperativa. (Lins Ribeiro, G. 1986) Es así que este espacio de interacción, ámbito laboral de los socios, resultó en parte desconocido y como analiza G. Lins Ribeiro (1986) "la especificidad de la antropología es que el antropólogo, al insertarse en realidades sociales de las cuales no participa en lo cotidiano, desconoce (y este desconocimiento es parte central del extrañamiento) inmediatamente la 'conciencia práctica'² importante para la definición de

² Sobre dicho concepto se hará mención en el Capítulo 3 y corresponde a la teoría de la estructuración de A. Giddens (1984)

los parámetros del flujo de la vida social de los agentes que estudia.” (Lins Ribeiro, G. 1986: 66) De ese modo, aquellas prácticas que forman parte de la rutina y cotidianidad de los socios resultaban para mi *desconocidas* y el hecho de poder participar de algunas de ellas (específicamente las que se desarrollan en el ámbito de las oficinas) me permitía el *acercamiento* a ellas y a los significados atribuidos, y por otro lado, había prácticas a las cuales tenía acceso sólo por medio del relato y explicación de los propios trabajadores (las que se realizan en las naves).

El lugar donde pasaba la mayoría del tiempo fue una de las oficinas, donde se realizaban algunas de las funciones administrativas, y donde firmaban el presentismo tanto los encargados de secciones como los contratados de las oficinas. Si bien, ninguna de las personas que trabajaban allí fueron entrevistadas formalmente, todas y cada una de las charlas informales que mantuve con ellos me servía para aclarar dudas, pero principalmente para comprender la dinámica de la vida no sólo en la Cooperativa sino también del pueblo. En esa oficina trabajaban personas tanto socias (ex ferroviarios) como jóvenes que estaban contratados.

En ese contexto mi presencia muchas veces tenía que ser justificada. ‘*Ya terminaste de hacer entrevistas? Si quieres podemos mandarte a otros muchachos?*’. Al principio el hecho de que no estuviera *haciendo nada* en apariencia, parecía no caerles bien, por lo tanto mi mejor respuesta era que simplemente estaba descansando y poniendo en orden las cosas que había hecho hasta el momento. Sin embargo, para mí eran momentos enriquecedores, donde podía observar no sólo parte de la rutina de los socios sino las diversas interacciones entre los diferentes sectores (entre los socios de las oficinas y de la planta).

Imágenes
públicas
del
antropo-

La oficina donde más tiempo permanecía resultó un punto estratégico para mí. Allí no sólo estaba una de las personas que manejaba todos los asuntos de personal - y que tenía la orden de uno de los gerentes de facilitarme cuanto necesitara (cuestión que con el tiempo fui obviando porque me comunicaba directamente con el encargado o asistente de planta cuando me los cruzaba en los pasillos, especialmente en mi segunda visita)-, allí pude ver desde la entrega de los adelantos de retorno, en un día a los socios y al otro día a los contratados, los pedidos de adelantos, los reclamos por descuentos mal hechos, el control de asistencia, los llamados por licencia médica y la resolución de otros problemas médicos para familiares de los socios, entre otras cosas.

Para los socios, que nunca me habían visto aún, mi presencia en las oficinas o en los pasillos o por las afueras de los edificios llamaba sumamente la atención y de hecho la

mayoría sólo me miraba pero no respondía el saludo. En muchos casos la indiferencia, respuesta que también tiene su significado, fue una de las respuestas que más recibí, frente a mi presencia³; salvo en los casos de aquellos que ingresaban a la oficina y por alguna razón intercambiábamos algún comentario, se trataba de la gente que ya se había acostumbrado a la idea de verme dando vueltas por ahí, sin saber demasiado bien que hacía.

Algunos de los socios con quienes compartía quizás más tiempo nunca indagaron acerca de que es lo que estaba haciendo, sin embargo tanto los que iba entrevistando formal como informalmente tenían suma curiosidad acerca de qué era lo que quería saber y cómo había llegado a ese lugar tan alejado y pequeño. Como diría G. Lins Ribeiro (1986) "el antropólogo representa para los actores que estudia una ruptura con el flujo de la regularidad cotidiana. Así su presencia en los contextos sociales que investiga, le da un carácter de agente rompedor de la rutinización de las actividades sociales, transformándolo en una pantalla donde los actores sociales proyectan, simultáneamente, sus nuevas percepciones causadas tanto por la ruptura de la conciencia práctica cuanto por las expectativas operadas por la presencia del antropólogo." (Lins Ribeiro, G. 1986:67)

El hecho de que muchos de los socios (entrevistados formal o informalmente) con los que compartía su tiempo laboral tuvieran que responder acerca de su rutina, de su cotidianidad, les significaba recordar el sentido, el para qué de hacer tal o cual cosa de tal manera. Por ejemplo, solían invitarme con café pero la cocina permanecía cerrada con llave (al final de mi primera visita y ya en la segunda me daban las llaves e iba y preparaba tanto para mí como para otros) la razón era para que otras personas, de la planta principalmente, no tuvieran acceso. O el hecho de que la mayoría de los placards también eran cerrados con llave porque allí se guardaban chequeras entre otras cosas, motivo por el cual, nadie (gente de la planta) podía entrar a las oficinas sin que ellos estuvieran, anecdótico es el hecho de que yo permanecía en las oficinas con todo abierto y tenía acceso a las PC y nunca me hicieron ningún comentario al respecto.

Por otro lado, la mayoría de las veces que mantenía charlas informales acerca de algunas cuestiones específicas acerca de las cuales requería información las características de una organización cooperativa; o acerca de las secciones en la actualidad comparando con la época del taller; acerca de nuevos procedimientos en la organización del trabajo, en muchos de los casos tenían que hacer grandes esfuerzos para poder explicarme, aquellos

³ Justificada por un viejo ferroviario que es ahora inspector de calidad, *'los obreros nos están acostumbrados a ver mujeres en los talleres y si no te saludan es por timidez, por vergüenza; donde había mujeres*

conocimientos y prácticas naturalizados sobre las que les pedía dieran cuenta. Un ejemplo de ello fue cuando a uno de los socios le hice prestar atención a la Sirena, no sólo que tardó en distinguir el sonido (el cual no pasaba desapercibido para mí hasta que también me habitué al él) sino que agregó *'la verdad es que ya no lo escucho'*. Es una forma de *descotidianizar* sus propias prácticas, de dar cuenta de los sentidos que conocen y que poseen en estado naturalizado (en estado incorporado, como parte de sus prácticas).

En comparación a la primera visita, en la segunda tuve mayores posibilidades de *andar por ahí* sin tanto tiempo dedicada a las entrevistas formales, si bien no les fue fácil convencerme de que era peligroso andar adentro de las naves cuando todo estaba funcionando.⁴ Uno de los socios fue claro, *'nosotros tenemos seguro vos no'*, bajo la responsabilidad del encargado de tornería (y guiada por uno de los chicos de la oficina) pude entrar a la nave donde estaban los grandes tornos.⁵ Si bien a lo que era mi trabajo no tenía mucha sentido el hecho de verlos trabajar, resultó interesante.

De todos modos, otro de los motivos que explicitaron por los que no podía andar dando vueltas por allí era por el hecho de ser mujer. Una de las recorridas que hice por toda la Cooperativa acompañada por uno de los socios (encargado de sistema) dio cuenta de ello. *'No se ve bien que andes por ahí y tampoco que lo vean a uno además sino mañana todo el mundo habla. Acá se sabe todo de todos.'*

Como reflexionan M. Hammersley y P. Atkinson (1994) "el investigador no puede escapar a las implicaciones que devienen del género: no es posible alcanzar una posición de neutralidad de género." (Hammersley, M. y P. Atkinson 1994: 100) Como sugiere otro investigador citado por los anteriores autores, los ambientes dominados por hombres (entre 150 socios y contratados sólo hay una mujer, quien se encarga de la limpieza de las oficinas) pueden resultar complejos para las investigadoras. En mi caso las bromas siempre mantuvieron cierta sutileza e ingenuidad sobre todo porque las hacían alguno de los hombres casados con respecto a los más jóvenes. También significó escuchar acerca de sus andanzas, sus peleas matrimoniales alardes acerca de cómo ellos salen con sus amigos a tomar algo por allí, como así también la detallada historia acerca de la amante de uno de ellos. Los piropos y los comentarios entre dientes en medio de las entrevistas estuvieron presentes, pero también la mentirilla de uno de ellos penando su soltería, negando su familia y dos hijos con la intención de invitarme a salir. La indiferencia de unos y las

antiguamente era en las oficinas pero ahí el trato era diferente'.

⁴ Me convenció cuando vi a dos accidentados o cuando me contaron que se había caído un vagón el mes anterior.

⁵ Máquinas con las que 'pulen' y calibran las ruedas (Bogges) de los vagones.

intenciones de impresionarme de otros resultó en algunas oportunidades provechoso. (Hammersley, M. y P. Atkinson, 1994) Explicar ciertas prácticas o términos para ellos tan familiares (naturalizadas) como obvias les resultaba en parte fastidioso, sin embargo, el hecho de querer quedar bien y de demostrarme cuanto conocimiento poseen les producía cierto placer describir su trabajo o lo que fuese, aún de aquellas cosas que no conocían realmente (cuestión que descubrí con el cruce de información) tanto esto como la selección de lo que se decía tiene que ver con el manejo de impresiones frente a los extraños (Goffman, E. 1994); pero también en algunos casos tuvo que ver con establecer relaciones asimétricas y marcarlas, yo era la extraña que no entendía nada. Aunque con el tiempo sorprendí a muchos de ellos por recordar que se hacía en cada sección y los nombres de las partes de los vagones entre otras cosas.

En mi primera visita mi rol, definido en tanto mis interacciones con mis interlocutores estuvo delimitado principalmente en las relaciones establecidas al realizar entrevistas formales a los socios y demás charlas informales, pero considero que hubo una mayor observación que participación, aún así como sostiene R. Guber (1991) "la presencia directa exige (...) una observación con distintos niveles de participación, donde las acciones que emprenden los informantes tienen su correlato en las del investigador y viceversa." (Guber, R. 1991:181). En cambio, en mi segunda visita, no sólo que mi objetivo se volcó a la posibilidad de participar (ya que compartía algunos *sentidos* de su mundo) y observar otro tipo de interacciones entre los actores sino que también fui ubicada por mis actores en otro rol. No solo en el de la chica que viene a hacer un trabajo sobre la Cooperativa sino la chica que se quedaba en la oficina cuando ellos se ausentaban (porque iban a hacer bancos) y atendía el teléfono, al cartero, o recibía las solicitudes de los socios que las entregaban actualizadas, porque al tener conocimiento acerca de ciertas dinámicas internas podía ofrecerles cierta ayuda. Esta última asignación, en parte, la considero relacionada con cierto rol femenino parte del estereotipo incorporado en su cosmovisión, resultado en parte de la vieja división sexual del trabajo, de hecho en el Ferrocarril sólo hubo mujeres en la administración, los trabajos donde se requiere fuerza estarían vinculados a la planta y a los hombres⁶.

Participa

⁶ Durante una de las entrevistas le pregunté a uno de los socios si le gustaría que sus hijos trabajasen en la Cooperativa me respondió que sí pero que en principio la que tenía edad para hacerlo era su hija y que en todo caso habría que esperar que se abrieran puestos para las oficinas.

Lo descrito anteriormente fue posible ya que en la segunda ocasión mi presencia allí estuvo teñida de mayor confianza se hacían mas chistes, o se charlaban ciertos temas que en la anterior estadía no lo hubieran hecho frente a mí, y conocía muchos de los conflictos internos, como novedades acerca de la Cooperativa, que no todos los socios estaban al corriente. Como en esta oportunidad me dediqué mucho más tiempo a *estar sin hacer nada*, me permitió estar mas alerta a otras situaciones y dar vueltas por el comedor o mismo por las naves (siempre acompañada) u otras oficinas lo cual me permitió interactuar con personas que habiéndolas ya entrevistado se detenían para charlar conmigo.

Creo que el proceso de ingreso e inmersión a ese mundo desconocido y extraño fue gradual, y eso me permitió conocer y acceder a ciertos sentidos atribuidos por los actores - socios- a ciertas prácticas cotidianas, como afirma R. Guber (1991) "para que la participación sea posible es necesario efectuar un tránsito gradual, crítico y reflexivo desde la participación en términos de investigador, a la participación en términos de los actores; pero una no existe sin la otra." (Guber, R. 1991: 184) y agregaría que el antropólogo es un actor mas dentro del juego social, dentro de las relaciones sociales que preexisten y se ven modificadas y alteradas a partir de su presencia en el espacio social que estudia. (Althabe, G. 1999)

Tanto en la primera y segunda visita que realicé a la Cooperativa, tuve la posibilidad de mantener charlas tanto formales como informales con algunas personas que no estaban directamente involucrados con la empresa, estos encuentros también formaron parte de mi experiencia de campo y del proceso de reconstrucción de las representaciones acerca del tema que me ocupa.

En la primera visita tuve la posibilidad, por medio del representante sindical, que se ocupa de asuntos específicamente vinculados con los jubilados y pensionados, de acceder a ex ferroviarios (jubilados) para tener algunas charlas informales con ellos. De esta manera tuve una primera aproximación de la percepción acerca del Ferrocarril (en la década de los '50 y '60), la Cooperativa y de la situación laboral del pueblo específicamente fuera de los socios, por medio de una entrevista al intendente (facilitada en parte porque uno de los contratados de la Cooperativa trabajaba también en la Intendencia), al representante sindical del Policlínico Ferroviario de la ciudad y las charlas a las cuales hice mención anteriormente.

La entrevista al intendente fue motivo de gran curiosidad para algunos de los socios (que estaban al tanto de mi entrevista con él) ya que como había sido expulsado de

la Cooperativa todos querían saber que había dicho acerca de la empresa. Mi objetivo explicitado al intendente era el interés por la historia y situación socioeconómica de la ciudad, el ex ferroviario aprovecho la oportunidad para hacer campaña y hablar de sus obras (pasadas y futuras). Al regresar a la Cooperativa, y en medio de una asado (sólo entre los que trabajan en las oficinas, al cual fui invitada) con motivo del Día del Amigo todos querían saber y preguntaban reiterativamente acerca de la entrevista.

En la segunda visita, uno de los gerentes me sugirió la posibilidad de entrevistar al Presidente de Centro Comercial, tuve la posibilidad de tener una entrevista con él, que manifestó un punto de vista totalmente nuevo y opuesto al de los socios, fue una perspectiva muy interesante y que me aportó nuevos interrogantes.

Por otro lado, me interesaba entrevistar a quien había sido el último Jefe de Taller y por medio de un de los socios, quien lo llamó a la Escuela Técnica donde se desempeña actualmente como director, establecimos un encuentro. También mantuve una charla con quien es parte de la Comisión de Mujeres de los socios de la Cooperativa que están a cargo de la Sede Social, cuyo proyecto se había desarrollado en los últimos meses entre mi primera y última visita. Por último, en la pensión del pueblo donde esta viviendo también paraba uno de los inspectores de calidad que había estado 35 años de servicio en el Ferrocarril, su visión y percepción en perspectiva histórica acerca de la empresa del Estado y de las ^{CS}concesionadas resultó un aporte significativo.

Por otro lado, en la ciudad había una pequeña Biblioteca en donde pude indagar acerca de la importancia de la Cooperativa y del impacto del cierre del Taller, me prestaron una carpeta en la cual había una serie de recortes de periódicos locales que hacían mención al tema, de esta manera fue interesante combinar la información reconstruidas en las entrevistas con otro tipo de información provenientes de otras fuentes (Hammersley, M. y P. Atkinson, 1994); como también lo fue el periódico que publica el sindicato "El Obrero Ferroviario" y otro material acerca de la historia del Ferrocarril, el Convenio de Trabajo, cuestiones referentes al ramal Belgrano y la leyes de concesión y privatización que estaba disponible en su Biblioteca (en la Cap. Fed.)

2. Las entrevistas

Si bien puede resultar algo obvio me gustaría antes de comenzar el apartado recordar lo siguiente "El análisis antropológico debe incorporar dos hechos: primero, que nosotros mismos estamos históricamente situados a través de las preguntas que hacemos y

de las maneras en que buscamos comprender y experimentar el mundo; y segundo, que lo que recibimos de nuestros informantes son interpretaciones, igualmente mediadas por la historia y la cultura.” (P. Rabinow, 1977: 119 *citado en* C. Reynoso, 1991:35)

Como ya especificué en el anterior apartado, mi trabajo de campo se basó principalmente en entrevistas realizadas a los socios. La entrevista (entendida como interacción social) fue la técnica que elegí para acceder al relato de las vivencias de ciertos hechos (de los cuales fueron protagonistas) y de sus perspectivas e interpretaciones de los mismos; por medio de la reconstrucción de las representaciones y sentidos atribuidos en el presente como así también indagar en cuales fueron los sentidos atribuidos en el pasado. (Saltalamacchia, H. 1983) Este apartado intentará dar cuenta de las relaciones establecidas al realizar las entrevistas tratando de reflexionar en torno a las particularidades de dicha interacción social destacando ciertas imágenes atribuidas sobre el investigador por los entrevistados y viceversa.

En la primera visita realicé una serie de entrevistas a encargados de sección (de tornería, mantenimiento y fabricación de repuestos), operarios de diferentes secciones (carpintería, frenos -2 operarios de esa sección -, tornería, herrería, vigilancia, soldadura, rodamiento, tapicería, desvíos), al supervisor y asistente de planta y encargado de planificación⁷. Con previo acuerdo del Supervisor de planta, él enviaría a tres o cuatro socios por día para que yo entrevistara en las oficinas, ya que no se podía hacer en su lugar de trabajo, en las naves. Para algunos de ellos estar en las oficinas no les resultaba cotidiano sobre todo a los operarios que sólo van allí para cobrar. Para los encargados en cambio es común porque tienen que llevar los partes y órdenes de compra etc.. Como mi trabajo de campo fue realizado en invierno utilizábamos oficinas desocupadas (de socios que no estaban en la Cooperativa) que tenían estufa, era común que los que venían de las naves hicieran comentarios del estilo *‘aquí sí que se puede estar bien’*, o *‘así cualquiera trabaja’*. Estos comentarios reforzaban en parte aquella separación entre espacios y socios de la cual se hablará en los Capítulos 3 y 5.

En algunas ocasiones algunos de los socios de las oficinas solían interrumpir sólo para ver *‘como andaba todo’*. Mas allá de las pequeñas interrupciones creo que la imposibilidad de tener otro espacio para realizar las entrevistas influyó para que algunos de los entrevistados no se sintieran totalmente relajados y confiados al hablar acerca de

algunos temas (mas allá de la propia situación) por el hecho de que fuese en ese contexto (las oficinas), “la cuestión del dónde y cómo efectuar la entrevista no es simplemente una cuestión de bienestar o malestar del entrevistado o el entrevistador. Diferentes lugares probablemente inducirán o constreñirán determinados temas de conversación.” (Hammersley, M. y P. Atkinson, 1994: 140)⁸

La mayoría de los socios que llegaban a la entrevista no entendían de que se trataba, por lo tanto me presentaba y les explicaba que era un trabajo de investigación y que sus opiniones eran anónimas y les preguntaba si no les molestaba que utilizara grabador, sólo para facilitar mi trabajo. Sin embargo cuando el tema acerca del que tenían que hablar los comprometía, solían preguntarme si realmente no tenía nada que ver con la dirección de la Cooperativa y si nadie se enteraría de lo que ellos habían dicho. Como sostienen M. Hammersley y P. Atkinson (1994), preguntarme de parte de quien venía y para quién era el trabajo responde a una necesidad de los *otros* de saber como tratar y de ubicar al antropólogo. Pero también tiene que ver como afirma P. Bourdieu (1997) que “la presentación *pública*, por lo tanto la oficialización, de una representación *privada* de la propia vida, implica unas coerciones y unas censuras específicas añadidas.” (Bourdieu, P. 1997: 81) por parte del entrevistado.

En una oportunidad al terminar uno de mis días de entrevistas tuve una pequeña charla con uno de los socios (con quien ya había tenido una entrevista), quien estaba algo curioso acerca de cómo iban las charlas, pero sobre todo si se contradecían en lo que decían y en tono de broma me pidió que le pase los nombres y apellidos junto con lo que decían. De todos modos me dijo con cierto tono de soberbia que si era inteligente no iba a imaginar que ‘*me iban a mandar algún disidente*’. Diría que parece que no conocen bien cuales son los disidentes, porque de hecho varias de las personas que tuve oportunidad de entrevistar tenían opiniones a veces sumamente críticas acerca de ciertos asuntos en la Cooperativa. Esto en parte me recuerda al concepto de E. Goffman (1994) trabajado en el Capítulo 5, acerca del acceso del extraño a la región posterior, creo que en mi caso fue posible en tanto mis preguntas o comentarios muchas veces, quizás en demasía, pasaban el

⁷ En el caso de la realización de varias entrevistas me sucedió que al encontrar ciertas cuestiones repetitivas (ya escuchadas) intentaba poner mayor atención a los aspectos particulares para comprender tanto las singularidades como las generalidades, aunque no siempre resultaba sencillo. (Bourdieu, P 1999)

⁸Otra anécdota acerca del lugar utilizado para las entrevistas fue cuando en las primeras utilizamos la oficina del presidente de la Cooperativa (que no se encontraba en L. Paiva) y les daba a elegir de que lado sentarse, y en la mayoría de las veces elegían el sillón del presidente diciendo que ‘*había que aprovechar la oportunidad*’.

límite de lo inocente y en el caso de las personas que tuve posibilidad de entrevistar mostraron las dos regiones de la Cooperativa tanto a la que se podía tener acceso y a la que no.

Volviendo a mí interlocutor (de los pocos inquisidores y curiosos) fue la misma persona que en la segunda visita me ayudó a revisar mi lista de entrevistados para poder tener por lo menos un socio de cada sección y representada la estructura jerárquica de la Cooperativa. (Este mismo personaje estaba muy intrigado al verme tomar notas en el parque de la Cooperativa donde una vez me dijo, que *'como era realmente muy observadora y crítica si me quedaba unos días mas iba a terminar sabiendo mas de ellos, que ellos mismos'* La impresión que se había formado de mí fue en parte halagadora y en parte me mostró como el *otro* construye la imagen a partir de lo que recibe, evidentemente tenía que cuidarme al hacer ciertos comentarios a veces ciertamente críticos.)

En la segunda visita realice nuevas entrevistas (encargados de sección de bodega y pintura y un contratado de tornería⁹) y segundas entrevistas (al encargado de tornería, un operario de frenos; otro de soldadura, rodamientos y de tornería, y al asistente de planta) algunos de los socios que me habían parecido sumamente interesantes para repreguntar y focalizar en ciertos temas. Aún así los ejes que utilicé para la segunda vuelta de entrevistas también fueron utilizados para aquellos que entrevistaba por primera vez.

La posibilidad de realizar segundas entrevistas¹⁰ a ciertos socios me permitió confrontar sentidos (no sólo entre entrevistados sino entre primeras y segundas entrevistas), repreguntar y discutir posturas, actitud que de ninguna manera tuve en los primeros encuentros. La búsqueda de sentido implica tanto para el entrevistado dar cuenta de lo que entiende y al mismo tiempo lograr que el entrevistador comprenda su punto de vista, como sostiene H. Saltalamacchia (1983), así como otros autores, "se trata de una búsqueda compartida." (entrevistado y entrevistador) y "de una reelaboración de las propias experiencias" (Saltalamacchia, H. 1983: 333 y 336). En algunas ocasiones los entrevistados demostraban estar haciendo un esfuerzo para que entienda *correctamente* lo que ellos realmente querían decir, y sobre todo "contraponerse a lo que se supone que

⁹ Entrevistar al contratado no fue tarea fácil ya que parecía que no tenían interés de que hablara con alguno de ellos, de hecho fue la última entrevista que hice porque si bien les pedía hablar con alguno de ellos por uno u otro motivo lo iban posponiendo día a día.

¹⁰ Al entrevistar a una persona por segunda vez se puede ver como uno conoce ya los términos en lo que se pueden hablar y las características generales del otro, en que temas hacer énfasis y de esa manera un encuentro nunca vuelve a hacer como el primero porque uno indaga de otra manera cuestiona lo que el otro dice y el otro a su vez indaga mas en porque uno quiere saber acerca de eso y no sobre otra cosa también uno es interpelado por el otro, de hecho el otro también tiene una idea sobre lo que uno quiere saber y sobre eso también trabaja para responder algo y no otra cosa.

¿Tengo?



otros habrán dicho al investigador o a lo que, presumiblemente, serán sus interpretaciones de lo que habrá observado.” (Hammersley, M. y P. Atkinson, 1994:123-124)¹¹

Fue interesante rescatar en los relatos de los entrevistados “la pluralidad de puntos de vista coexistentes y a veces directamente rivales.” (Bourdieu, P. 1999: 9) permitiéndome reconstruir las representaciones sociales de su mundo laboral y descubrir los conflictos tanto latentes como aquellos de los cuales ellos mismos daban cuenta.

El investigador sabe un poco de todos, y cosas que te dicen que los otros no saben que vos sabes pero que en realidad sabes, por lo tanto muchas veces sabes mas de lo que ellos suponen, y a veces ellos suponen que vos sabes cosas que en realidad no sabes, por lo tanto ahí es cuando uno pregunta acerca de las cosas que el otro da por sentado que naturalizaron, prácticas arraigadas que no pueden encontrar fácilmente su significado.

Como investigadora muchas veces me llamaba la atención cómo los trabajadores daban cuenta de su historia personal y laboral yuxtaponiéndola (como se explicita en el Capítulo 6) como en la mayoría de los diálogos les significaba recordar sucesos, conectarse con sus sentimientos, con su experiencia y exponerlos manifestando un grado de reflexión (diferente) que implicaba como afirma P. Bourdieu (1999) “aprovechar esa situación como una oportunidad excepcional que se les brinda para testimoniar, hacerse oír, llevar su experiencia de la esfera privada a la esfera pública; una oportunidad también de *explicarse* en el sentido más amplio del término, vale decir, de construir su propio punto de vista sobre sí mismos y el mundo y poner de relieve, dentro de éste, el punto a partir del cual se ven y ven el mundo, se vuelven comprensibles y se justifican, en principio para sí mismos. “(Bourdieu, P. 1999: 536) Da cuenta de ello cuando me decían ‘*es bueno hablar de esto con alguien*’ o ‘*espero que te sirva*’, o así también cuando en las segundas entrevistas aún pasando meses entre ellas se acordaban lo que me habían dicho y hacían mención a ello o tratando de explicarse mejor, o como me dijo uno de los socios ‘*yo me quedé pensando, después de hablar con vos*’. O en otros casos aún haciendo caso omiso a que mi investigación no tenía nada que ver con la dirección de la Cooperativa el hecho de haberme contado aspectos que lo mantenían disconforme con la empresa, al finalizar la charla agregé ‘*espero que te sirva a vos pero también a mí, digo que ellos se enteren*’. El entrevistado tiene objetivos implícitos puestos en la entrevista en este caso lo hizo explícito en otros puede ser simplemente quedar bien con el supervisor.

¹¹ Es interesante como en muchas ocasiones los socios me interpelaban acerca de algún comentario que ellos hacían o sobre mi opinión acerca de la realidad del mundo del trabajo o la crisis económica entre otros temas,

¿Interpretación?

3.El análisis y la escritura

Una instancia diferente a la construcción de los datos con mis interlocutores durante el trabajo de campo, fue la etapa del proceso de investigación en la que comencé, ya en soledad, la interpretación de las entrevistas, etapa que se convirtió en un real desafío. En primer lugar, definir finalmente cuales serían los ejes sobre los que analizaría el material, y en segundo lugar, y el momento *crucial* comenzar la lectura detallada de todas las entrevistas, notas de campo y todo aquel material que tenía.

Identificar en cada una de las entrevistas los ejes de análisis, no fue tan complicado, como comenzar a deslizar sobre el papel mis primeras interpretaciones sobre cada unos de los ejes. Temor a interpretar por demás, de tergiversar sus palabras, de forzar los análisis teóricos.

En el transcurso de este tiempo fui descubriendo las carencias en la formación como futura investigadora, como aún con guía, la mayoría de las veces tanto el campo como el proceso de interpretación fue fluyendo entre la propia intuición y lo que uno pudo elaborar después de algunos años de estudio, sin posibilidad real de realizar una investigación. Redescubrir, entonces, cuantas cosas he ido aprendiendo durante los años de cursada, que ahora desde la experiencia del trabajo de campo y de haber vivido el proceso de investigación, han cobrado sentido y he podido darles una segunda lectura que me aportaron a la investigación.

La etapa de interpretación se completó cuando comencé el proceso de escritura. Etapa compleja donde por momentos parecía que las ideas que uno quiere transmitir nunca podrán ser puestas en las apropiadas palabras para que pueda ser comprendido por *otros*. Quizás me tranquilizó el hecho de pensar que seguramente habrá tantas lecturas de un mismo texto como lectores, de la misma manera que formas de *interpretar* el proceso que los trabajadores atravesaron y de comprender e intentar explicar sus representaciones acerca de su mundo laboral.

Considero que la posibilidad de que los socios den cuenta de su punto de vista reflexionen acerca de su situación como trabajadores y revisen su historia es una vía para desnaturalizar su universo de significados y de dar cuenta del mundo de representaciones haciéndolas públicas.

Ingresar a un mundo extraño significa acceder a las representaciones sociales al punto de vista de los actores, a la puesta en escena que realizan cotidianamente, es verse inmerso en un ámbito natural para los *otros*, y la meta es lograr comprender por medio su interpretación, cual es su mundo y cómo dan cuenta de él.

Sin embargo, y volviendo a mis años de estudios, considero que más allá de esa comprensión de su mundo tiene que haber otro interés otro motivo en una investigación social. Siempre me pregunté ¿Para qué sirve una investigación si a las personas, nuestros interlocutores, no les va a servir para algo? Si bien como ya afirmé anteriormente la instancia de entrevista muchas veces es muy valorada y significativa para los entrevistados.

Ahora que ya puse en palabras, espero que pudiendo expresar con claridad mi interpretación mi lectura de lo que allí sucede y sucedió, espero pueda poner también en palabras una promesa que hice, un informe a partir de mi lectura sobre la Cooperativa que uno de los socios de la administración me pidió. Confieso que también me llena de inquietudes escribir y entregar ese informe. Quizás es una forma de comenzar a responder mi interrogante acerca de *¿Para qué y para quién se investiga?*

Capítulo 2:

Contexto económico y social de la Argentina en los '90

Nos encontramos inmersos en un proceso de globalización de la economía que supone la inclusión diferencial en el mercado internacional de las economías nacionales y regionales, como así también de la participación selectiva de la sociedad en su conjunto, en las redes y flujos de intercambio- consumo de información y bienes tanto simbólicos como materiales.

Como sostiene M. Castells (1994) la economía global ha creado una mayor dualidad entre los países que acceden porque poseen capital, trabajo especializado, mayor desarrollo tecnológico e industrial y las naciones o regiones que quedan marginadas del sistema económico mundial: "la economía informacional (noción que utiliza asimismo para denominar a la sociedad actual), mientras conecta al planeta entero en una serie de redes de flujos lo hace selectivamente. Porque la productividad y la competitividad se basan cada vez menos en los recursos primarios, y cada vez mas en el conocimiento y la información, el trabajo no cualificado y las materias primas dejan de ser estrategias en la nueva economía." (Castells, M. 1994: 40)

El mismo proceso de globalización que genera cierta tendencia a la homogeneización mundial en lo económico, (expansión del capitalismo como sistema económico hegemónico) político (Estado- nación como modelo político dominante) y cultural (pautas de consumo, comunicación) posee un carácter contradictorio que provoca mayor fragmentación y heterogeneidad entre los países y dentro de los mismos.

La globalización se manifiesta en los procesos económicos por el desarrollo de la competitividad de las economías nacionales, la reducción de los aranceles de importación o su supresión, acuerdos de libre comercio e integración nacionales como el Mercosur¹, la transnacionalización de las empresas², la incorporación de innovaciones tecnológicas, el cambio de la estructura organizativa de las empresas, la flexibilización de los procesos productivos con el objetivo de alcanzar un mayor nivel de productividad eficiencia y lograr competitividad en el mercado internacional. Las nuevas características del mercado y el sistema económico han logrado impactar y transformar el mercado laboral (las

¹ Entre otros acuerdos comerciales como Nafta, Unión Europea.

² Relocalización geográfica de las plantas de producción con el fin de reducir los costos y permitir el aumento de las ganancias.

condiciones de trabajo, la organización del proceso de trabajo y las tasas de empleo entre otras cosas).

Por otro lado, en relación con el Estado y sus reformulaciones, como sostiene N. Lechner (1991), ya no se habla de Estado nacional o mercado nacional sino que cada país se encuentra inmerso en un contexto global, y las fronteras entre lo nacional y lo internacional se han vuelto difusas. "La inserción en la economía mundial, no opera exclusivamente al nivel de empresas, sino que exige una inserción de la sociedad en su conjunto. Por consiguiente, la fragmentación de nuestras sociedades representa no solamente una cuestión moral. Ella refleja la precariedad de la modernización económica." (Lechner, N. 1991: 86) La integración social y la desigualdad social es un problema que el mercado genera e intensifica pero que no puede resolver, el Estado por su parte también se encuentra limitado para la búsqueda de solución a dichos conflictos sociales.

1. La introducción de Políticas Neoliberales en Argentina

La situación de crisis que atravesaba América Latina en la década de 1980, para algunos autores como L.C. Brésser Pereira (1991)³ puede ser explicada por un "crecimiento excesivo y distorsionado del Estado y por el agotamiento de la estrategia de intervención. Y se explica principalmente, por la crisis fiscal a que fue llevado el Estado en América Latina en los años '80, una crisis que lo inmoviliza y lo transforma en obstáculo y no en promotor del desarrollo." (Brésser Pereira, L.C. 1991:19). Con sus matices, la crisis en América Latina, se manifestaba en un estancamiento económico, en la alta tasa inflacionaria⁴ y en la crisis fiscal (que encuentra sus causas entre otras tanto en el endeudamiento externo como interno, en el agotamiento del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones 'ISI', en los años '70 como sostiene Brésser Pereira, L.C. [1991])

Los resultados de la crisis de los '80 fueron entre otros un crecimiento de la desigualdad social, la subutilización de la mano de obra, la concentración de los ingresos y la reducción de los salarios reales.

³ En este trabajo el autor se propone analizar dos enfoques que intentan explicar las causas de la crisis que atravesó América Latina en los años '80 y las propuestas de reformas necesarias, dichos enfoques son: el enfoque de Washington y el enfoque de la crisis fiscal.

⁴ A pesar de los programas de ajuste de emergencia implementados a mediados de la década del '80 en la Argentina (Plan Austral, implementado en 1985 en el gobierno del Dr. R. Alfonsín), Brasil (Cruzado) Perú (Plan Inti)–programas heterodoxos– y México, las medidas antiinflacionarias entre otras de dichos planes no pudieron detener la inflación más que a corto plazo y no resolvieron los problemas a largo plazo.

En este contexto a fines de la década del '80 y principios del '90 en América Latina⁵ comienzan a implementarse un conjunto de políticas que tuvieron como objetivo la reforma estructural de las instituciones económicas; en el marco del modelo neoliberal y neoconservador que rige las relaciones económicas, políticas y sociales en el mundo.

En la Argentina, los propósitos de la reforma⁶ fueron por un lado lograr la estabilidad económica, que se llevó adelante a través del ajuste fiscal y el control de la crisis hiperinflacionaria, y por el otro la reformulación del papel del Estado.

Las premisas básicas de la reforma fueron la liberalización del comercio al resto del mundo e integración de la economía a la región (apertura de la economía al comercio internacional "liberalización de las importaciones y expansión de las exportaciones" (Meller, P. 1993:40), la desregulación de los mercados, el Plan de Convertibilidad por medio del cual se estableció un tipo de cambio nominal fijo (Abril-1991) y el establecimiento de una disciplina fiscal que permitiera aumentar la recaudación tributaria.⁷ (control del déficit del sector público).

La Reforma del Estado, significó entre otras medidas, la privatización de las empresas públicas con el objetivo de reducir la carga fiscal y la descentralización de las funciones sociales básicas (salud, educación) que fueron transferidas de la administración nacional a los gobiernos provinciales o municipales, en el año 1992 por el Pacto Fiscal, que significó la reducción de la intervención del Estado en las diversas esferas de la sociedad. Dicho proceso de descentralización significó un traspaso de empleados públicos nacionales a la jurisdicción provincial. Aún así, se impuso desde el gobierno nacional a las provincias el recorte no solo de personal sino también de los salarios y condiciones de trabajo. De ese modo, los posibles conflictos sociales que pudieron haberse generado quedaron reducidos a focos locales. A pesar de que el personal de administración nacional había sido reducido, creció el volumen de cargos en otros ámbitos del gobierno nacional además de la expansión de la estructura orgánica.

⁵ En los '80 Chile y Bolivia, y en los años '90 Argentina, Uruguay, Perú y Brasil.

⁶ Las políticas de reforma del Estado se formularon en la Argentina en el marco del primer mandato del Dr. Carlos Menem, en el año 1989 por medio de dos leyes: N° 23.696 de Reforma del Estado y la N° 23.697 de Emergencia Económica.

⁷ La reforma tributaria *avon* se basó en las siguientes medidas: se concentró la estructura impositiva en el impuesto a la ganancia y al valor agregado (complementado con el impuesto a las importaciones y al combustible), se eliminó las exenciones impositivas a ciertas industrias, se estableció una mayor pena a la evasión de impuestos y por último se reforzó la estructura de la agencia (DGI) que recolectaba los impuestos. (Gerchunoff, P. y J.C. Torres, 1996:742)

Como se ha señalado, la Reforma del Estado tuvo como base la transferencia de las empresas públicas al sector privado.⁸ Sostiene P. Meller (1991) que fueron dos los argumentos utilizados para fundamentar dicha estrategia: por un lado, la búsqueda de eficiencia por parte de las empresas privadas, y por otro lado ya que las empresas públicas al no quebrar, colaboraban en el aumento del déficit público, la venta o concesión de las empresas estatales posibilitaría la obtención de recursos para disminuir el déficit fiscal.

El traspaso de las empresas públicas no siempre se realizó en un marco transparente, el monopolio por parte de algunas empresas estuvo presente y algunas de las concesiones se realizaron sin un marco regulatorio apropiado. (Meller, P.:1991)

En el contexto descripto anteriormente, en los primeros años de la década de 1990 comienzan a manifestarse las transformaciones en el mercado laboral: la expulsión de trabajadores de empresas estatales, ya que si bien hubo traspaso de personal de las empresas públicas a las empresas privatizadas, los planteles fueron reducidos previamente por medio de 'retiros voluntarios', jubilaciones anticipadas, pagos de indemnizaciones por cesantías. El resultado fue el crecimiento de la tasa de desempleo, por cierres o despidos (reducción) tanto de empresas privadas como estatales.

2. Transformaciones en el mercado de trabajo

Las modificaciones que se produjeron en el mercado laboral, no son resultado únicamente de la reforma estructural de la política económica llevados adelante a partir de la década del '80 en la Argentina, sino que se incluyen en un marco mayor de transformaciones a escala mundial.

La crisis del modelo de acumulación y sus formas institucionales entraron en crisis en los años '70: "en primer lugar por los desequilibrios provocados entre las regularidades económicas a nivel de la economía internacional debido a la transnacionalización y la globalización de la economía y la imposibilidad de instaurar a nivel nacional un modo de regulación; y en segundo lugar, por la caída o el estancamiento de las tasas de productividad, y de los excedentes, a pesar de la elevada composición orgánica del capital. El régimen de acumulación pone de manifiesto la existencia de un bloqueo para volver a

⁸ A principios de los años '90, tanto Chile como México se encontraban inmersos en un proceso similar a la Argentina de privatización de las empresas del Estado. En el caso mexicano el proceso comenzó a principios de los '80, fue gradual y se aplicaron diversos procedimientos (de hecho las grandes empresas fueron privatizadas en los años '90) en cambio el proceso de privatización en Chile y Argentina, sostiene P. Meller, han sido comparativamente rápidos y han afectado a empresas de gran tamaño. (Meller, P. 1991:42)

incrementarla productividad y esto se debería a la inadecuación de las formas institucionales y, entre ellas, esencialmente a la relación salarial.” (Neffa, J. C. 1996: 56)

La teoría de la regulación postula que es necesario realizar innovaciones tanto tecnológicas, como organizacionales, que flexibilicen los procesos productivos y la fuerza de trabajo que permitan adaptar la producción a la demanda del mercado.

La flexibilización de la fuerza de trabajo es posible, en la medida en que se introducen cambios en las leyes laborales que permiten establecer otro tipo de relación laboral entre empleador y empleado. (Con relación a los cambios introducidos en los procesos productivos y organizacionales serán desarrollados a posteriori.)

En la Argentina, se comenzaron a implementar modificaciones en la legislación laboral, que flexibilizaron y produjeron una precarización de las modalidades de contratación permitiendo establecer contratos temporales, períodos de prueba sin indemnización por despido y la descentralización de la negociación colectiva por rama o actividad introduciendo profundos cambios en las relaciones laborales.

A fines del año 1991, con la Ley de Empleo 24.013, se introducen algunos cambios en las modalidades de contrato: por tiempo determinado, contratos para formación o bajo la forma de promoción del empleo para jóvenes, que tenían como objetivo bajar el costo laboral y la creación de nuevos empleos. El resultado de la implementación de dichos cambios, fue la precarización de las condiciones laborales y junto a otros factores el crecimiento del desempleo.

De ese modo, se ha ido produciendo una fragmentación mayor del mercado laboral. Ha comenzado a surgir un tipo de trabajador altamente cualificado y especializado paralelamente a una cantidad de trabajadores de oficio - oficios que se han ido extinguiendo o complejizando - que prácticamente han sido expulsados del mercado de trabajo. Los *nuevos trabajadores* son definidos como ‘empleados en negro’, cuentapropistas, con trabajos a domicilio o trabajos temporales que implican una alta rotación entre empleos.

En la actualidad, primeros meses del año 2000, se ha presentado un nuevo proyecto de reforma laboral que pretende mejorar la precaria situación del mercado de trabajo y el alto índice de desempleo. Básicamente, la propuesta,⁹ pone de manifiesto la divergencia de

⁹ El proyecto de reforma laboral no incluye las medidas extremas de flexibilización que exige el Fondo Monetario Internacional.

intereses de tres sectores de la sociedad que se encuentran debatiendo acerca del costo/beneficio que introducirían los cambios de la nueva legislación laboral: el sector empresarial los sindicatos y el gobierno. Para los funcionarios estatales los nuevos cambios ayudarían a generar empleo más estable en un contexto de alta desocupación, subocupación y trabajo en negro. El empresariado acuerda con la propuesta porque considera que le permitirá una mayor adaptación a las fluctuaciones del mercado (mercado que consideran rígido de acuerdo a sus necesidades), aún a costa de los trabajadores. Por otro lado, el sector sindical inmerso en una situación de pérdida de representatividad y credibilidad, considera que el nuevo proyecto de ley atenta contra los derechos de los trabajadores que ellos protegen, pero también contra su poder de negociación.

La propuesta de ley que presentó el actual Gobierno, incluye tres medidas básicas: extender el período de prueba, permitir la negociación por empresa, es decir descentralizar y limitar la ultractividad, con plazo de 2 años para negociar nuevos convenios.

La primera medida propone la extensión del período de prueba de 30 días¹⁰ a 6 meses prorrogable hasta un año, que intenta fomentar la contratación, sin embargo estos períodos - donde el empleador abona todas las contribuciones sociales -, sin derecho a indemnización por despido podrían aumentar la rotación del personal ya que el empleador puede despedir al empleado justo antes de llegar al límite temporal en el que tendría que efectivizarlo. Dicha modalidad suele denominarse como "contrato basura". Con dichas modificaciones es posible que no se creen nuevos empleos sino que se agrave más las condiciones actuales del mercado de trabajo. Es posible que haya un aumento de la incertidumbre y una falta de compromiso del trabajador con la empresa. Sin embargo, uno de los fundamentos para dicha medida es el intento de recuperar el sentido del período de prueba, de adaptación y comprobación de la capacidad de los nuevos empleados.

La segunda medida es la negociación de contratos (por empresa) que puede beneficiar al empresariado ya que se tendrían en cuenta sus propias necesidades posibilitando un mayor nivel de adaptabilidad a cambios en el entorno económico. Se eliminaría la negociación de los convenios de actividad, industria, rama o sector. Se obligaría a las empresas a negociar con las comisiones internas y representantes de los sindicatos. La descentralización de la negociación laboral, afectaría a la capacidad de negociación de los sindicatos nacionales y sus representados, principalmente. Si la

negociación se descentraliza los organismos sindicales regionales o de empresa, tendrían mayor autonomía respecto del sindicato nacional.

Con respecto a los convenios, la ultractividad (renovación automática)¹¹ caería a los 2 años de la convocatoria, es decir que si las partes involucradas no fijan un plazo de duración, el convenio tendrá una vigencia de 2 años. El ámbito de la negociación colectiva podrá ser por empresa, por áreas territoriales, por ramas o actividad, etc. y, el firmante del convenio por el lado gremial será el sindicato de primer grado, que podrá delegar ese poder en las instancias superiores (federación). Los convenios de ámbito menor (convenio de empresa o regional) prevalecerán sobre los superiores (rama o actividad, o sobre el nacional), es posible que surjan conflictos intra e intersindicales. Además de ello, los empresarios podrán exigir, lo que deseen a los sindicatos locales sin beneficiar las condiciones de trabajo ni los salarios. Si las partes (sindicatos y empresas) no llegan a un acuerdo, deberán someterse a la mediación y arbitraje obligatorio¹² (una de las modificaciones introducidas por el proyecto).

Otras de las medidas es un beneficio con el que contarán aquellas empresas que tendrán una rebaja de los aportes al PAMI y al Fondo Nacional de Empleo (reducción de los aportes patronales), cuando contraten personal y quede efectivo en el plantel al terminar el período de prueba.

Por otro lado, hay un intento de reducir el empleo en negro por medio de la simplificación de los trámites de registro, mas el régimen especial de contribuciones para microempresas (que concentran más de la mitad de los asalariados en negro) y el régimen simplificado para el servicio doméstico dichas medidas podrían comenzar a revertir la tendencia de informalidad creciente del mercado laboral.

La caracterización de la compleja situación del mercado de trabajo en la Argentina, me permite introducirme en el tema de mi interés que es el análisis, a partir de un caso particular, de los cambios que pudiesen haberse producido en la concepción y valoración de los trabajadores asalariados acerca del Trabajo y las prácticas laborales a partir de las transformaciones económicas políticas y sociales. Como sostiene P. Gentili (1994) "Toda

¹⁰ En la reforma de 1998, se redujo el período de prueba de 90 a 30 días pero, a cambio de esto, se redujeron las indemnizaciones por despido, fundamentalmente a los trabajadores de poca antigüedad. Ahora existe, además, un régimen indemnizatorio proporcional, mes a mes.

¹¹ En el presente los convenios colectivos se pactan por las partes, pero si no hay acuerdo subsiste el anterior hasta que se los sustituye, de esa manera el trabajador esta protegido por el convenio en vigencia.

¹² El arbitraje obligatorio es considerado inconstitucional y cuestionado por la OIT, es una intromisión a la negociación entre las partes.

reestructuración productiva supone una particular reestructuración del sistema político, una profunda redefinición del Estado, una nueva lógica cultural y una reestructuración del sistema jurídico. (...)La reestructuración es un proceso global y articulado que se manifiesta asincrónicamente en todas las esferas de la práctica social. Y lo hace asincrónicamente porque no todas estas esferas cambian al mismo ritmo y con la misma intensidad en el mismo período de tiempo.” (Gentili, P. 1994:85)

3. Estudio de caso

La investigación se desarrolló a partir del análisis del caso de una Cooperativa formada como resultado del proceso de privatización de los Ferrocarriles Argentinos, indagando acerca de los cambios que se han producido en las prácticas y representaciones de los trabajadores con relación a su Trabajo, en un contexto de profundas transformaciones económicas, políticas y sociales que se han producido desde la introducción de las políticas neoliberales en la Argentina

El proceso de transformación que han atravesado será descrito basándose en las diversas perspectivas de los actores involucrados. Partiendo de la manera de percibir y significar su realidad y en el modo que definen sus prácticas.

A continuación realizaré una breve descripción del proceso de formación de Industrial Laguna Paiva Cooperativa de trabajo, Producción y Servicio Ltda.¹³ en el año 1993 (en la ciudad de Laguna Paiva, Provincia de Santa Fe) ex Taller de reparaciones y mantenimiento perteneciente a la ex línea Gral. Belgrano*, Ferrocarriles Argentinos del Estado.

En el marco de la Ley 23.696 de Reforma del Estado, de transferencia de las empresas públicas al sector privado, se presentó en el Decreto Plan Ferroviario el programa de privatización con la opción de concesión de los servicios con el objetivo de asociar capitales privados y mantener la titularidad del Estado sobre los Ferrocarriles Argentinos. En el año 1990 comienza el proceso de licitación en principio de los servicios de carga y luego los de pasajeros urbanos, de mediana y larga distancia. En el período entre 1991-1994 se adjudicaron los ramales a sus nuevos operadores. El proceso de

¹³ La Cooperativa de trabajo comprende la planta situada en Laguna Paiva, otro Taller en San Cristóbal y tres desvíos (pequeños Talleres de reparación rápida en las vías) en Embarcación, Güemes (en la Prov. de Salta) y Córdoba en la provincia del mismo nombre.

* Ver Anexo Mapa 2: Red Ferrocarril Belgrano. Página: 119.

privatización implicó una reducción -'racionalización'- de la planta de personal por diferentes vías: retiros voluntarios, cesantías, transferencia de empleados a la DGI, entre otras.

Cada una de las líneas tenían entre sus dependencias Talleres de reparaciones, desvíos, depósitos de locomotoras diesel, coches de pasajeros y vagones de carga. El Taller de Laguna Paiva pertenecía a la línea Gral. Belgrano (transporte de carga, con la particularidad de ser de trocha angosta) que realizaba el mantenimiento de las flotas de vagones de carga y también de locomotoras. El Taller llegó a contar con 2000 trabajadores teniendo en cuenta todas las áreas y actividades desempeñadas.

En el año 1985, se produce uno de los primeros hechos significativos para el Taller de Laguna Paiva. Se desarrolla un proyecto desde Ferrocarriles Argentinos por el cual el Taller de Tafí Viejo (Prov. de Tucumán) concentrase el mantenimiento de la flota de vagones, lo que significaba el desmantelamiento del Taller Laguna Paiva. En ese momento, se realizó un análisis de la relevancia de la existencia de dicho Taller para el sistema ferroviario. Un equipo seleccionado, ingeniero asistente y otros directivos del Taller de Laguna Paiva, elaboraron una propuesta argumentando lo inapropiado de la decisión del cierre del Taller. Dicha respuesta al proyecto de Ferrocarriles Argentinos se acompañó con una propuesta - que fue llevada a cabo- de modificación de ciertas pautas de trabajo y producción. Acompañado por una inversión realizada por el Estado en nuevas maquinarias y capacitación.

En el año '89, cuando comienza el proceso de transformación en Ferrocarriles Argentinos, en el marco de la reestructuración económica y política del país, se inicia para los trabajadores del Taller de Laguna Paiva una nueva etapa. Los dos llamados a licitación de la extensa red Belgrano no tuvieron éxito y se declararon desiertas.

En diciembre del '92 Ferrocarriles Argentinos decidió que el Taller de Laguna Paiva se cerraba. Por medio del decreto se daba inicio a Belgrano S.A., pero los Talleres habían quedado fuera del contrato.

En ese momento, comenzaron a llegar los telégramas que dejaban cesantes a muchos de los trabajadores del Taller, invitando al retiro voluntario, cobrando la correspondiente indemnización, como así también jubilaciones anticipadas. Aquí se produce un primer momento de reducción del plantel de trabajadores: de 1500 hombres a 350. Es importante aclarar que si bien los socios de la Cooperativa nombran una cifra total

de 1500 hombres, no existe información accesible que permita verificar dicha cantidad de trabajadores al tiempo del cierre del Taller.

Para el personal del Taller de Laguna Paiva significó no sólo indagar qué alternativa laboral era posible, sino también encontrar el apoyo político (local, provincial, sindical, entre otros) y social (de la comunidad) para llevar a cabo la propuesta. Un grupo de trabajadores del Taller que ya en el año 1989 había realizado un informe destacando la importancia del Taller Laguna Paiva, apoyados por el sindicato, habían comenzado a planear la formación de una Cooperativa de trabajo a fines del año 1992.

En la Ley 23.696, Artículo 16 se establece que el Poder Ejecutivo Nacional otorgaría preferencia para la adquisición de las empresas, "sujetas a privatización", a trabajadores que organizados en forma de Cooperativa, o Programas de Participación, u otras entidades intermedias legalmente constituidas.

Se produce un período de transición entre la formación de la Cooperativa de Trabajo - Marzo de 1993- y el desprendimiento definitivo del Estado, que se formalizó en Octubre de 1993. Esta etapa intermedia en la que un reducido número de trabajadores - convocados por el grupo que llevaba adelante el proyecto de la Cooperativa- cumplían en el horario reglamentario los trabajos para el Estado y luego realizaban trabajos no-ferroviarios para clientes a los que se les habían ofrecido los servicios disponibles. La búsqueda de potenciales clientes y la realización de trabajos de la actividad metalúrgica corrió por cuenta del mencionado grupo. Realizar trabajos en las instalaciones fuera del horario estipulado, fue posible al contar con un permiso especial otorgado por Ferrocarriles Argentinos.

En 1994, entre la organización sindical y el Ministerio de Trabajo se establece una acuerdo mediante el cual se efectuó el pago del Seguro de desempleo en un solo pago, en lugar de las mensualidades establecidas. Dichos fondos al ser entregados de ese modo sirvieron de capital inicial para que cada uno de los trabajadores cumpliera con uno de los requisitos necesarios para formar parte de la Cooperativa.

En ese período, se generó uno de los principales problemas, establecer cuál sería el número definitivo de trabajadores que quedarían incorporados al emprendimiento cooperativo realizando tareas ferroviarias y metalúrgicas en general. Finalmente, quedó establecido en 150 de los iniciales 350 hombres que quedaron luego del proceso de retiro voluntario. El proceso de selección fue realizado por medio de solicitudes en las cuales debían exponer todos los conocimientos que poseían. Para la elección de los futuros socios

de la Cooperativa se privilegio aquellos trabajadores que podían realizar mas de una actividad en diferentes sectores.

En esta fase, Industrial Laguna Paiva Cooperativa de trabajo, producción y servicios, realizó trabajos para YPF (tanques metálicos para contener combustible), para Carrefour SA, así también para Transporte Metropolitanos SA, Ferrovías SA, Metrovías SA, entre otras empresas. Algunos de los trabajos realizados significaron para los socios desarrollar actividades que nunca habían llevado a cabo, como así también la utilización de materiales que nunca habían empleado. De ese modo, fue necesario en el tiempo que se formó la Cooperativa hasta el presente, financiar la capacitación de grupos de socios en algunas tareas específicas.

A fines de 1998, se anexó la planta de San Cristóbal, ex Taller de Ferrocarriles también, (con la particularidad que ellos reparaban locomotoras diesel), y de esta manera se incorporaron nuevos socios a la Cooperativa.

En el año 1999, por medio del Decreto N° 685 se autorizó la concesión por 30 años del ramal Belgrano Cargas S.A. al Sindicato Unión Ferroviaria con un 51% de las acciones asociados con la Cooperativa Industrial Laguna Paiva con 48% de las acciones y 1% al Estado Nacional. La transferencia simbólica se realizó en diciembre de 1998. Esto fue resultado de un proceso en el cual tanto la entidad gremial como la Cooperativa tuvieron que ajustar las propuestas del proyecto de concesión bajo la modalidad de contratación directa de Belgrano cargas SA, instancia que se ajusta a lo establecido en la Ley 23.696, que permite la concesión a una figura como el sindicato por ser una entidad intermedia legalmente constituida prevista en la ley. Por otro lado, en el mismo decreto se menciona el hecho de que en la Constitución Nacional Artículo 14 bis se consagra la participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa (por ser los propios trabajadores quienes explotaran los servicios del ferrocarril), a través de la asociación sindical que los representa.¹⁴

El interrogante que guió la investigación, fue distinguir cual es la importancia, el valor atribuido al Trabajo, como así también la identificación y pertenencia al *mundo laboral* en la sociedad actual, teniendo en cuenta como afecta la crisis actual del mercado laboral y los cambios que se han producido en las formas de organización del proceso productivo y de organización del Trabajo.

¹⁴ En el presente la Cooperativa junto a una SA, en calidad de socios, han licitado la concesión del puerto de Santa Fe para su administración.

Resulta interesante la posibilidad de analizar a partir del caso, presentado anteriormente, la representación de un grupo de trabajadores que conforman la Cooperativa que vivieron un profundo proceso de cambio, de trabajadores asalariados estatales a socios de una Cooperativa, y poder enfatizar las transformaciones que se han producido.

En tanto trabajadores estatales surge como primer interrogante, cuáles son sus representaciones acerca de la empresa y su estructura organizacional, y su percepción acerca de su relación con el Trabajo, como así también cómo se manifestaba el proceso de identificación y pertenencia a la empresa estatal, al sindicato y cómo ferroviarios.

En una segunda etapa, surge como principal cuestión cuál es la visión de los trabajadores del proceso de cambio que han atravesado, es decir del período de transición, entre el cierre del Taller y la formación de la Cooperativa, y en que términos fueron protagonistas de dicho cambio.

Por otro lado, analizar la inserción de los trabajadores en este nuevo contexto jurídico, económico y social que es la Cooperativa, y cómo se va transformando, si lo hace, su percepción de haber sido trabajadores del estado a ser socios de una Cooperativa, y si se manifiesta en las representaciones de los trabajadores, en el proceso de identificación, pertenencia y de construcción de identidad en el nuevo contexto.

Finalmente, indagar acerca de cómo se redefinen y resignifican o no, en sus *prácticas* la introducción de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo, y de qué manera se incorporan a la práctica y discurso de los trabajadores. Un interrogante que se presenta es si sobreviven los esquemas jerárquicos en el nuevo contexto de gestión participativa y acción colectiva.

Capítulo 3:

El Taller en la época del Estado patrón

Se reconstruirá el pasado estatal de los trabajadores, basándose en los relatos acerca de su vida laboral y la caracterización del tiempo y espacio de Trabajo (también el extra laboral), partiendo del sentido atribuido subjetiva e intersubjetivamente.

Antes de adentrarnos en los relatos y descripciones de los actores, quisiera explicitar algunos aspectos teóricos que subyacen en el presente trabajo de investigación.

Partiendo del supuesto de un actor creador, activo y reflexivo de sus actos, productor de su sociedad y constituido por ella (Giddens, A.:1993), cabe destacar la distinción existente donde si bien los actores pueden dar cuenta de las razones de sus acciones a partir de su discurso, existe lo que A. Giddens denomina *conciencia práctica*. Son aquellos significados, símbolos (*saberes mutuos*) que definen contextos y relaciones, supuestos que no se explicitan (discursivamente) pero que son parte constitutivas y necesarias para la interacción social, en los diferentes contextos sociales, y en especial en la rutinización de la vida cotidiana. En palabras de A. Giddens (1998) "los agentes o actores tienen la aptitud de comprender lo que hacen en tanto lo hacen. Las aptitudes reflexivas del actor humano se incluyen en general de una manera continua en el flujo de la conducta cotidiana en los contextos de una actividad social. (...) Lo que los agentes saben sobre lo que hacen y sobre las razones de su hacer -su entendimiento como agentes- es vehiculizado en buena parte por una conciencia práctica. Una conciencia práctica consiste en todas las cosas que los actores saben tácitamente sobre el modo de 'ser con' en contextos de vida social sin ser capaces de darles una expresión discursiva directa." (Giddens, A. 1998: 24) Esta conciencia práctica nos distancia como antropólogos de los *otros* (en este caso los trabajadores), por el hecho de desconocerla lo que produce el *extrañamiento*, es bajo estas circunstancias donde el investigador "se propone percibir y explicitar la conciencia práctica de los agentes sociales estudiados" (Lins Ribero, G.: 1989) los supuestos naturalizados de lo cotidiano de los *otros*.

A lo dicho anteriormente, quisiera añadir que la descripción del pasado por parte de los actores se produce, en diferentes grados, a partir de la reflexión y revisión crítica. Para aquellos que el pasado es *intocable* porque fueron tiempos mejores, el presente se desvaloriza. Así el presente al no satisfacer las expectativas de los actores, - aunque quizás

para otros tampoco lo hizo el pasado- se describe desde una visión crítica. Considero que la percepción del pasado se resignifica a partir del presente, y de esa forma el presente se apropia del pasado y se construye en base y en contraposición a él. Se podrá dar cuenta de ello a través de la presente investigación.

1. El Taller: Relaciones Laborales y Organización del Trabajo

La ciudad de Laguna Paiva* ubicada en el departamento La Capital, distante a 40 Km. de la ciudad de Santa Fe, capital de la provincia del mismo nombre, se fundó con la llegada del Ferrocarril, en el transcurso del año 1913, en el tiempo en que se habilitó el tramo Deán Funes- Laguna Paiva por el Ferrocarril del Estado. Así fue como las primeras instalaciones del Taller Laguna Paiva fueron inauguradas en el año 1915.¹

Los primeros operarios del Taller, quienes fueron construyéndolo, provenían de otro Taller situado en la provincia de Córdoba, Deán Funes, dónde eran peones y según afirma el hijo de uno de ellos no tenían mas posibilidad de seguir ascendiendo. La construcción del Taller de Laguna Paiva significó un ámbito para el desarrollo personal y laboral. Los obreros se mudaron primero solos y luego lo hicieron sus familias. Los operarios del Taller solían vivir en lo que se denominaba 'villa obrera', construida por el Ferrocarril; tiempo después el Taller también fue fuente de trabajo para la gente de ciudades o pueblos de los alrededores - Ciudad de Santa Fe, Monte Vera, Constituyentes, Rafaela, Nelson, entre otros -, muchos de los cuales se trasladaban en el llamado "Tren Obrero" que los dejaba en Laguna Paiva a las 5:30 seguía su recorrido y luego a las 14 horas pasaba por el Taller, donde subían los obreros para regresar a sus hogares.

El Taller se encuentra, actualmente, en un predio de 50 hectáreas con una superficie cubierta de 52.000 m². Había un edificio principal donde funcionaban las oficinas de administración del Taller, de tres pisos, construcción característica de los años '50, que se sigue utilizando en el presente. En el resto del predio se encuentran dispersas las naves (construcción inglesa) donde se desarrollaban las diferentes actividades de reparación de vagones (desarmé del vagón y reparación por separado de cada una de las partes) o de producción (fabricación de repuestos en diferentes materiales), los almacenes, el comedor obrero donde los trabajadores almorzaban (no todos los obreros comían allí, algunos utilizaban el tiempo para descansar, otros solo tomaban mate), una pequeña construcción

* Ver Anexo Mapa 1:Ubicación de la Ciudad de Laguna Paiva, Página: 118.

¹ Dato facilitado por el Museo Ferroviario (Capital Federal).

donde funcionaban las aulas talleres y finalmente unas oficinas donde se encontraba el tablero donde los obreros fichaban la entrada y salida. La sirena tocaba a las 5:30, dando inicio a la jornada laboral, a las 12 hs. indicaba el comienzo del horario de descanso y almuerzo, y 12: 30 el final del mismo, por último a las 14 hs. daba aviso que la jornada había finalizado².

Son diferentes las razones que los trabajadores señalan acerca de los motivos por los cuales ingresaron al Ferrocarril (al Taller). Los mayores sostienen que uno elige lo mejor para uno y en aquel momento era trabajar en el Ferrocarril. Se consideraba que era lo mejor por los *'buenos sueldos'* (aunque en los '80, ya no lo eran) muchos coinciden que estaban cerca de sus casas no tenían que irse de su pueblo para trabajar y dejar la familia. Requisito que al obtener un trabajo tenía evidentemente mucha importancia para los trabajadores.

Para la mayoría entrar al Ferrocarril se convirtió en la única opción, no había otra fuente de trabajo (en ese momento la tasa de desempleo había comenzado a crecer) *"No era muy alentador, pero lo que pasa es que no había mucho para elegir tampoco, no sobraba trabajo y tampoco ahora"* (E21: 2)**. Algunos entraron sin la intención de quedarse allí pero finalmente permanecieron en la empresa. *"Cuando estudiabas y aún así no estudiaras la esperanza estaba en poder ingresar al Ferrocarril"* (E2: 3) Otros ingresaron porque necesitaban el sueldo pues ya tenían familia y con el tiempo llegaron a *'familiarizarse'* con lo que significaba ser ferroviario y trabajar allí, *"tarde o temprano lo aprendes a querer mas que nada el oficio que vos elegiste."* (E24: 2): *apropiarse del trabajo*. Para una gran mayoría estudiar y entrar al Ferrocarril eran los *pasos establecidos socialmente*, para después formar su familia.

Una *'ventaja'*, que vieron algunos obreros fue que el horario les permitía por la tarde realizar otros trabajos relacionados con su oficio (pintura, tapicería, carpintería, chapa y electricidad). Por el contrario, para otros trabajadores era difícil tener continuidad con lo que se hacía adentro, ya que realizaban trabajos ferroviarios muy específicos.

Para ingresar al Taller era necesario presentar una solicitud. Había una lista (Bolsa de Trabajo Sindical) de postulantes inscriptos para ingresar cuando se requiriesen nuevos

² Había secciones que tenían turnos diferentes, que ingresaban al Taller a las 14 hs. y cumplían su horario de nueve horas u otras secciones que cumplían turnos nocturnos.

obreros. El Taller en este caso comunicaba a la Comisión Ejecutiva de la seccional de la UF en Laguna Paiva, las vacantes o puestos a cubrir, de esa manera la comisión tenía que elevar una lista con posibles postulantes que debían cumplir con una serie de requisitos además de aprobar un examen. (Convenio Colectivo de Trabajo 21/75, Art.8°)

Se ingresaba con la categoría de peón y se trabajaba primero en playa donde realizaban todo tipo de tareas de mantenimiento, para algunos eso significaba 'pagar el derecho de piso', - solían ser tratados despectivamente y muchas veces pasaban muchos meses sin ingresar a trabajar a algunas de las secciones- luego se iba incursionando en diferentes secciones donde se necesitaban obreros, hasta que los dejaban en una sección definitiva. Algunos entraban porque no tenían estudios y sólo oficio, otros porque no habían podido entrar desde la escuela y ya habían finalizado sus estudios. Aquellos que ingresaban como peones no tenían las mismas oportunidades de ascenso que los que ingresaban con la categoría de aprendiz.

La otra vía, como ya se adelantó, por la que se ingresaba era como aprendiz. En Laguna Paiva existió una Escuela de Artes y Oficios y Técnico Ferroviario, que comenzó a funcionar en el año 1945, a pedido de la población (en su mayoría ferroviarios en servicio o jubilados), autoridades y dirigentes gremiales. La escuela capacitaba personal ferroviario en servicio (en diferentes oficios) y también daba cursos de 'Manualidades y labores femeninas'. (Historia de los Ferrocarriles Argentinos, 1947) La escuela comenzó a funcionar en el Taller en la parte de atrás del comedor, luego se construyó su edificio en la ciudad. Dicha Escuela técnica mantuvo convenio con el Ferrocarril (así como otras escuelas en el resto del país), por medio del cual los estudiantes con los mejores promedios tenían la posibilidad de terminar la parte práctica de sus estudios en el Taller (algunos de ellos dicen que '*se entraba con temor y respeto a los superiores*').

Los estudiantes, que ingresaban a los 16 o 17 años, entraban con la categoría de aprendiz tenían un período de aprendizaje en una sección determinada de acuerdo a su puntaje, aprendían en grupos con un oficial/instructor, después podían rotar por otras secciones y así elegían o se les asignaba una sección, donde en general se quedaban definitivamente. Los aprendices tenían que cumplir con el período de aprendizaje y debían pasar por las diferentes etapas a través de exámenes. Tenían ciertos privilegios sobre el resto de los operarios como el Día del aprendiz, día libre; y podían ascender con mayor

** Entre paréntesis se encuentra el código de entrevista y número de página de la cita textual, en el Cuadro 1: Acerca de los entrevistados (Página: 121) se presenta mayor información acerca de los entrevistados y entrevistas.

facilidad que los operarios que no tenían estudios secundarios completos, en muchos casos los trabajadores destacan que esto tenía de recelo las relaciones entre unos y otros.

Es interesante como en la mayoría de las entrevistas se destacan los relatos de conflictos o por lo menos dejan entreverlos, dichas situaciones involucraban no sólo a los trabajadores ubicados en diferentes espacios de la estructura jerárquica sino también entre los jóvenes y los 'viejos'. Al mismo tiempo que se destacan los conflictos en las relaciones laborales, desde otros puntos de vista hay trabajadores que sostienen que había '*compañerismo*', que se expresaba en la vida cotidiana como así también '*solidaridad*' entre los compañeros frente a situaciones que se podían generar dentro y fuera del ámbito de trabajo.

Con relación a los conflictos intergeneracionales algunos de los socios cuentan que "los aprendices vivíamos perseguidos por los supervisores controlados que no hiciéramos ninguna macana" (E4: 2) lo cual generaba una relación tensa entre los grupos de aprendices o los '*nuevos*' y los que tenían mas antigüedad en el Taller los '*viejos*': "*Tenías gente muy recta y otros que te quería manejar como esclavos*" (E16: 1). Sin embargo para otros no había problemas en la relación con sus instructores ya que ellos '*brindaban sus conocimientos sin inconvenientes*' reproduciendo la misma modalidad por la cual ellos habían aprendido el oficio.³

La relación de poder entre los mayores y los aprendices se expresaba en la dificultad y temor de aquellos trabajadores poseedores del saber práctico de su oficio (*savoir-faire*, productivo) en el momento de transmitirlo a los aprendices. Sus conocimientos, dominio de un oficio recibido y acumulado a través de los años de experiencia, en tanto bien cultural, debía ser transmitido para mantenerlo y reproducirlo. La transmisión de ese saber significaba introducir a los jóvenes no sólo en lo específico de las prácticas del oficio -y del sentido del Trabajo- sino también socializarlos en las reglas, prácticas y sentidos del contexto y cotidianidad laboral del Taller. El conocimiento de la dinámica interna del Taller colocaba en una relación de superioridad a los '*viejos*' sobre los jóvenes, al mismo tiempo que fortalecía los vínculos intercategoriales.

El modo en que se establecía la relación de poder con los mayores marcaba una distancia con los aprendices que tenían a su cargo, que a su vez se manifestaba en la

³ El Ferrocarril daba cursos para aquellos operarios de secciones donde los trabajos se iban complejizando por la incorporación de nuevas máquinas, aún así algunos de los trabajadores afirman que por la forma y en el contexto donde se llevaban a cabo los cursos (en el mismo Taller quizás) la gente no les daban mucha importancia

imposibilidad de los últimos de incorporar ningún tipo de modificación en la forma de hacer los trabajos. *“Había trabajos que se venían haciendo hace 20 años de una forma, vos por ahí podías aportar, pero si le decías a una persona de 50 años si lo hacemos de esta forma, no será mejor?, hacía poquito que estabas, corrías el riesgo que te eche con toda la razón, pero a veces corrías el riesgo igual” (E6: 1).*

Los ‘viejos’ operarios, afirman algunos de los socios, tenían conflictos con la gente que estaba estudiando porque pensaban que querían ser superiores al resto, era la percepción que se tenía de los aprendices ya que se decía que tenían mayores aspiraciones en lo personal. Los operarios que tenían aptitudes y conocimiento técnico ascendían más rápido y tenían mas oportunidades, algunos de los socios afirman que eso resentía la relación con los operarios con mas antigüedad en el Taller. Cada uno de los trabajadores que ocupaban los diversos puestos tenía la posibilidad de hacer “carrera ferroviaria” dentro del sistema jerárquico en la organización del Taller. Para ello era necesario realizar exámenes, aún así había intereses implícitos acerca de quienes podían acceder a determinados cargos y quienes no. *“Y yo sabía que había un escalafón, y yo quería que lo respetaran también los jefes, entonces muchas veces por reclamar me decían aquel es quilombero, o me tenían entre ojos. Algunas veces que he tenido que dar exámenes he tenido que pedir veedores de la Unión (Ferroviaria). Porque me daban con un caño.” (E6: 1-2)*

Para los ascensos, entonces, se abrían vacantes y se rendía un examen tanto teórico como práctico, aprobar el examen dependía 50% de la antigüedad por escalafón y el otro 50% por los conocimientos. Sin embargo, algunos de los socios reflexionan que tenía mas importancia los años en el Ferrocarril que la real capacidad para desempeñarse en el puesto de trabajo. *“Para alcanzar los diferentes niveles no era que tenías que ser bueno en tu trabajo y haberlo hecho por un tiempo, no, tenías que tener edad eso se alcanzaba por edad, funcionaba por antigüedad.” (E4: 1)* Ascender significaba no sólo pasar a otra categoría en la clasificación del mundo obrero del Taller sino también significaba un aumento salarial.

1. I. Una organización burocrática y jerárquica

Se analizará el proceso de trabajo⁴, y la organización del Taller, la relación con el Trabajo, la tecnología y la interacción entre los trabajadores. El análisis se realizará a partir

⁴ Definiendo el proceso de trabajo, como sintetiza J. C. Neffa (1996) como “la articulación entre el ejercicio de la fuerza de trabajo, o trabajo, que se aplica sobre los objetos de trabajo (materias primas, insumos intermedios, etc.) apoyándose en los medios de trabajo (herramientas, máquinas infraestructura, fuentes de energía, etc.) para generar bienes y servicios que tengan un valor de uso social” (Neffa, J. C. 1996:35) dicho proceso genera relaciones sociales específicas al igual que condiciones laborales determinadas.

de la perspectiva de los obreros, de la descripción y reflexión que realizan sobre sus prácticas y relaciones en el Taller (naves y oficinas) en tanto espacios de interacción social. La descripción implica una interpretación del actor y selección subjetiva de los acontecimientos desde la representación que tienen de su mundo y el significado que le otorgan a cada suceso. A su vez, la representación social entendida como la forma de percibir (dar sentido) e interpretar la realidad (laboral), y definir las prácticas compartidas por un grupo social en este caso ex trabajadores estatales. (Spink, M.J.: 1993)

De acuerdo a los obreros más antiguos del Taller había una *'cultura del trabajo'* del *'ser responsable'* esto significaba que lo principal era cumplir de la mejor manera con el trabajo a realizar y no faltar; otros sostienen que había distintos grados de responsabilidad con el trabajo, *'se iba mas por el sueldo'* y se trabajaba poco *'se desatendía el trabajo y se tomaba mate en horas de trabajo'*. En la última etapa del Ferrocarril se solía decir que trabajaba el que tenía *'dignidad'*, se iba para hacer algo para justificar el sueldo. *"La gente decía que en el Ferrocarril con presentar la chapa ya esta, que con presentarte a trabajar ya estaba hecho eso era como parte de la cultura y se fue quitando el sentimiento del trabajador"* (E22: 4); *"Vos salías de acá y te olvidabas del trabajo hasta el otro día"* (E4: 6).

Algunos de ellos reflexionan (E22 y E21) que no se incentivaba a los trabajadores a crecer - *en relación con el presente*- para mejorar su situación laboral y económica. Era un aspecto negativo de la *'cultura'* que había en el Ferrocarril.

Por otro lado, el trabajo era más rústico, era *'mas a sangre'* muchos de los trabajos se hacían a mano (no había muchas de las máquinas que se fueron incorporaron hasta el momento del cierre del Taller) y los jóvenes no querían hacerlo de ese modo.***

La organización del trabajo en el Taller respondía en algunos aspectos al modelo de organización científica del trabajo taylorista que había comenzado a implementarse en la Argentina⁵ a partir de la década del '50. Fueron métodos de disciplinamiento y control sobre la fuerza de trabajo (y sus saberes) donde se acordaba con la patronal ritmos y niveles de producción, control que se aseguraba por medio de complejas jerarquías (Coriat, B.: 1987). En el Taller concretamente se trabajaba bajo un sistema que se denominaba *'tareas'* es decir para cada tipo y cantidad de trabajo a realizar había un tiempo estimado en el cual se debía realizar, si se terminaba el trabajo en ese tiempo

*** Ver Anexo Fotos 1:El Taller. Página:120.

⁵ De acuerdo a los estudios realizados en el país acerca de la organización científica del trabajo se afirma que el modelo implementado fue caracterizado como *'prototaylorista'*, ya el objetivo era el disciplinamiento y control de la fuerza de trabajo mas que el incremento de la productividad, por medio de una economía de tiempo, y de reducción de costos y precios, como en los países centrales. (Novick, M. y A.M. Catalano: 1995)

estipulado se recibía un incentivo, era un estímulo para los trabajadores hacer el trabajo en menos tiempo y cobrar un plus. A su vez para la empresa era una forma de que la gente trabajase y cumpliera, eliminando la mayor cantidad de *tiempo muerto* posible⁶.

Dichas tareas se realizaban regular y permanentemente. Afirman los trabajadores que no se podía hacer el trabajo más rápido que en el tiempo *prescripto* ya que sino se tenía problemas con el resto de los compañeros de sección. “Había tareas, venía estipulado tal trabajo tanto tiempo y siempre trataba de sacarlo en esas horas que me daban o antes, porque daban incentivos o sea que siempre trataba de sacarlo en menos tiempo.” (E23: 4). Otro punto de vista acerca de la asignación de las tareas pone de manifiesto otra fuente de conflicto entre los trabajadores “Hacíamos el trabajo y nadie te decía nada, había premios por trabajo, pero la gente no le hacía caso, y si a vos te gustaba ganarte un premio, a los que no les gustaba te hacían problemas, había esos choquecitos que no eran nada lindos.” (E5: 6) ganarse el premio implicaba trabajar al ritmo establecido y significaba que todos debían trabajar en ese tiempo o no, esto creaba una diferenciación clara entre los obreros.

Si alguien tenía una inquietud para mejorar o cambiar la forma de hacer las cosas no era aceptado. Los trabajadores no podían opinar, las órdenes venían de la dirección de planeamiento. “En la época del Ferrocarril, lo que se bajaban eran normas, hay que hacer tal cosa, ya sea en el trabajo, en lo que fuere no había posibilidad de preguntar, vos eras oyente nada más” (E21: 10) “Nadie te consultaba nada, se bajaba línea y se hacía eso” (E6: 6). Los trabajadores no tenían margen de autonomía.

Los operarios afirman que hacían lo que se les daba y si no tenían trabajo ‘se estaba por ahí se esperaba que hubiese algo para hacer’. “En la época del Estado no tenías trabajo y ahí estabas no te movías de tu sección, cada uno en su sección en su lugar de trabajo, ahora no” (E26: 5), ya que no era usual cambiar a un operario de su lugar de trabajo.

Para los obreros los trabajos eran monótonos, cada uno tenía un número limitado y muy específico de tareas con el conocimiento apropiado para la utilización de la herramienta o máquina necesaria para realizarlas. “Vos hacías todos los días lo mismo, tenías tu trabajo y no salías de eso” (E10: 6) “Como ferroviario me dedicaba a una cosa y me iniciaba haciendo una cosa y me jubilaba haciendo lo mismo, si no tenía otras aspiraciones y hoy estamos por todos lados” (E25: 10); “Cada uno se dedicaba a cumplir con su trabajo, con lo que le pedían de la mejor manera posible, pero no había una motivación de pretender hacer mas o mejor, antes uno iba cumplías un horario y punto” (E2: 14).

⁶ La asignación de tareas, dentro de la organización taylorista del trabajo partía del supuesto de que existía un ‘trabajador promedio’ al cual todos los trabajadores debían adaptarse a su ‘performance’.

Sólo en algunas secciones se trabajaba en equipo, por ejemplo remachadores, de todos modos se trabajaba principalmente en cadena, cada uno desarrollaba una de las etapas del proceso. *“Te mandaban a hacer esto o por ahí era una faceta, una etapa del trabajo si había gente que tenía que cortar algo y después pasaba al otro que lo torneaba y después a otro que lo pesaba y yo que lo ajustaba pero yo no considero a eso trabajo en equipo, eso es de faceta por especialidad”* (E24: 6) La organización taylorista postulaba la individualidad del trabajador oponiéndola al trabajo en equipo, ya que partían del supuesto de que el trabajador, por diversos motivos, tenía la tendencia a trabajar en el tiempo del *mas lento* o utilizar el tiempo de trabajo para el *ocio* o la *vagancia*. Cada uno de los trabajadores se desempeñaba por sus propios medios, no podían ayudarse por mas que estuvieran desocupados en ese momento. *“En la época ferroviaria teníamos tareas y en la carpintería éramos 2 o 3 trabajando en un vagón y había uno porque habían faltado o alguien se había ido temprano y quedaba uno trabajando y te las tenías que arreglar sólo por mas que el de al lado hubiera terminado su trabajo, pero bueno había terminado su tarea y a lo mejor estaba mirando como vos trabajabas.”* (E18: 4) *“Antes era muy distinto vos no sabías que estaba haciendo en el vagón de al lado tuyo y tampoco te podías meter”* (E16: 5)

La organización del Taller respondía a una división tanto social como técnica del trabajo (social en tanto tareas de planeamiento y ejecución de las tareas y técnica con relación a cada una de las actividades desarrolladas). Esta *parcelización* respondía al objetivo de racionalizar el trabajo, mecanismo que puede identificarse como uno de los principios de la organización taylorista (Neffa, J. C.: 1993). Pero además de ello, se generaba una gran heterogeneidad dentro de la estructura social del Taller. Había desigualdad entre la cualificación de los trabajadores al interior de cada una de las secciones y a su vez entre secciones, pero además había *diferenciación* y *distancia* entre los obreros del Taller - grupo sumamente heterogéneo- (*trabajo manual*, con exposición física) y los trabajadores de la dirección y administración del Taller (*trabajo intelectual*)⁷.

Los trabajadores caracterizaban la organización del Taller como burocrática y jerarquizada. *“Había mucha burocracia en la organización del Taller y muchos cargos burocráticos (administrativos).”* (E6: 4); *“Antes con la burocracia del sistema tenías que pasar por distintas oficinas y etapas”*(E5: 1). La sociedad capitalista tiende a conformarse dentro de un modelo de organización de tipo burocrático, modelo de organización social que se constituye en sí como una forma de dominio y control social sobre los hombres. La

⁷ Diferenciación social que se va a manifestar también en la afiliación al sindicato.

estructura burocrática en el Taller se expresaba en la división del trabajo sistematizada y en las jerarquías: niveles de autoridad entre cargos, y en el ejercicio del cargo (trabajo) que presuponía un saber específico/técnico. La estructura burocrática del Taller manifestó según los trabajadores, lo compleja e inapropiada que era la forma de organizar y llevar a cabo los trabajos, al modificarse la estructura organizacional al formarse la Cooperativa.

La organización de la empresa estatal ferroviaria se ha caracterizado por ser “muy centralizada en su operatoria, fuertemente burocratizada y con elevada interdependencia de funciones, y al mismo tiempo geográficamente dispersa. Un síntoma característico de disfuncionalidad en estos casos es la dificultad en identificar responsabilidades.” (Müller, A. 1994: 248)

Para la mayoría de los trabajadores, el Taller estaba mal organizado. Un ejemplo recurrente entre ellos es cuando se relata acerca de los pedidos para compra de materiales: *‘primero al almacén local, de ahí al almacén general y de ahí se enviaba la orden a Bs.As., y después allá se hacía la compra, se daba el material a los almacenes generales del Ferrocarril que ‘casualmente’ se encontraban en Laguna Paiva, al lado del Taller, luego de un tiempo llegaba el material se distribuía a los almacenes locales y muchas veces el material que se había pedido no coincidía con el que se entregaba.’*

Uno de los socios -miembro del consejo directivo de la cooperativa- reflexiona que hasta la década del '70 había en el Taller unos 1200 hombres y aproximadamente en la estructura de conducción había entre 15 y 20 personas. En el año 1973 se intentó modificar el sistema organizacional del Taller (una ampliación de la estructura burocrática administrativa): el personal de dirección del Taller creció a 70 personas, el objetivo había sido crear nuevas estructuras para mejorar el Taller a nivel organizativo, sin embargo el plantel de dirección y conducción fue muy voluminoso lo que significó, se diluyeran responsabilidades, generando una pérdida de eficiencia de los Talleres en parte por la imposibilidad de tomar decisiones. *“La gente se había educado a que otro decida, que la conducción decida.”* (E22: 4)

Dentro del Taller existía una extensa y compleja estructura jerárquica que incluía supervisores, capataces y encargados con diferentes categorías que tenían en muchos casos la única función de supervisar y controlar el trabajo realizado por los operarios.**** *“Había muchas líneas jerárquicas y el drama de eso es que nadie tomaba decisiones.”* (E4: 3) En las naves en la parte superior cerca de los puentes grúas se hallaban las oficinas donde los encargados y supervisores realizaban ciertas tareas administrativas, pero principalmente,

podían observar y controlar lo que sucedía con cada uno de los obreros ya que tenían la posibilidad de visualizar desde arriba todo lo que sucedía abajo. (Ver Fotos 1: El Taller)

En algunas secciones había encargados que no conocían el trabajo como para indicarle a los operarios de menor categoría, pero como había *'mucha gente'* en cada una de las secciones alguno de los operarios con mayor experiencia, generalmente se ocupaba de explicar el trabajo. En parte, para los trabajadores, esto era una demostración de que los ascensos no siempre coincidían con un conocimiento real del trabajo (se creaban conflictos con el escalafón que no era respetado) y que la estructura jerárquica no siempre era posible de ser *'respetada'*. El sistema de jerarquización y clasificación de los obreros, muestra una realidad fragmentada que se manifiesta en sus relatos y que da cuenta de la complejidad de las relaciones laborales cotidianas.

El último jefe de Taller en la época del Estado (ingeniero y actual director de una de las tres Escuelas Nacionales de Educación Técnica -ENET- de Laguna Paiva) afirma acerca de la organización del Taller *"lo que decía el capataz era lo que se hacía y lo que decía él era lo que decía el de mas arriba (...) el objetivo que se tenía era largar la mayor cantidad de vagones posibles, no la mejor calidad de reparación de vagones y entonces la gente joven estábamos pensando que había que mejorar la calidad de vagones para reparar menos vagones eso hacia que los costos disminuyeran"* (E30: 2). El problema que había en el Taller, según el ex jefe del mismo, era que la gente que lo manejaba no tenía capacidad científica para desarrollar una *'buena organización del trabajo'*.⁸ Por otro lado, los operarios -sostienen- que se revisaban los vagones pero muchos no recuerdan si había encargado de calidad, para algunos de ellos era un problema la falta de control, para otros, por el contrario, el control de calidad siempre existió para que las cosas *'se hicieran bien'*, es por eso que suele decirse entre los trabajadores que había distintos grados de responsabilidad y cuando algo *'salía mal'*, como no había sanción de ningún tipo el sistema de trabajo se tornaba mas ineficiente. *"Antes no se tomaba con tanta responsabilidad (el trabajo) como si hubiera alguna falla no se sentían culpables porque probablemente, no se les sancionaba no se les hacia nada ni moralmente es decir que se corregían las fallas y se continuaba."* (E29: 3)

**** Ver Anexo: Organigrama del Taller. Página 122.

⁸ Existió un plan en el Ferrocarril, a principios de los '80, para incorporar profesionales que tenían mayores posibilidades de llegar a puestos de conducción tuvieran conocimientos más específicos acerca de organización y administración empresarial etc. para introducir cambios que permitiesen bajar el déficit en los Ferrocarriles.

Algunos hechos ponen de manifiesto la informalidad que caracterizó la organización del Taller en la etapa del Estado. Cuando la gente trabajaba después de horario, o cobraba horas extras o al día siguiente no trabajaba las horas trabajadas demás como forma de compensar. Antes se perdía una hora y se arreglaba la hora de salida '*total lo pagaba el Estado*' y sino se terminaba el trabajo '*y bueno...*', del mismo modo se decía que como había mucho material se desperdiciaba porque '*total el Estado lo pagaba*'.⁹

1.II La empresa estatal como espacio de construcción de la identidad laboral

Los trabajadores han ido construyendo una imagen de cómo era trabajar en una empresa del Estado, como lo fue Ferrocarriles Argentinos. Si bien algunas percepciones han ido mencionándose, se contextualizará brevemente la etapa estatal a la cual se hace referencia, y luego se hará mayor énfasis en las representaciones de los trabajadores sobre la empresa en dicho período y cómo la pertenencia e identificación con el ámbito construyó, lo que significa '*ser ferroviario*'.

El período al cual hacen referencia los trabajadores del Taller al relatar '*como era trabajar en la época del Estado*' en la empresa Ferrocarriles Argentinos, se puede contextualizar en la etapa donde las políticas estatales eran expresión del modelo de Estado populista- desarrollista (caracterización del Estado de Bienestar en la Argentina - Grassi, E., Hintze, S., Neufeld, M. R.: 1996). La expansión de los derechos sociales, la promoción del bienestar social, el desarrollo de la legislación laboral y la incorporación de los trabajadores como de otros sectores sociales en tanto consumidores (de una producción masiva y homogénea tipo fordista) fue representativo de esa etapa. Un Estado *empleador*, notable en la expansión del empleo en el sector público (que se manifestaba en la figura de *patrón*) en un régimen de *pleno empleo* dentro del modelo económico de industrialización sustitutiva de importaciones ("ISI"). Dicho Estado tuvo un rol regulador y como "agente de cambios sociales" (Lechner, N.: 1991) que manifestó su capacidad intervencionista también por medio de la inversión en obras de infraestructura, de expansión y nacionalización de los servicios públicos (Ferrocarriles por ejemplo), en la reforma agraria y en la propiedad de los recursos naturales. (Lechner, N.:1991)

⁹ Por el contrario en la última etapa del Taller como parte de Ferrocarriles Argentinos, el material faltaba y era una de las 'causas' y 'explicación por las que los trabajadores argumentaban que no se trabajaba.

En este contexto las empresas públicas fuertemente protegidas por el Estado, que partían de un objetivo político que era el prestar servicios al menor costo a la mayor cantidad de población, tenían ciertas particularidades como la carencia de autonomía para la gestión financiera y de personal. Por su parte los trabajadores de dichas empresas eran protegidos y recibían beneficios (como el pago de obra social, fondos jubilatorios o pasajes libres -caso ferrocarriles-), lo que se traducía en un sentido de pertenencia y defensa de la empresa.

Para los trabajadores del Taller en los años '40 y '50 el Ferrocarril era una empresa respetada '*eran palabras mayores*', ya que se lo consideraba la principal fuente de trabajo y "*en ese entonces el Ferrocarril era lo más grande que existía*" (E15: 1). Para algunos de los empleados, trabajar en el Estado, era pertenecer a una empresa segura, que funcionaba, tener un sueldo asegurado, pero básicamente tenían Trabajo: significaba la seguridad de un empleo por tiempo indeterminado y la posibilidad de jubilarse allí. Se podía armar un '*estilo de vida*' - afirman- había aguinaldo, salario familiar, tenían obra social, licencias - con y sin goce de sueldo, por diversas razones, cuanto más antigüedad accedían a mas licencia- y acceso a créditos. En ese tiempo, los sueldos eran '*buenos*' y los ferroviarios estaban '*muy bien*' económicamente (les permitía criar a sus hijos y costear los gastos para sus estudios) para algunos eso hizo que la gente quisiera mucho y defendiera al Ferrocarril, era un '*orgullo pertenecer*'. "*Trabajar en una empresa pública era como decir que ya teníamos garantizado el trabajo de por vida, se tenía una cobertura, se podía armar un estilo de vida, los sueldos no eran holgados pero había aguinaldos, se podía sobrellevar una situación*" (E22: 1) (ingresó en los años '80 donde los salarios habían bajado notoriamente) "*Uno venía con la formación de la escuela técnica y donde podía encontrar un trabajo afín era acá, el pensamiento no era tanto trabajo para el Estado sino ibas a la seguridad, entrabas por tiempo indeterminado, había una especie de inculcación de terminar de estudiar y entrar al Ferrocarril*" (E24: 1)

La construcción de la relación con el Estado se manifiesta en la dicotomía obreros /patrón (Estado). Para los obreros trabajar para el Estado era trabajar para '*ningún patrón*' del que todos los meses llegaba el sueldo. "*En el tiempo del Estado teníamos un patrón que era el Estado que no conocíamos que no sabíamos quien era, trabajábamos para el Estado se sabía que había que trabajar, hacer las cosas porque sino por mas Estado que sea o empresa si uno no produce por lo menos lo que consume no puede ir adelante*" (E28: 7)

Tejón

Había una identificación y sentido de pertenencia entre los ferroviarios¹⁰ que se manifestaba dentro y fuera del ámbito laboral. Para algunos de ellos Ser ferroviario era/es un sentimiento¹¹ que partía de una identificación con lo que hacían y con su lugar de trabajo. *El compartir ciertos saberes, la forma de hacer y percibir su Trabajo, interactuar entre ellos y de diferenciarse de 'otros' trabajadores es la manera en que han construido, en el tiempo, su identidad como ferroviarios.* Ser ferroviario era ser obrero, un trabajador.¹² Como sostiene, J. Horowitz (1985) los trabajadores ferroviarios tenían una gran identificación con su trabajo lo que ayudó a fomentar la solidaridad entre ellos y superó, de acuerdo al autor, las diferencias entre ellos (por categorías, escalas salariales). *"Entre los compañeros había una amistad muy grande, años compañeros que entraron y terminaron juntos era una cultura de la amistad."* (E22: 1)

La mayoría de los entrevistados son hijos de ferroviarios *"yo era ferroviario desde antes de entrar al Ferrocarril yo lo quise desde chiquito me lo inculcaron mis padres"* (E12: 6) Los aprendices o peones que ingresaban al Taller, en su mayoría, ya habían incorporado valores y normas inherentes a la actividad. Para cubrir los ingresos que se producían en los Talleres o cualquier dependencia de los Ferrocarriles se respetaba un orden de prioridades que se establecía en el Convenio Colectivo de Trabajo, esposa o hijos de personal en actividad fallecido o que haya agotado el período de adscripción por enfermedad o accidente; hijo de personal ferroviario (en actividad o jubilados). Incorporar a los hijos al mismo ámbito laboral de alguna manera contribuía con la reproducción del orden social establecido, aún así no siempre ese orden era asumido como tal y en muchos casos no existía la intención de incorporarse definitivamente sino como un trabajo transitorio en procura de otro mejor.

Los trabajadores de mayor edad relatan como muchos de ellos compartían tiempo de ocio (asados, partidos de fútbol, salidas los viernes por la noche) junto a sus compañeros de trabajo, generalmente de sección, además es necesario recordar que era muy frecuente encontrar en el Ferrocarril, y el Taller no fue una excepción de ello, relaciones de parentesco entre los trabajadores que fortalecían aún más las relaciones entre los trabajadores del Taller y servían para consolidar y reproducir el vínculo más allá del tiempo laboral.

¹⁰ Una manera de mostrar el orgullo y la identificación con los *ferroviarios* se explicita en el relato donde se decía que alguien que se había jubilado en el Ferrocarril *no se había jubilado en cualquier parte lo había hecho en el Ferrocarril.*

¹¹ En los años '50,'60 un hombre que trabajaba en los Ferrocarriles significaba un *'buen partido'* para una mujer, afirman algunos de los socios con más antigüedad en el Taller.

“El trabajo ha sido prácticamente siempre el elemento dominante de la vida cotidiana; *precisamente en torno al trabajo estaban organizadas las otras actividades de la vida cotidiana.*” (Heller, A. 1991:123; destacado de la autora)

De alguna manera el trabajo se convierte en eje estructurante de la vida en tanto proyección individual en el futuro y también de la cotidianeidad. El espacio de Trabajo, y tiempo de convivir y compartir experiencias entre los trabajadores, como el pertenecer a una *comunidad de sentido* - el Taller y el sindicato -, son algunos de los aspectos que forman parte de la construcción de la identidad laboral. Generar sentidos y prácticas como compartir y pertenecer son parte del proceso de constitución y consolidación, en este caso de la identidad de los ferroviarios.

Uno de los momentos donde no sólo los trabajadores se encontraban sino también sus familias y el resto de pueblo era el 1° de marzo al festejar el Día del Ferroviario. En el caso de la Ciudad de Laguna Paiva o *‘Ciudad del Riel’*, como también se la llamaba, se realizaba una fiesta que duraba 24 horas, a la cual asistía todo el pueblo y habitantes de los alrededores, había diferentes tipos de espectáculos para las familias. De alguna manera dicha celebración, donde todos los ferroviarios, no importaba su categoría se encontraban para festejar, constituía una vía para la consolidación y afirmación de la identidad ferroviaria como una forma de incorporar a la familia, a la *‘familia’* que representaba para algunos el Taller.

El Taller era definido como una *‘familia’* para quienes estaban trabajando desde antes de los ‘80, sin embargo los mas jóvenes sostienen que es una imagen que se quería mostrar al exterior, pero que en realidad sólo era una percepción de algunos de los obreros del Taller opuesta al del resto de los trabajadores que pertenecían a él. De alguna manera, esto muestra (como así también algunos aspectos anteriormente descriptos) como aquellos trabajadores que ingresaron antes de los ‘80 poseen lazos muchos mas fuertes de pertenencia e identificación con el Ferrocarril, que aquellos que vivieron únicamente el período de *decadencia* de la empresa estatal que tuvieron una experiencia muy diferente que tiño de recelo a la relación entre los trabajadores y la empresa.

¹² Uno de los socios afirma que ser ferroviario era como ahora ser policía es el *furor*. Tenes cobertura estas bien económicamente y es un trabajo *respetado*.

2. El Sindicato: La Unión Ferroviaria

Otro ámbito de pertenencia y de construcción de la identidad ferroviaria lo constituyó el sindicato (Unión Ferroviaria) principalmente durante la etapa estatal. Como sostiene A. Gortz (1996) "la práctica de un oficio implicaba una forma de vida, una posición en la sociedad y una identidad de grupo definida, de la cual daba pruebas la pertenencia del trabajador a un sindicato. La identificación con el propio trabajo equivalía a proclamar una cultura definida y una posición social." (Gortz, A. 1996: 30)

Previo a exponer las opiniones y representaciones de los trabajadores acerca del desempeño de los representantes del gremio en el Taller, considero necesario realizar una breve reseña histórica del desarrollo de las actividades del sindicato.

La primera agrupación proveniente de la industria ferroviaria que realizó intentos para mejorar sus condiciones de trabajo y salariales se unió en el año 1887 bajo el nombre de La Fraternidad. Los maquinistas y fogoneros fueron quienes constituyeron dicha sociedad.

Había otros sectores de '*obreros ferroviarios*', como se los denomina, como operarios de Talleres, cambistas, guardatrenes, peones de vía y obra, etc. que también habían comenzado a enfrentar por medio de huelgas aisladas a los patrones de las empresas que por medio de rompe huelgas las disolvían. Diversos grupos se fusionaron y fundaron la Federación Obrera Ferrocarrilera en el año 1912 (que para el año 1918 cambia de nombre a Federación Ferroviaria). Dentro de la federación funcionaban los distintos sindicatos (divididos en Sindicato de Talleres y Sindicato de tráfico) que en el año 1922 se unificaron y fundaron la Unión Ferroviaria (UF).¹³

Tanto La Fraternidad como la UF, fueron de los primeros sindicatos, en el transcurso de la década del '20, en firmar - con mediación del gobierno - con las compañías convenios de trabajo, que mejoraban las condiciones laborales - que incluían licencias por enfermedad y días por vacaciones- aún cuando las diferencias salariales eran muy marcadas entre las categorías de empleados. (Horowitz, J.: 1985)¹⁴

¹³ Paralela e independientemente del sindicato los trabajadores ferroviarios poseían otras organizaciones para su propio usufructo que de todos modos pueden haber ayudado al fortalecimiento de la relación entre los obreros y el sindicato, dichas instituciones fueron sociedades de ayuda mutua, de alojamiento y cooperativas de consumo.

¹⁴ Para la década del '30, el estado había constituido la caja de jubilaciones a la que tanto empleados como empleadores contribuían, es decir que los ferroviarios contaban con jubilación o pensión (para trabajadores

Los 'logros' en las mejoras de las condiciones laborales a través del sindicato¹⁵, podrían explicarse en primer lugar, por el alto nivel de identificación con el Trabajo y una estrecha relación basada en el compañerismo y la solidaridad de los trabajadores *del riel* (hablamos de la primera etapa del siglo); y en segundo lugar la importancia económica de la actividad ferroviaria para el país (dentro del modelo agroexportador). Ya en el tiempo (después de la segunda Guerra mundial) cuando el monopolio del transporte por tierra era del Ferrocarril (Horowitz, J.:1985; Schuarzer, J.: 1998) el Estado aún como propietario de la red tuvo que negociar frente al poder y la presión de los trabajadores del gremio.

Por el número de afiliados y su apoyo a la Confederación General del Trabajo (CGT, constituida en 1930)¹⁶ a partir de la década del '30, la organización manifestó su capacidad de movilización y de poder en relación con otras organizaciones obreras. A partir del año 1943, cuando J. D. Perón es nombrado secretario de Trabajo, el Estado modificó su política laboral y legitimó e impulsó tanto el rol (y poder) económico como político de los sindicatos en la sociedad.

En el año 1947, entra en vigencia el Escalafón Unico: común a todos los trabajadores ferroviarios, por medio del cual el mismo oficio desempeñado en cualquier línea percibiría el mismo salario, 'logro' del sindicato, que terminó con las diferencias que existían entre los obreros al pertenecer a diferentes sectores de la red ferroviaria. Las desigualdades se expresaban por la pertenencia a las diferentes trochas - ancha, media y angosta -, ya que hasta ese momento cada una tenía su escalafón y condiciones de trabajo particulares, de ese modo ciertos sectores quedaban relegados del resto.¹⁷

En términos generales durante el período de 1950/1975 en la Argentina se desarrolló un sistema de relaciones laborales - en un contexto de alto grado de intervención y mediación estatal en la negociación entre las partes - que se caracterizó por la ampliación de la legislación laboral, una fuerte negociación centralizada; un fortalecimiento del poder institucional del sindicato con personería gremial y el costo salarial resultante de acuerdos paritarios (Novick, M. y A. M. Catalano: 1995). Además se

inhabilitados' o viudas o hijos, también extendían subsidios). En los años '40, la caja de jubilaciones constituyó un organismo llamado Hogar Ferroviario que otorgaba préstamos para la compra o construcción de viviendas (no siempre la adjudicación de los préstamos fue equitativa).

¹⁵ El sindicato con el aporte de los afiliados proveía (y sigue haciéndolo) a partir de los años '40 la prestación de servicio médico (creando un sistema de cobertura propio), asesorías jurídicas, y centros vacacionales en distintas partes del país.

¹⁶ La CGT se constituyó como la única central nacional donde se hallaban representadas los sindicatos organizados por rama de actividad, la estructura vertical que la caracterizó manifestó su poder para reclamar por las demandas de sus representados frente al gobierno y los empresarios.



no fue tan
homogéneo el período

instituyeron remuneraciones adicionales: asignación familiar, se universalizó el régimen jubilatorio, y se generó una política para la protección de la salud, promoción de la vivienda y el turismo social. Los sindicatos¹⁸ tuvieron un rol activo y protagónico en dichas políticas, y la UF fue uno de los primeros gremios en llevar adelante estas medidas. La represión y la negociación caracterizaron la relación entre los gobiernos y el sindicato. La UF permaneció intervenida militarmente desde el año 1976 hasta el año 1983 como así también lo estuvieron otros sindicatos y la CGT.

2. I Entre 'Logros' y 'abusos'

Adentrarnos en la organización sindical a la cual se encontraban afiliados los trabajadores del Taller (del capataz al peón, la Unión Ferroviaria y el personal de dirección a APEDEFA¹⁹) pone de manifiesto la complejidad de las relaciones no sólo entre la patronal (empresa) y los obreros, a través de sus representantes gremiales, sino también la particular relación que se establecía entre los delegados sindicales y los trabajadores, reconociendo entre los últimos diferentes puntos de vista acerca del accionar de sus representantes.

La estructura sindical de la Unión Ferroviaria con sede central en la Capital Federal contaba en ese momento con 216 locales entre seccionales y delegaciones en todo el país. En una de sus seccionales, en la localidad de Laguna Paiva, funcionaba la Comisión Ejecutiva que atendía desde el inicio de un trámite por ejemplo jubilatorio, o la solicitud en algunos de los centros turísticos del gremio, hasta los conflictos gremiales que se generaban. Dentro del Taller existía lo que se denominaba comisión de reclamos (al igual que en otros departamentos de la empresa de cada una de las líneas de los Ferrocarriles): delegados que elegidos por votación - al igual que los miembros de la Comisión Ejecutiva- trataban problemas originados por el incumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, representaban *la voz* de los trabajadores frente a los supervisores o el capataz, aún en ciertas ocasiones anteponiendo sus propios intereses. Los problemas que se generaban eran resueltos entre el delegado y quien correspondiera de la empresa, de otra forma se

¹⁷ Los trabajadores de la industria ferroviaria son representados de acuerdo a su especialidad oficio o función, por medio de cuatro organizaciones: UF, La Fraternidad, Señaleros (ASFA) y Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA).

¹⁸ El modelo sindical en la Argentina, se caracterizó por la unicidad que se promovió al reconocer en 1945, con el decreto N° 23.852 con la personería gremial a la organización más representativa de la actividad, lo que generaba en ocasiones un poder casi monopólico frente a otras organizaciones paralelas.

¹⁹ Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos.

elevaba a la comisión directiva de la UF (Capital Federal) quien resolvía la medida y la comunicaba (medidas que podían ser apeladas) a los interesados.

Quienes habían sido delegados de sector o parte de la comisión de reclamos sostienen que se trabajaba por 'los derechos del trabajador' por lo que se entendía: el salario, las condiciones de trabajo (trabajo insalubre, por ejemplo) las vacantes mal adjudicadas, sanciones, relación con los superiores, cambios de horarios, licencias. "*La función del sindicato era siempre la misma defender la fuente de trabajo, defender la gente tratar que anduvieran las cosas bien.*" (E28: 2, ex secretario gremial en la etapa ferroviaria)

Para algunos trabajadores los '*logros o conquistas*' se plasmaron en el escalafón 21/75 (Convenio Colectivo) y para otros sin embargo fueron en perjuicio: la reducción de los turnos por trabajo insalubre (secciones en las que los obreros no tenían los elementos de protección reglamentarios, no había herramientas suficientes, o las maquinas como eran muy antiguas no estaban en buenas condiciones, etc.) fue un reclamo realizado por el sindicato cuyo resultado fue la reducción de la jornada de trabajo en la sección de pintura, soldadura o remachadores. Esto se transformó en una fuente de conflicto: el '*logro*' para los trabajadores de las secciones afectadas, fue percibido por trabajadores de otras secciones como un 'privilegio' que recibían ciertos trabajadores con relación al resto.

Eo: mi forma de pensar del sindicato, se defendía a las personas por supuesto, pero yo creo que todos los logros que se alcanzaron a través del sindicato fueron para perjuicio y para mi sí.

Ea: en que casos por ejemplo?

Eo: y por ejemplo. se redujo el horario de los soldadores acá se trabajaban 8:30 y se redujo su horario a 6 horas

Ea: por qué razón?

Eo: y eso se dijo porque era insalubre en ese momento

Ea: vos pensas que fue negativo para quién?

Eo: no para ellos fue bueno pero se armó como un choque porque los soldadores tenían como un privilegio y las demás personas no, trabajaban menos horas que los demás.

Ea: Quién se sentía perjudicado?

Eo: las demás gentes y al final empezaron a luchar todos para conseguir las 6 horas" (E23: 1-2)

La vía de protesta por mejoras salariales o condiciones inadecuadas de trabajo eran los paros que se hacían con '*quite de colaboración*' (o trabajo a reglamento), es decir, cotidianamente se trabajaba aún sin todos los elementos de seguridad, por lo tanto lo que hacían los operarios simplemente era no trabajar si faltaba algún tipo de elemento en la

máquina, la otra vía de protesta fueron los paros generales, medida a la que se convocaba desde la UF o la CGT.

Eo: lo que pasa que el sindicato siempre trabajo tratando de defender lo que era la fuente de trabajo pero acataba lo que venía de arriba (de la UF y a su vez ellos supongo de la CGT) esa era una realidad, y se moviliza por así decirlo creo que un 96% de la gente a lo que decía la UF, en algunas oportunidades puede haberse equivocado porque creo que sí.

Ea: en que sentido?

Eo: un paro mal organizado y a veces parábamos por cuestiones que ya eran irreversibles

Ea: pero y en ese caso que se hubiera podido hacer?

Eo: y no sé a lo mejor, no sé la negociación creo que sigue siendo la mejor forma de solucionar cosas, yo creo que tenes posibilidades de pactar acuerdos, no digo que vas a ganar pero a lo mejor mas cosas y no poner a todo el Taller en juego.” (E21: 3, fue delegado de su sección en el Taller antes del cierre)

Es decir que los trabajadores no siempre estaban de acuerdo con los mecanismos que utilizaba el gremio, por ejemplo cuando se convocaban paros por ‘desavenencias entre dirigentes’.

El sindicato se ha ocupado tanto de llevar adelante los reclamos frente a la patronal como de protagonizar ‘abusos’, lo que provocó la perdida de ‘seriedad’, perspectiva de alguno de los trabajadores. “A lo mejor yo salía a pegar carteles y me justificaban el día por salir a pegar carteles, y ese es un ejemplo que te puedo dar, otro que porque era el amigo de tal no lo sanciones o porque es pariente mío, sobrino, yo creo que se pierde la seriedad de los sindicatos” (E25: 2) La particularidad de las relaciones que envolvía la interacción entre los trabajadores y los representantes sindicales estaba impregnada de valores como la lealtad, la reciprocidad (en los favores, clientelismo político) y marcado por la lejanía o cercanía al dirigente: conocer (lo), pertenecer a la misma sección de trabajo, al mismo partido político o agrupación dentro del gremio, ser vecino, o tener una relación de parentesco, eran relaciones que implicaban favores mutuos.

Uno de los supuestos desde el cual había partido en mi investigación era el hecho de que los trabajadores ferroviarios como afiliados a su gremio tendrían una participación activa en la defensa de sus derechos como trabajadores acrecentado con una visión del sindicato ferroviario como combativo. Sin embargo algunas de las entrevistas dejaron entrever que la adscripción activa al gremio no podía darse por sobreentendida.

“Yo creo que del sindicato te puedo decir muy poco porque yo nunca me metí, Ea: participabas?

Eo: nunca he participado (E26: 4)

Eo: acá cuando había paro el que venía a trabajar el otro día tenía escrito por todos lados, tenían que parar o parar si era paro general se aceptaba en todos lados no sólo acá creo yo, no sé

Ea: vos no estabas de acuerdo con los paros?

Eo: y hicieras o no del paro tenías que participar de la medida de fuerza creo yo por que ~~sí~~ no”
(E26: 4)

“O sea, a veces el tema de los paros yo no era partidario, pero el gremio obligaba pero tampoco podías ir en contra del gremio por lealtad a los compañeros” (E29: 4)

El vínculo entre los compañeros, la ‘lealtad’ como lo denominan se puede llegar a definir como producto de una solidaridad entre compañeros, edificada sobre la base de una identidad a partir de la pertenencia a un mismo ámbito laboral, el oficio compartido y porque no sumar el hecho de que la mayoría compartían también el espacio comunitario de Laguna Paiva como también relaciones de parentesco. En apariencia la identificación pasaría mayormente con el Trabajo que con el gremio es decir una *lealtad* por sus compañeros mas que por su sindicato. *oficiaba*

El sindicato auspiciaba de vehículo entre la empresa y los trabajadores, por convenio poseía una lista de postulantes que debían cumplir ciertos requisitos para ingresar. La lectura de algunos trabajadores es que el gremio ‘ayudaba a entrar al Taller, tramitaban la entrada’. Aún así para algunos de los trabajadores el gremio se utilizaba para ‘acomodar’ gente que no era idónea para el trabajo que le era asignado, para algunos esto significaba también un ‘abuso’.

Por último, algunos de los trabajadores pensaban que la UF se ocupaba de cuestiones (muy cotidianas) en vez de ocuparse de ‘cosas grandes’ que pasaban en la empresa, un relato presente en muchos de los trabajadores es acerca de ‘*las compras inútiles corruptas que hacía la empresa, por orden de directivos, que la UF tendría que haber denunciado a los directivos corruptos, tener más participación de lo que era la empresa en sí misma.*’

Es interesante destacar como frente al tema del sindicato se manifiesta fuertemente los diferentes puntos de vista y las divergencias entre los trabajadores, como así también, dichas perspectivas significaban distintas concepciones y lecturas acerca de los mismos sucesos (el trabajo insalubre), y finalmente se desarrollaban las mismas acciones (los paros) aún con intenciones y motivos explícitos diferentes (la lucha, la lealtad).

Al hablar de su pasado los trabajadores reconocen y dan cuenta de aquellos elementos que de una u otra manera fueron consolidando prácticas y sentidos, representaciones que los definen en tanto obreros ferroviarios, y que los diferencia de otros trabajadores, entre otras cosas las específicas tareas que realizaban en las naves de

reparación o fabricación; o así mismo el hecho de pertenecer a una empresa de importancia tanto económica como social para el resto de la sociedad.

La visión de su entorno, de sus prácticas es lo que expresan a partir de sus relatos por medio de los cuales han ido construyendo su historia, su identidad como trabajadores y también la historia de su lugar, el Taller.

En un contexto de reducción del rol del Estado y racionalización de las empresas públicas y formación de una opinión de desprestigio de las instituciones estatales, la percepción de los actores -trabajadores- de su propio mundo laboral, ha ido modificándose como parte de un discurso producido en dicho contexto.

La construcción de una *praxis* del pasado estatal esta signada por una *supuesta* irresponsabilidad *admitida* con el Trabajo: porque no se trabajaba (están los que lo admiten y los que no), por la falta de calidad en los trabajos, porque no se cumplían con los tiempos ni se cuidaban los materiales, porque el Trabajo era monótono, se '*perdía el tiempo*' y no había colaboración entre los trabajadores. El discurso anterior forma parte de la imagen que se ha ido construyendo en el presente, para legitimar, en parte, las prácticas actuales, en contraposición con el mundo laboral estatal deslegitimado y caracterizado como ineficiente, burocrático y jerárquico, donde la opinión de los trabajadores no era escuchada y solo se respondía a las ordenes de los superiores.

Interesante. Se resume el discurso hegemónico

Aún así, entre los trabajadores más antiguos del Taller puede leerse entre líneas cómo ese pasado estatal y el hecho de '*ser ferroviario*' marcó y construyó definitivamente no sólo un '*estilo de vida*' sino también un estilo de trabajador '*cumplidor*' y '*responsable*' con su Trabajo - hoy pocos son los que admiten que dicha prácticas los siguen caracterizando y no como resultado de las transformaciones de los últimos tiempos -, la desvalorización de aquellos tiempos se puede asociar en parte a partir de sus relatos con el hecho de haber vivido todo el proceso de desmoronamiento de una empresa '*segura y respetada*' que les había garantizado un futuro que se derrumbó, pero que aún así colaboró con la construcción de una identidad asociada a la pertenencia a dicho entorno laboral que los define, y que en muchos casos sobrevivió, como pudo verse en algunos de los relatos citados en el transcurso del Capítulo.

Capítulo 4:

La Transición

Se caracteriza la etapa intermedia por la cual atravesaron los trabajadores en el momento del cierre del Taller, y formación de la Cooperativa como *transicional*. Significa comprender que fue un tiempo con características propias que careció de un sentido de pertenencia definido de los trabajadores como lo había sido hasta el momento. Desprendiéndose del Estado comenzaban una nueva etapa como socios de una empresa privada, dejando de lado la categoría de trabajadores asalariados. Los socios definen este proceso de *transición* desde el presente como un tiempo que se caracterizó por el '*dolor, la resignación y el desafío de emprender una nueva etapa con el temor que significaba ello*'.

A nivel macro social, un período de *transición* es un momento particular en una sociedad, inmersa en un contexto mayor, en donde las relaciones sociales económicas y políticas que la caracterizaron comienzan a atravesar cambios que modifican aspectos de cada una de las esferas y la interacción entre ellas. Lo que conlleva una etapa en la cual las viejas estructuras sociales, económicas y políticas aún no desaparecen y conviven con las nuevas que se están generando.

1.El Ferrocarril en la Argentina

El año 1854¹ fue el punto de partida para la construcción de la primera línea férrea del país. El trazado de las líneas, el planeamiento y el financiamiento estuvo a cargo de empresas privadas en su mayoría de origen británico (había también compañías francesas) que se extendieron en las zonas más ricas económicamente, aún así algunos de los ramales se construyeron con capitales nacionales y luego fueron concesionados a empresas extranjeras por tiempo indeterminado. En el marco del Modelo Agroexportador, la red se diseñó en forma de abanico teniendo como eje el puerto de Buenos Aires, la concentración de la red en la pampa húmeda manifiesta el claro interés del gobierno nacional y de las compañías extranjeras en dicha zona. El Ferrocarril generó el crecimiento de conglomerados urbanos pero su expansión también generó diferenciación entre regiones del país. Las zonas de *menor atractivo económico* y apartadas fueron recorridas por el

¹ Por medio de una ley provincial (Enero, 1854) se concesionó la construcción de lo que se denominó Ferrocarril Oeste (ex Sarmiento, actual Trenes de Buenos Aires S.A.)

Ferrocarril del Estado o como se lo concibió de *fomento* (actual Belgrano) el Estado Nacional comenzó la construcción de sus líneas en el año 1873.

Para la década del '40 hubo un intento, sin éxito, por parte de las compañías privadas de constituir una sociedad mixta junto con el estado para la explotación de la extensa red férrea del país. (Scalabrini Ortiz, R. 1957) El 1° de Marzo de 1947² se produce la nacionalización de los Ferrocarriles en manos de capitales extranjeros, durante la presidencia del Gral. J.D. Perón, y en 1949 la Empresa Ferrocarriles Argentinos se hace cargo de la administración de la red que se agrupó en siete sistemas que comprendían varias líneas.

La historia del Ferrocarril se encuentra atestada de proyectos de *reactivación* de los Talleres y de ramales improductivos, generados por profesionales de la empresa, proyectos que en su mayoría no se llevaron a cabo.

En un estudio realizado acerca de los Ferrocarriles argentinos su desempeño organizacional se caracteriza como deficiente, como también a nivel financiero resultado de un proceso que se inicia a partir de la Depresión del '30 -a pesar que cambia tras el hecho de la nacionalización en 1947-. Desde el enfoque racionalizador se argumentó que la crisis y el déficit que generaba el medio ferroviario se debía en parte a la incapacidad de adaptación a los '*nuevos tiempos*', ya que el redimensionamiento o la reducción de servicios no rentables fueron medidas que no se llevaron a cabo apropiadamente. Por el lado ferroviario se ha sostenido que otros medios de transportes han recibidos subsidios y que por lo tanto se ha producido una competencia desigual entre los medios de transporte (Müller, A. 1994) La empresa siempre fue caracterizada como una de las empresas estatales que más déficit producían, por dicha razón se diseñaron proyectos de achicamiento y racionalización del sistema desde los diferentes gobiernos, uno de los mas recordados fue el de los años '60.

En el marco de la presidencia del Dr. Frondizi se recurrió al Banco Mundial para realizar un estudio acerca del sistema de transporte en la Argentina, el grupo consultado elaboró lo que se conoció como 'Plan Larkin': proponía el *achicamiento* del sistema ferroviario, entre otras cosas.³ Frente a este plan los trabajadores organizados bajo los

² En el año 1947 se promulga la ley de nacionalización y el 1° de marzo de 1948 el Estado toma real posesión de los Ferrocarriles, una de las razones por las cuales el 1° de marzo quedó instituido como el Día Nacional del Ferroviario.

³ El Plan Larkin aconsejaba: la privatización de los servicios; clausura y levantamiento de ramales; desmantelamiento, cierre y achicamiento de Talleres (de la reparación se harían cargo empresas privadas);

diferentes sindicatos llevaron a cabo una *'histórica huelga de 42 días'* en 1961 -recuerdan algunos trabajadores del Taller -, fue uno de los planes más repudiados por los obreros ferroviarios (y apoyados por la CGT). De hecho el pueblo de Laguna Paiva fue protagonista de la defensa de sus derechos, ferroviarios junto a sus mujeres enfrentaron a la policía y a gendarmería que custodiaban el Taller, hubo heridos y fueron incendiados varios vagones. En El Obrero Ferroviario del 20 de Diciembre de 1961 se puede leer *"Laguna Paiva constituye, de ahora en más, un mojón histórico y sangriento de nuestra historia en defensa de los derechos obreros."* El resultado de la huelga general fue el *'triumfo del gremio ferroviario'* sobre las intenciones oficiales. Sin embargo el Plan Larkin tuvo una aplicación parcial.

En el transcurso de las dictaduras militares se realizaron diversas reestructuraciones en el sistema ferroviario que en su mayoría consistieron en el cierre de ramales, pérdida de material y deterioro, y reducción de personal en algunas ocasiones. Uno de los socios del Taller recuerda *"en el proceso militar fue lo más calamitoso que nos pudo tocar, veíamos con tristeza como nos sacaban las vías, o como nos quitaban trabajo es lo más triste que podíamos ver"* (E7: 2)

En el transcurso de la presidencia del Dr. Alfonsín (1983-1989) se intentó, nuevamente, llevar adelante un proyecto de *achicamiento* de los Ferrocarriles, dicho proyecto rechazado por el sindicato y los trabajadores no pudo cumplir su cometido de transformación del sistema ferroviario.

Uno de los socios de la Cooperativa miembro del consejo directivo recuerda que en ese tiempo, para el año '85, Ferrocarriles Argentinos tenía intenciones de cerrar el Taller de Laguna Paiva y concentrar la actividad de reparación de vagones en el Taller de Tafi Viejo (Prov. de Tucumán). En ese tiempo, en el Taller de LP se habían incorporado profesionales ingenieros - con la intención de profesionalizar la dirección del Taller- que en trabajo conjunto con directivos del Taller realizaron un estudio acerca de su importancia para la línea Gral. Belgrano, y a su vez de la estructura particular del Belgrano dentro del sistema ferroviario. De esa manera se elaboró un plan por medio del cual se incorporaban ciertas modificaciones en pautas de trabajo y producción. La propuesta implicaba una inversión que debía realizar el Estado - que a su entender debía hacerse cargo de la situación -, en nuevas maquinarias y capacitación, el proyecto fue en parte llevado a cabo.

declarar prescindibles a unos 70000 agentes ferroviarios y la construcción de carreteras para incrementar el sistema automotor. (El Obrero Ferroviario, diciembre 1989, revista publicada por la UF)

En el año 1989, en el transcurso de la primera campaña electoral el Dr. Menem, recibió de la UF un proyecto para la reestructuración de los Ferrocarriles argentinos,⁴ el proyecto planteaba que *'el Ferrocarril quedase en manos del Estado'*⁵ y que en lugar de privatizar se concesionara. Dicho proyecto nunca fue llevado a cabo por el presidente mas bien todo lo contrario, aún así el presidente electo logró el apoyo de un sindicato *fuerte* (en tanto números de afiliados y la característica de la actividad) que en su tiempo supo ejercer presión.

2. La privatización del sector público: Concesión de los Ferrocarriles

Como ya se ha caracterizado en el Capítulo 2 a fines de la década del '80 y principios de los '90 en la Argentina como así también en otros países latinoamericanos comienzan a desarrollarse ciertos cambios tanto en la esfera económica como política. Esto significó además grandes cambios en la esfera social ya que ciertas prácticas y percepciones acerca de la sociedad comenzaron a entrar en contradicción con el nuevo contexto. Como definiría E. P. Thompson "el cambio histórico sucede, no porque una 'base' determinada deba dar lugar a la 'superestructura' correspondiente, sino porque los cambios en las relaciones de producción se experimentan en la vida social y cultural, se refractan en las ideas de los hombres y en sus valores, y son cuestionados en sus creencias." (Thompson, E. P. 1992: 81)

La reforma estructural que comenzó a implementarse en el primer gobierno del Dr. Menem, se plasmó en dos medidas fundamentales en el año 1989 por medio de dos leyes: N° 23.696 de Reforma del Estado y la N° 23.697 de Emergencia Económica.

Una de las principales medidas que implicó la reforma del papel del Estado⁶, la transferencia de las empresas públicas al sector privado con el objetivo de reducir el déficit público y la búsqueda de eficiencia de las empresas⁷. Los aspectos económicos de la reforma han sido analizados en el Capítulo 2.

⁴ El obrero Ferroviario, Julio- 1988.

⁵ En el año 1989, quien resultase luego presidente por dos mandatos realizó una *'promesa'* en un acto de campaña electoral en la ciudad de Laguna Paiva donde afirmó que: *'los ferrocarriles siempre serán del estado'*, sólo lo recuerdan muy pocos ferroviarios y algunos no ferroviarios en la ciudad. La paradoja es que legalmente los ferrocarriles siguen siendo del Estado pero están concesionados aún así la percepción social es que los ferrocarriles fueron vendidos como el resto de las empresas públicas.

⁶ En el marco de la crisis del modelo *keynesiano* se intenta revalorizar el modelo de *Estado mínimo* en contraposición a un estado "ineficiente, burocrático y costoso" (Gentili, P. 1994)

⁷ El término 'privatización' no circulaba hasta fines de los años '70 y principios del '80 con el ascenso de gobiernos conservadores tanto en Gran Bretaña como en los Estados Unidos donde comenzó a significar "todo cambio de actividades o de funciones del Estado al sector privado y más explícitamente, todo cambio de lo

En el año 1989 se sancionó la Ley de Reforma del Estado, junto con el dictado de decretos de privatización de empresas estatales como ENTEL, Ferrocarriles Argentinos y canales de TV (11 y 13) que dieron comienzo al programa de privatizaciones. En 1990 se privatiza Aerolíneas Argentinas, petroquímicas y la red vial nacional que se concesiona a través de la financiación por peaje. En 1991 se privatizan áreas petroleras se concesionan ramales ferroviarios, y se produce la desregulación - "ingreso de firmas privadas en actividades que antes eran tratadas como monopolio público" (Starr, P. 1993: 37)- del sistema de transporte y portuario. Para el año 1992 se genera la privatización de SEGBA, Gas del Estado. YPF en el año 1993 y en el '96 se realiza una privatización masiva de bancos provinciales. La última empresa transferida al sector privado fue el Correo Argentino en el '97 más la concesión privada de la administración de aeropuertos nacionales.

Específicamente en el caso de los Ferrocarriles Argentinos en el año 1989 se formuló un programa de privatización segmentado de concesiones por medio del Decreto Plan Ferroviario. Dentro de las empresas estatales los Ferrocarriles son la única empresa que ha sido concesionada -Ley 23.696: Art. 17 Modalidades inc.5- y no vendida a capitales privados. De ese modo quedaba establecido el cronograma y la modalidad de concesión de los servicios divididos en cargas y transporte de pasajeros. En el año 1990, comenzó la entrega de los pliegos de la licitación para la privatización de las líneas. En una primera etapa incluyó únicamente a los trenes de carga. Después de una selección de las ofertas presentadas⁸, en el período 1990-1991 se adjudicaron a los operadores los ramales de carga y entre los años 1992 y 1994 los trenes de pasajeros de larga, media y corta distancia. Algunos ramales de la red no fueron privatizados y fueron cerrados por no ser potencialmente rentables, o en otros casos asumida su administración por los estados provinciales. Aún así, ramales que habían sido transferidos a las administraciones provinciales fueron finalmente suprimidos porque las provincias renunciaron a solventar el déficit que se les imputaba, salvo la Unidad Ejecutora de la Provincia de Bs.As.. *

público a lo privado en la *producción* de bienes y servicios" (Starr, P. 1993: 34) A su vez el autor sostiene en su análisis, que la privatización, en el caso de países del *Tercer Mundo*, de empresas del Estado a veces significa la *desnacionalización* ya que los inversionistas o empresarios que ganan las licitaciones son extranjeros como es el caso de algunas de las líneas de Ferrocarriles que han sido adjudicadas a empresas de origen brasileño.

⁸ Con respecto a la selección de los concesionarios se realizó mediante un sistema de puntaje, que consideró los antecedentes del operador ferroviario, el monto de inversiones y la cantidad de personal ferroviario que se incorporaría. (Müller, A. 1994)

* Ver Anexo Cuadro 2: Concesión de los Ferrocarriles y Nueva modalidad Operativa. Página:123.

Si bien no es un tema en el que me detendré quisiera aclarar algunos de los principales aspectos del marco regulatorio y contractual de la privatización ferroviaria: concesión por 30 años renovables por 10 años, el material e infraestructura es rentado y debe devolverse; el concesionario debe realizar un plan de inversiones; el concesionario no tiene obligación de dar servicio público, de todos modos las tarifas están sujetas a aprobación gubernamental; el Estado participa del 16% del capital social de la empresa, sin aporte de capital; no se otorga subsidio a los ferrocarriles de carga pero sí a los de transporte pasajeros urbanos. (Müller, A., 1994)

3. La Caída del Taller: 'la resignación'

La línea Belgrano, que siempre perteneció al Estado desde su origen, fue un caso particular. En el año '89 se decide concesionar la red Belgrano completa. El proceso de licitación público e internacional que consistió en dos llamados fue en ambos casos declarados desiertos.

Frente a dichos sucesos se intentó buscar una alternativa que fuese viable, que permitiese que el ramal y sus Talleres permanecieran trabajando. El Poder Ejecutivo Nacional conjuntamente con la Unión Ferroviaria, creó entonces Ferrocarril Belgrano S.A., mediante el Decreto 1774/93, (bajo la supervisión del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos) quienes se propusieron generar ciertas transformaciones e inversiones necesarias en ese momento. Sin embargo el Taller de Laguna Paiva no había sido incluido.

La descripción realizada hasta el momento se relaciona con aquellos hechos formales que envolvieron el proceso de concesión de la empresa Ferrocarriles Argentinos y en especial al Taller Laguna Paiva, a continuación se enfatizará en las percepciones de los trabajadores acerca de dicho proceso.

Los trabajadores vivieron una etapa de profunda transformación, y desde el presente intentan explicar por medio de su relato, los motivos por los que consideran que el Ferrocarril 'cayó'. Por otro lado, explicitan su visión del contexto de crisis no sólo de lo que significó el cierre del Taller del Estado (su fuente de trabajo), del comienzo de las cesantías para cada uno de ellos (y sus familias) y el impacto en el ámbito local (el pueblo, *'siempre dependió del Taller'*) sino también una percepción de lo que significaba la venta o concesión de las empresas del Estado.

Los socios intentan explicar a través de diferentes motivos la 'caída' del Ferrocarril. Señalan que existía desde afuera de la empresa la intención de desprestigiar a los obreros y al Ferrocarril como medio de transporte. A partir de los años '80, los trabajadores resaltan que solían recibir muchas críticas desde los medios de comunicación porque se afirmaba que Ferrocarriles era una empresa que producía un gran déficit para el estado y donde nadie trabajaba.

'Había una campaña en contra del Ferrocarril para destruir al Estado', reflexiona uno de los socios. Desde una visión *estatista* - quizás- se hablaba de cómo 'caían' las empresas del Estado: "Lo que sucedió en el contexto del país que cayó SOMISA, teléfonos que caía todo entonces decíamos si los otros caemos nosotros también" (E22: 5) La percepción acerca de las empresas estatales es que eran *para siempre*, aún así algunos de los socios reconocen que era una política del gobierno privatizar el Ferrocarril como así también el resto de las empresas públicas, que significó 'vender las joyas' del Estado, la última opinión permite entrever un enfoque donde las empresas estatales representan y son parte del *patrimonio nacional* que debería ser protegido de los capitales e intereses privados.

Se afirmaba que la empresa caía por 'culpa' del mal comportamiento de los obreros, por no trabajar, y de la UF por justificar días a los trabajadores, pero para la gran mayoría fue por los directivos y 'los gerentes corruptos que hacían grandes negociados y compras sin sentido.' Otros recuerdan que "se decía mucho se le echó la culpa mucho a los que habían generado iniciado la Cooperativa y otros al gobierno pero más que nada porque se había iniciado la Cooperativa, los que yo hablaba normalmente tenían cierto recelo hacia Vázquez, al intendente se le echó muchas culpas porque no salió a luchar por el Taller." (E11: 3) Los trabajadores culpan principalmente a los que formaron parte del proyecto de la Cooperativa como a las autoridades por no luchar por el Taller como por apoyar el nuevo proyecto, la percepción para algunos es que la formación de la Cooperativa hubiera sido la razón por la cual se cerro el Taller.

Algunos trabajadores reflexionan en torno a cuestiones *más formales*, como ser el funcionamiento de la organización, enumerando motivos por los que el Taller pudo haber 'caído': porque existía una compleja e ineficiente estructura jerárquica que diluía responsabilidades, que generó la pérdida de eficiencia (presupone un tiempo donde el Taller fue eficiente); por la organización burocrática; porque no había innovación (modernización) e inversión -en máquinas ni recursos humanos -, y tampoco se hacía mantenimiento de las máquinas desgastadas. Con relación a las prácticas de los obreros, se cita el hecho de que no se trabajara después de terminar la *tarea* (régimen de incentivo), se

trabajaran menos horas. Como ya se dijo anteriormente para algunos '*hacer acto de presencia era suficiente*' consideran que de ese modo no se ponía esfuerzo ni conocimiento. Afirman que como se ascendía por antigüedad y no por capacidad no se renovaba la forma de hacer las cosas ya que por otro lado no se veía a la persona por su real capacidad laboral.

El tiempo previo al cierre fue un período de '*incertidumbre*' ("*esto se iba muriendo*" E10: 2) lo que se vivía en el Taller se traducía - para los trabajadores- en que los trabajos se hicieran '*así no más*', la calidad del trabajo había descendido. La gente no se preocupaba por el trabajo, el que siempre había sido trabajador '*se ponía más vago*'. Algunos trabajadores afirman que nadie se preocupaba porque el Ferrocarril siguiera adelante ya que no era de ellos. Para los trabajadores *no trabajar* es tanto una explicación y causa de porque se cerró y decayó el Taller, y a su vez, *una práctica generada como respuesta frente al desgaste y la ausencia de futuro laboral*. Las amenazas acerca del cierre del Taller y una actitud de resignación de los trabajadores frente a una decisión que fue entendida como irreversible. '*Era orden de arriba*' fue la respuesta que recibieron los trabajadores acerca de la decisión del cierre del Taller.

"*Creíamos que nunca se iba a terminar, siempre teníamos la idea de que íbamos a seguir siendo ferroviarios.*" (E7: 2) Si bien la gente no podía creer que se cerrara definitivamente el Taller afirman que estaban '*concientizados*', hacía tiempo que se decía que en cualquier momento se cerraba pero hasta ese momento nunca había sucedido nada.

Los socios vivieron el tiempo del cierre del Ferrocarril desde la '*resignación*', afirman que esa fue la actitud que se cultivó, como así también la de '*salvar lo que se podía*'. Estaban convencidos que '*no había vuelta atrás*' y que la '*situación era irreversible*' no había solución ni alternativa: había que privatizar.

Los telegramas de cesantías comenzaron a llegar en *diciembre del año 1992*, la mayoría lo recuerda como *el momento más triste de todo el proceso*, "*Con una amargura a algunos se les caía las lágrimas a mí entre ellos porque imaginate que después de 32 años de servicio te llegue un telegrama de cese de tus funciones*" (E7: 3). El primer tiempo se caracterizó como tituló un diario local: "*Cesantías y reintegros, un juego demasiado cruel*"⁹ que como también describía el periódico atentaban contra la dignidad de los trabajadores. Uno de los socios afirma "*echaban a 200 la UF tenía que hacer todos los trámites, reclamos movilizaciones*

⁹ El Litoral, Santa Fe 20/12/1992. Material facilitado por la Biblioteca Alberti, Laguna Paiva.

Ea: y se hizo todo eso?

Eo: si, claro todo eso se hizo, pero tomaban a esos 200 y de acá a una semana echaban a otros 200, entonces la gente terminaba podrida, era un desastre, el desgaste que se produjo en la gente fue positivo para la gente que implementó esto” (E21: 4)

Los mas jóvenes y solteros pensaron que conseguirían trabajo afuera, los mayores se preocuparon sobre todo *‘por el amor que le tenían al Ferrocarril’*, y porque a su edad no conseguirían otro trabajo, para los que ya tenían familia necesitaban un trabajo seguro y no había otra alternativa, es decir otra propuesta de trabajo en Laguna Paiva.

Se *invitaba* al retiro voluntario y se hacía el pago de las indemnizaciones, para la reducción del plantel (desde el año 1991). Para los socios se dio el retiro voluntario para no crear conflicto social, ya que se temía una *‘desintegración social’*. El problema fue que se les ofrecía una suma de dinero (*‘que nunca habían tenido’* E4), el presidente del Centro Comercial de Laguna Paiva institución, que *“protege los intereses de los comerciantes de la ciudad”*, reflexiona al respecto: *“Cuando se cerró y se dio la indemnización a los vagos que siempre habían martillado clavos y nada mas, y bueno los tipos salieron a comprar TV color, ropa y zapatillas de marca para los pibes, autos¹⁰, también a reparar los techos de sus casas que les llovía, pero al tiempo se quedaron sin nada porque los que pusieron en el banco no les alcanzaba para vivir de los intereses porque era menos plata de la que había sido su sueldos y les alcanzaba para mandar a los chicos a la escuela y comer” (E31: 2)* y pensaron que eso les iba a solucionar el problema económico, por un tiempo, hasta que consiguieran otro trabajo pero la mayoría utilizó el dinero, y en algunos casos no encontraron trabajo.

Había muchos obreros que se desempeñaban en la docencia, o en otros trabajos o estaban en término para jubilarse y el retiro fue *conveniente* para ellos. En algunos casos hubo trabajadores que utilizaron el dinero para instalar Talleres mecánicos, o en el caso de uno de ellos una huerta (E30), son los *pequeños emprendimientos* de los que se hablaban. Uno de los socios de la Cooperativa afirma: *“Ea: conoces algunas personas que pudieron juntarse y hacer algo?*

Eo: No hubo, porque te das cuenta que no esta la mentalidad todavía esa de trabajar en conjunto, venía cada uno de tratar de formarse de formar su pequeña empresa o negocio, no hubo esa mentalidad porque te darás cuenta que esto hace muy poco que esto esta instalado, y a las personas grandes les cuesta, entre la juventud les cuesta también el trabajo en equipo.” (E7: 4).

De hecho se conocen casos de obreros que emigraron de Laguna Paiva en busca de trabajo en ciudades cercanas como Rafaela, Esperanza o Santa Fe.

¹⁰ De hecho él puso la agencia de autos (que mantiene en la actualidad) en esa época porque antes se dedicaba al periodismo en una canal de LP por cable, tenía un noticiero local.

3.1 Las marchas: lucha sin 'convicción'

Tanto la población de Laguna Paiva como los trabajadores del Taller tuvieron la posibilidad de permanecer como espectadores o expresar su opinión, aún frente a la certeza de que el cierre del Taller era una decisión que ya había sido tomada, aún así iban a tener, en el futuro, la seguridad de que habían luchado por sus propios intereses. Sin embargo, quebrando uno de los supuestos con los que partí en mi investigación, el sentimiento de lucha por la defensa de sus derechos como trabajadores se volvió difuso para la mayoría, frente a la incertidumbre y la certeza de que el Taller se cerraba pero que quedaba entre abierta otra alternativa.

La falta de información acerca de lo que estaba sucediendo con el cierre inminente del Taller sorprendió al pueblo pero no a los trabajadores. Relatan que el día del cierre, la mañana en que llegaron y tuvieron que retirar sus pertenencias y volver a sus hogares lo tomaron con naturalidad, la última etapa había sido un tiempo de incertidumbre y que marcaba el inicio de un futuro aún más incierto.

No hubo una manifiesta resistencia al cierre, la explicación de algunos de los trabajadores es "creo que en general estábamos rendidos, no hubo una manifestación no hubo algo así para que se diga el desacuerdo esta acá y quedó marcado, por esto fue también lo que se manifestó a nivel nacional" (E25: 4) Las pocas movilizaciones que se hicieron no tuvieron repercusión "salíamos a dar una vuelta a la plaza pero era simbólico" (E22: 5), no había 'convicción' se sabía que esto se cerraba sí o sí, "Ea: *hubo en la época del cierre del Taller marchas protestas?*

Eo: si, si hubo marchas tres seguro, protestando frente a la municipalidad pero se iba a cerrar ya eso no lo paraba nadie." (E11: 3)

La participación del pueblo fue escasa.¹¹ Los paivenses suelen asegurar que la ciudad creció y se desarrollo al pie de las vías y que la dependencia económica del pueblo hacia el Ferrocarril seguía hasta nuestros días. '*El Taller le daba vida al pueblo era la única fuente de trabajo*' y la mayoría de la población era/es ferroviaria. Para el momento en que comenzó el proceso de racionalización en el Taller había aproximadamente 1500

¹¹ La mujer de uno de los socios que pertenece a la comisión de la sede social de la Cooperativa trabajaba en el frigorífico de Nelson (pueblo vecino a Paiva) hasta que en 1998 se vendió y se redujo personal, en esa oportunidad, y a diferencia de Paiva, el pueblo acompañó a los trabajadores haciendo cortes de ruta y otro tipo de protestas, no puede explicar porque tal diferencia en el grado de participación.

trabajadores, que en su mayoría residían en Laguna Paiva, ciudad que en el último censo contaba con una población de 13000 habitantes.

A mediados del año 1992, el pueblo se movilizó no sólo por el cierre de los Talleres sino también para protestar por la supresión de ramales locales para el transporte de pasajeros. En ese momento el cuestionamiento se centró en las autoridades locales, la conducción del gremio, en la destrucción de las empresas públicas pero también la gente convocaba para mayor participación frente a la incertidumbre que generaba el hecho de que se cerrara la principal fuente de trabajo.¹² *“El pueblo estaba muy desconcertado pensaron que nunca iba a ocurrir, el cierre del Taller, no los tomó muy desprevenidos se empezó a reaccionar pero no se podía hacer nada ya era tarde” (E29: 10)*

El que no se haya producido una acción colectiva, para algunos se relaciona con que nadie se posicionó al frente de las luchas, *‘que organizara desde arriba’* con objetivos claros y que pudiera manifestar la oposición. Sería interesante indagar si se perdió el sentido de lucha por los derechos y por la fuente de trabajo que postulaba no solo el gremio, y los trabajadores que participaban activamente, sino también de los trabajadores alineados y no alineados bajo ningún partido político. Es posible afirmar que frente al proceso de transformación, que vivieron los trabajadores ferroviarios, y el resto de la sociedad, la acción como una forma de reclamo o resolución perdió fuerza y se debilitó como estrategia, o es que la gente se convence (y es convencida) de que no hay solución, y se resignan, pues se sabe que las decisiones ya están tomadas mas allá de que la gente involucrada, y afectada, se oponga.

Unos de los socios, actual miembro del Consejo de administración de la Cooperativa afirma que frente a la reestructuración que se estaba llevando a cabo en el país *“Claro lo que primero la gente interpretaba era salgamos a protestar pero claro para el proceso que nosotros veíamos no alcanzaba con protestar, inevitablemente si no se hacía algo el Taller se iba a cerrar esto era claro”*(E1: 12). Algunos afirman que los trabajadores *‘no se movilizaron porque tenían miedo a quedar marcados de un lado u otro, la gente especuló’*. La divergencia de intereses y realidades entre los trabajadores, los que habían aceptado la indemnización del retiro, tenían otro empleo, o habían conseguido trabajo fuera de la ciudad y se fueron, o aquellos que estaban pronto a jubilarse, la gente quizás *‘especuló’* y puede que se haya empañado la posibilidad de construir un plan de lucha y de oposición, ya que además se conocía la posibilidad de que el Taller no se cerrara y se formara una Cooperativa.

¹² *“Laguna Paiva se moviliza por el futuro de los Talleres”*, El Litoral, Santa Fe 21/07/1992.

En el momento del cierre definitivo del Taller quedaban 350 trabajadores de 1500 que había cuando se inició la reducción y proceso de privatización.

En el marco de la concesión de las líneas férreas, el sindicato Unión Ferroviaria asumió de acuerdo a algunos investigadores (Murillo, V. 1997) una postura de negociación blanda (como la mayoría de los restantes gremios, aunque también existieron sindicatos que se opusieron y resistieron críticamente a la reforma planteada) y que de alguna manera apoyó el proceso general, el programa reformista, negociando demandas específicas.¹³ Los representantes sindicales locales afirman que el objetivo se transformó 'no en resistir el cierre porque ya era una decisión tomada sino en defender la fuente de trabajo buscando una nueva alternativa para salvar a los que se podía'. La misma perspectiva envolvió a la mayoría de los trabajadores del Taller, quienes asumieron también la Cooperativa, entonces, como la vía para garantizar trabajo aún para unos pocos.

3.II La alternativa fue 'la única salida'

Paralelamente a la época del cierre del Taller, un grupo de trabajadores conjuntamente con el sindicato tenía como objetivo que *"se les brindara la alternativa a los trabajadores de encontrar una salida consensuada"* (E1: 11).

El Estado les comunicó, extraoficialmente, que el Taller se iba a cerrar y les daba tres meses, a partir de diciembre del '92, para armar una propuesta alternativa. Un grupo de trabajadores del mismo Taller: ingenieros, representante sindical entre otros (no participó personal de dirección) comenzó a analizar la posibilidad de formar una Cooperativa, para ello contaban con el apoyo de la UF, el intendente junto con otras autoridades a nivel provincial y nacional a quienes *'tenían que convencer que el Taller era una unidad de producción viable'* Según sostiene el actual gerente general de la Cooperativa era necesario que el proyecto fuera viable técnica y políticamente, y que tuviese consenso social y sindical.

En el marco del proceso de formulación del proyecto se comenzó a generar entre los trabajadores una diferenciación que se sigue manifestando en el presente. Al hablar de

¹³ Dentro de los sindicatos que optaron por la *negociación blanda* existieron aquellos que se adaptaron al proceso renovando sus demandas ('supervivencia organizativa') y aquellos que mantuvieron sus pautas tradicionales de acción frente al Estado ('subordinación') V. Murillo (1997) sostiene que aquellos sindicatos que optaron por una estrategia de supervivencia organizativa "eligieron compensar la caída de las cuotas sindicales y contribuciones de obras sociales con ingresos financieros derivados de actividades empresarias". Es decir optaron por una estrategia de inversión en nuevos recursos sindicales. Al mismo tiempo, sus sindicatos compraron firmas privatizadas con el doble objetivo de preservar el empleo, mantener la provisión

nosotros muchas veces refieren al total de los actuales socios, pero también distinguen un *nosotros* que remite al grupo que formuló y que en la actualidad dirige la Cooperativa. Así uno de los ingenieros, parte del grupo que estuvo a cargo del proyecto, diferenciaba la percepción de los operarios de la que tenían ellos acerca de lo que estaba sucediendo: “el concepto siempre fue que el Taller no se iba a cerrar porque bueno el que creció ahí vivió ahí entiende que ese es su medio de vida que ese es el Taller más importante del país y que si ese Taller se cierra el Ferrocarril se iba a parar. Nosotros porque éramos más jóvenes o porque teníamos mas acceso a la información o porque pensábamos distinto veíamos que no iba a haber marcha atrás. Así que habíamos empezado a trabajar en algunas ideas a ver que salidas se le podían encontrar” (E3: 3)

A partir de lo establecido en la ley 23.696 Art. 16 inc. 2 se otorgaba preferencia a adquirir las empresas sujetas a privatización a aquellos “que sean empleados del ente a privatizar, de cualquier jerarquía, con relación de dependencia, organizados o que se organicen en Programa de Propiedad Participativa o Cooperativa, u otras entidades intermedias legalmente constituidas”. En Marzo de 1993, se constituyó la Cooperativa¹⁴, pero ya desde el mes de Enero hasta Octubre del año '93, que se cerró el Taller, se trabajó paralelamente, fuera del horario de trabajo, con un grupo de operarios (45 obreros calificados) realizando actividades no- ferroviarias. Quien es gerente general de la Cooperativa afirma que dicho grupo “servía primero para que se fueran capacitando y segundo para que en la etapa después de Octubre te sirvieran para conducir al resto de las personas que te iban a quedar, además esto le permitiría ver al resto de la planta el nivel de exigencia que le iba a requerir el proyecto, y esto a su vez le permitía a la gente que sola fuese interpretando lo que significaba” (E1: 17) Nuevamente se destaca la separación entre dirigentes y socios, ellos dentro del *nosotros*. Por otro lado, se plantea como el efecto racionalizador se continuó e implicaría que los futuros socios realizarían el mismo trabajo que se había realizado hasta ese momento y aún más, pero con un número inferior de trabajadores que en la época del Estado, esto implicaría un mayor nivel de exigencia.

Utilizar las instalaciones del Taller fue posible a partir de un permiso otorgado por la Empresa Ferrocarriles Argentinos tramitado por medio de la UF. El representante sindical de la seccional Paiva en el momento del cierre del Taller se unió al proyecto de

de incentivos selectivos para sus miembros y mantener sus menguados recursos a través de la competencia en el mercado.” (Murillo, V.1997: 438)

¹⁴ Al principio se formó una Cooperativa de trabajo por la necesidad de facturar a las empresas para quienes realizaron trabajos y pagar el consumo a Ferrocarriles.

formar la Cooperativa, afirman que para el resto del grupo fue importante la acción sindical ya que se trabajaba en forma conjunta: reunían a la gente (al resto de los operarios y personal del Taller *los otros* ahora sí diferenciados del *nosotros*) y se les '*explicaba*' que se estaba haciendo, y que la meta era encontrar una salida.

En ese momento el objetivo era analizar la viabilidad del proyecto con relación a las exigencias del mercado. Se habían conseguido diversos trabajos para realizar a empresas privadas y además luego se contó con el contrato con Belgrano S.A. para el mantenimiento de 1000 vagones. De todos modos la Cooperativa no desarrollaría solo actividades ferroviarias sino también metalúrgicas. Cuando se empezó a armar la Cooperativa fue paralelamente porque sino como se afirma '*se caían las maquinas y la gente, no se podía cerrar y después armar la Cooperativa*'. Se armó el Consejo de administración y cada uno '*dio*' su conocimiento. La misma gente que formaba ese grupo fue quienes formaron el Consejo, y de hecho lo siguen haciendo desde hace tres períodos.

Un punto de vista diferente acerca de la Cooperativa lo plantea el presidente del Centro comercial. sostenía que los representantes de la UF eran '*entregadores*', y también que '*la Cooperativa era trucha porque se armó en Bs.As. Y se eligieron los puestos y todo allá, entre los que se iba a repartir la torta. Y después vinieron y dijeron quien quiere ser socio*' (E31: 2). Otra perspectiva de los hechos la plantean los socios, '*por suerte hubo gente que la entendió y se jugó y se formó la Cooperativa*', '*la única que había era la Cooperativa y la daba la UF y la gente que hoy esta al frente*'. En la forma en que los operarios expresan su perspectiva, se manifiesta como depositan en los *otros* (el Consejo) la responsabilidad y el riesgo de encarar el proyecto, mas allá de que ellos también admiten que fueron partícipes y se entregaron a la '*aventura*', mas allá de significar un enorme '*riesgo*'. Así muchos agradecen a Dios la suerte de pertenecer a la Cooperativa de no haber quedado afuera sin trabajo. Como afirma uno de los socios '*la gente que ingresó a la Cooperativa quería trabajar ni preguntó el sueldo*', quizás prevaleció la necesidad de tener trabajo sobre el análisis de por qué formaron la Cooperativa o por qué se estructuró de ese modo.

La propuesta satisfacía en parte a un grupo de trabajadores, que al no tener otra alternativa asumieron el '*riesgo*', y vieron la Cooperativa como la única salida. ¿Es posible que exista tal dependencia de los *otros* que piensan y actúan en principio por su propio interés y necesidad, pero que la acción al incluir a *otros* termine convirtiéndose en la acción por el interés general? Los trabajadores afirman que no estaban acostumbrados a pensar por sí mismos, en un contexto particular que no incluía la posibilidad de quedarse sin trabajo (época Estatal) quizás es una forma de responder al interrogante. La Cooperativa

es planteada en términos de un proyecto construido por los propios trabajadores, sí, pero es importante destacar que hubo un grupo que llevo a cabo la tarea fundamental de idear y que el resto de los trabajadores 'acompañaron' -en sus palabras- e hicieron posible que se construyera la Cooperativa aportando otro tipo de trabajo también fundamental.

Uno de los momentos más complejos afirman la mayoría de los integrantes del Consejo, fue abrir la convocatoria para realizar una selección de los 150 futuros socios que formarían la plantilla de la Cooperativa de Trabajo, conociendo a priori que 200 trabajadores quedarían afuera, la primera reducción ya se había ido realizando por medio del retiro voluntario y jubilaciones por medio de la cual habían quedado de 1500 empleados 350. En la solicitud cada uno tenía que presentar sus antecedentes y enumerar sus conocimientos.

Pasar solicitud para los trabajadores fue un riesgo que había que correr, era algo incierto, tenían dudas, no sabían si la gente que iba a estar al frente era capaz o no de manejar la Cooperativa. Hubo trabajadores que pasaron solicitud y no los tomaron, otros que no pasaron solicitud porque no tuvieron confianza en el proyecto, pensaban que la Cooperativa 'era una pantalla para cerrar el Taller y que después no iba a pasar nada', relata uno de los socios.

Con respecto al proceso de selección, los trabajadores opinan que quizás tuvieron en cuenta 'el buen servicio', quienes no faltaban, 'que no tenían suspensiones', 'las personas más responsables de cada sector del Taller', 'los más capacitados', los que tenían mas de un oficio', en general pensaban 'que los que habían cumplido tenían mas oportunidad'. Algunos hablan como si hubieran sido invitados a participar en la Cooperativa y otros que fueron llamados a partir de la solicitud que pasaron.

Por su parte los que son parte del Consejo afirman que se buscó y seleccionó a los futuros socios sin tener en cuenta las ideas políticas, pero si que se desempeñaran bien, basándose en la capacidad y que tuvieran varios conocimientos: "se tuvo que hacer una selección de personal y apuntando a la polifuncionalidad, nosotros veíamos la necesidad de que la gente no quedara encerrada en un solo oficio en una sola especialidad entonces la gente que ya tenía entrenamiento o que se había capacitado en otras tareas tenía en principio mayores posibilidades y el resto que uno veía con potencial para realizar otros trabajos." (E3: 6)

La mayoría de los socios sostienen que podría haber sido peor, es decir, quedar todos sin trabajo aún así consideran el hecho de que hayan quedado afuera la mayoría de sus compañeros como una cuenta pendiente.

El presidente del Centro Comercial del pueblo tiene otra visión acerca de lo que significó el proceso de selección *'La reducción fue dura porque son todos primos y hermanos suegros etc. y se competía entre ellos para ver quien quedaba, porque la selección fue así'*. El proceso de selección, es un *'tema delicado'* sobre el que no todos están dispuestos a hablar.

Finalmente, a través de negociaciones con el Ministerio de Trabajo, la UF *'logró'* que el pago del Fondo de Desempleo se entregase en una sola vez, en lugar de cuotas, para que los trabajadores pudieran contar con el capital inicial para formar parte de la Cooperativa y cumplir con uno de los requisitos que significaba ingresar al proyecto.

Capítulo 5

La Cooperativa: continuidad y reestructuración significada

La organización Cooperativa se define como una asociación voluntaria democrática basada, en la solidaridad y participación igualitaria de la totalidad de los asociados, en la búsqueda colectiva de *objetivos comunes*, estos supuestos son los que sostienen aquellos que promueven la doctrina del modelo cooperativista (Balbi, F. 1998).

Se observa como dicho modelo de organización no sólo se ha ido redefiniendo en relación con el contexto histórico, sino que además, los mismos socios serán quienes caractericen la Cooperativa desde sus prácticas y percepciones de dicha organización, y no se analizará el desempeño de la Cooperativa a partir del modelo y doctrina cooperativista, reduciendo así las particularidades del caso (Kindgard, F. 1998).

En la actualidad, existen ciertas líneas teóricas que al hablar del modelo cooperativista, se lo plantea como una vía que puede insertarse en el mercado incorporando premisas como la eficiencia y la competitividad en el marco de una organización que procure la cooperación, participación y solidaridad de los socios (PRONATASS, 1994). Sin embargo, como analiza F. Kindgard (1998) algunos autores sostienen que las premisas del mercado y el modelo cooperativista tienden a entrar en contradicción y no permite que dicho modelo sobreviva dentro del mundo capitalista más que en una versión *degenerada* del modelo. Aún así, como ya se ha dicho, el propósito de este capítulo es caracterizar la Cooperativa a partir de la interpretación y comprensión del mundo laboral de los actores en este caso enmarcados en dicha organización.

La formación de la Cooperativa de trabajo constituyó una alternativa que resultó, - en palabras de los miembros del Consejo -, '*apropiada para los trabajadores del Taller*'¹, porque les permitía permanecer en su actividad, y por la relación igualitaria que se establecería entre los miembros (ex trabajadores) en el marco de dicha organización. La Cooperativa '*nos convenía*' afirman, desde el aspecto jurídico y también económico.

Para quién hoy es miembro del Consejo de Administración de la Cooperativa, los supuestos que subyacen al modelo de organización se adecuaba ^M la etapa de crecimiento que comenzaba: el trabajo común, la solidaridad, el apoyo entre los compañeros, y la

¹ En el caso de los ramales ferroviarios concesionados, su administración y gestión esta a cargo de la figura empresaria de sociedad anónima. En el caso de la privatización de YPF, a través de la mediación del sindicato (como en el caso ferroviario) los trabajadores gestionaron la constitución de sociedades anónimas, a

participación de los trabajadores; dichas premisas resultan opuestas a las prácticas laborales que muchos de los trabajadores describen como características del período estatal.

De acuerdo a la definición de uno de los socios de la Cooperativa, dicha organización constituye una forma *'híbrida'* entre una S.A y una organización social, a su vez afirma que *'si a una Cooperativa no le agregas algún objetivo económico se va a la mierda'*. El problema que se les plantea es, a que aspecto darle prioridad, al económico o al social, algunos de los miembros del Consejo sostienen que *'los socios están primero'*, sus problemas tratarán de ser resueltos (por medio de préstamos, adelantos, etc.). Esto los diferencia - en sus palabras - de una empresa, ya que *'les importa el desarrollo social y bienestar de los socios'*, por el contrario a los empresarios les importa principalmente el lucro, la ganancia.

1. La COTILPA²: como una *'familia'*

Algunos de los socios definen la Cooperativa como una *'familia'*: *'somos todos uno'*, *'somos todos iguales'* consideran estar en las mismas condiciones. Uno de los socios recuerda que desde un principio el presidente de la Cooperativa les dijo que *"tenemos que empezar a sentirnos como una gran familia y pienso que lo vivimos así."* (E18: 4), *"es una familia, en una unión, esta bien que somos poquitos, nos conocemos mucho convivimos mucho más tiempo entre nosotros que con nuestras familias."* (E16: 5) Por otra parte, hay socios que utilizando también la metáfora de la familia, recuerdan que en dicha institución, como en otras, coexisten diferentes opiniones que tienden a crear conflictos entre los integrantes, pero la intención es diluir las diferencias, que puedan tener mas ideas en común que desavenencias.

A los socios suele resultarles una tarea complicada responder que es para ellos una Cooperativa, *"Me cuesta definirla bien, una Cooperativa, somos todos socios, se trabaja por el bien de los socios, que sé yo."* (E11: 4); *"Jamás tuve idea de ni siquiera que es una Cooperativa, pero lo que estamos viviendo mas o menos tenes una noción de lo que es una Cooperativa, en la Cooperativa lo único que puedes tener en claro es que si no trabajas no subsistís porque no hay*

diferencia de lo que ocurrió con varios de los talleres de reparación ferroviarios en donde en su mayoría se constituyeron Cooperativas de trabajo. (PRONATASS, 1994)

² COTILPA es la forma en que los socios se refieren a la Cooperativa, al principio su nombre fue Cooperativa de Trabajo Industrial Laguna Paiva, luego se agregaron otras actividades. Por lo tanto, en la actualidad, se llama Industrial Laguna Paiva, Cooperativa de Trabajo, Producción y Servicio. Aún así, se puede leer en algunos de los uniformes COTILPA y en el pueblo se refieren del mismo modo al hablar de la Cooperativa.

entrada de plata, no hay como mantenerlo.”(E15: 4) La mayoría de los socios, en algunos casos, avergonzados por ello, desconocen que es en términos formales, una Cooperativa. Sin embargo, la mayoría reconoce que la Cooperativa significa en los términos de su cotidianeidad tener mayor responsabilidad con su trabajo y cuidarla porque es de ‘Todos’ pero principalmente porque es ‘su fuente de trabajo’.

Algunos de los asociados (específicamente encargados y directivos) nombran una serie de etapas por las que una empresa - su Cooperativa -³ tiene que ir atravesando. Afirman que primero es necesario la apertura al mercado, luego la consolidación de la empresa y después comienza el crecimiento de todos para sacar beneficios. Para algunos, esto es un proceso *obvio* aún no habiéndolo explicado o explicitado a todos los socios (E21-11). El hecho de pensar en las etapas por las cuales debe pasar la Cooperativa, refleja otras de las formas en que definen ellos que es ‘Su Cooperativa’, una empresa donde conviven tanto objetivos sociales como económicos. La Cooperativa, entonces, se define no sólo como una familia, sino también como una empresa. Definirla en esos términos expresa la percepción de los socios acerca de las diferencias de la nueva forma de organización, con la estructura de la empresa pública. Aún habiendo pertenecido a una gran empresa estatal, su percepción acerca de ella estaba impregnada de una relación lejana (obrero/patrón) y difusa, en cambio ahora pueden identificar la Cooperativa como su empresa al reconocer que les pertenece, tener que competir con otras empresas por el trabajo, no depender de órdenes que se bajaban sin consultar como antes. Empresa, que en sus palabras, significa una organización que tiene que competir en el mercado para conseguir los trabajos y donde de su esfuerzo por realizarlo ‘bien’ dependen sus futuros ingresos y el mantenimiento de su fuente de trabajo.

Los socios expresan un sentimiento de pertenencia con relación a la Cooperativa, es un proceso de adscripción e identificación, que fue y es lento y lo manifiestan al decir que hay ‘mas compromiso con lo que hacemos’, “Aprendimos a funcionar como Cooperativa y como empresa y eso es fundamental, a cuidar lo que es tuyo, como empresa a competir con otras empresas y como Cooperativa aprender a cuidar porque es tuyo.”(E13: 4) Las representaciones - representación social entendida como “la articulación entre los modos de percibir, categorizar y significar - dar sentido -” (Grimberg, M. 1992)- de los trabajadores acerca de la Cooperativa se expresa en la percepción como *algo propio*, y de un emprendimiento que no sólo significa una fuente de trabajo, sino que se percibe como el punto de inflexión

³ La mayoría de los socios se refieren a la empresa como la Cooperativa.

entre una etapa, en tanto obreros trabajadores dependientes, que se clausuró con la decadencia de una fuente de trabajo, cuya percepción era que *'nunca se iba a cerrar'*, y dio lugar a una etapa en la que se categorizan en tanto son socios y dueños trabajadores accionistas. El sentido de propiedad, es decir, considerar a la empresa/Cooperativa como propia es el *Por qué*, según la interpretación de la mayoría de los socios, en la Cooperativa se trabaje con calidad, responsabilidad y compromiso, se cuiden los materiales, en contraposición a lo que ocurrió en el último tiempo del Taller estatal.

Además de considerar y afirmar que es un proyecto donde todos tienen que participar y tener los *'mismos intereses'* porque de ello depende el éxito o el fracaso: *"Soy parte de ella, así que acá nos tenemos que querer sí o sí porque si alguien patea la pelota afuera, y bueno vos sabes que caemos todos tanto el que pateó la pelota como el que no."*(E13: 8) Considerar la Cooperativa como propia y como proyecto de participación colectiva, es resultado de una determinada interpretación del emprendimiento, concepción proveniente de *un grupo* con intereses particulares, que de alguna manera *impuso* dicha imagen y sentido. Asumido y reproducido en tanto que responde a un discurso que incorpora a Todos por igual en oposición a los tiempos estatales. Quizás la necesidad de tener trabajo y haber vivido la decadencia de la empresa estatal convirtió la Cooperativa en una propuesta mas que atractiva.⁴

1.I. De trabajadores a socios

Los Socios sostienen que se sienten *'orgullosos'* de estar trabajando en la Cooperativa, *"No soy obrero, soy parte de esto"* (E12: 5) ven a la empresa *'marchando bien'* y que sigue *'creciendo'*. Muchos de ellos, reflexionan y afirman que tienen mas conciencia de su trabajo porque *'trabajan para ellos mismos'*. Notable es el hecho de que muchos de los socios *'agradecen'* haber crecido con el emprendimiento y con los cursos de capacitación, ese agradecimiento se deposita en la figura del Consejo de Administración. La mayoría confía en la gente que esta al frente de la Cooperativa por conseguir los trabajos, se deposita en *'ellos'* mayores responsabilidades que con relación al resto de los socios. *"Cuidar, defender la gente que esta al frente de esto, es una realidad, se cae o fracasa la gente que*

⁴ No sólo se distinguen en los discursos y relatos de los socios en los diferentes niveles jerárquicos de la Cooperativa sino que también se puede leer en "El Obrero Ferroviario" Marzo-1999: "los trabajadores ferroviarios de las Cooperativas, están demostrando día a día, que son capaces de gestionar eficientemente su propia empresa y competir en el mercado de servicios ferroviarios. Es decir están llevando a cabo una experiencia de propiedad social singular."

esta al frente y fracasamos todos, habrá cosas que nos gustan y otras que no, pero yo creo que esto es una cadena, si les va bien a ellos nos puede ir bien a todos.”(E21:1)⁵

Por otro lado, ser socio, implica no sólo tener derecho a ‘reclamar’ sino también ‘aportar ideas para mejorar los trabajos o crear otras fuentes de ingreso’, sostiene uno de ellos. El compromiso al ser socio es distinto a cuando sólo eran trabajadores, afirman, porque ahora hay que generar trabajo para tener ganancia y así ganar su ingreso. De alguna manera, significa estar más involucrado con lo que sucede en la Cooperativa y como trabajadores comprometerse con lo que hacen y como lo hacen.

Para ellos el ‘beneficio de ser socio’, es haber mantenido la afiliación a la obra social ferroviaria, en algunos casos tener ingresos superiores a la época estatal, continuar con sus aportes jubilatorios, la estabilidad laboral, trabajar en lo que les ‘gusta’, desarrollarse en el ámbito laboral, y de gran importancia para la mayoría de ellos, estar cerca de sus casas. Sin embargo, algunos destacan que ahora, a diferencia de la época estatal, la licencia es únicamente de dos semanas para todos los socios, un aspecto que los coloca a todos en la misma situación borrando jerarquías.

1.II Continuidades y resignificación

Al hablar de *continuidades* me refiero a aquellos aspectos que de una u otra manera sobreviven de la etapa estatal, entender las relaciones laborales en términos de patrón/obrero; la heterogeneidad en el rendimiento y compromiso laboral; la diferenciación espacial jerarquizada, aspectos que han sido *resignificados* en su nuevo contexto por los socios. A partir del caso analizado se deja entrever que los períodos de transformación son procesos que conllevan situaciones difusas y complejas que con el tiempo devendrán en prácticas resignificadas desde cada uno de los trabajadores.

Uno de los socios reflexiona acerca del cambio de obrero a socio: “*vos me preguntabas con respecto al cambio, y sucede que hay compañeros que se ponen de obreros pero después se ponen del otro lado, cuando les digo hay que hacer esto en el día se ponen del lado de obrero cuando llega otro momento se ponen de dueños...*

Ea: es interesante porque además como socio es dueño pero al mismo tiempo es trabajador...

Eo: si, es interesante o sea no es fácil definir somos esto y ya está

⁵ Si bien no fue un aspecto indagado con profundidad es importante destacar que el Consejo de Administración de la Cooperativa está en su tercer período consecutivo, en las tres oportunidades fueron elegidos los mismos integrantes, no había otros postulados, y muchos de los socios no creen conveniente que cambie el Consejo, porque además no consideran que haya otras personas capacitadas para llevar adelante la Cooperativa.

Ea: y vos cómo te definís hoy?

Eo: y yo soy parte

Ea: y cómo es?

Eo: se las funciones que tengo o sea definir si digo soy obrero pero soy dueño yo me siento parte si digo soy obrero tengo que tener escalafón y si soy obrero y digo voy a reclamar a quien si yo soy parte es contrahistórico, si bien somos obreros por que trabajamos en producción, somos obreros porque somos una Cooperativa de trabajo ahora ponerme en obrerista por obrerista no, eso no."(E12:7) Los trabajadores piensan sobre la base de la dicotomía obrero / patrón, porque es una forma de concebir las relaciones laborales en la que han sido socializados. Esta es la primera *continuidad* que quisiera destacar, la percepción no ha cambiado acerca de dicho tipo de relación social, aunque lentamente comienza a *resignificarse* en tanto los trabajadores comienzan a tomar 'conciencia', en sus palabras, que ahora como socios de la Cooperativa todos son iguales, ya que el contexto organizacional proclama la igualdad y horizontalidad en las relaciones sociales.

El pasaje de trabajadores a socios, es una situación aún para muchos, difusa que trae consigo la ambigüedad frente a la autoridad y las responsabilidades que han sido redistribuidas.

El cambio, para la mayoría de los socios "llevó tiempo de adaptación de la gente, de todos los socios, fue un trabajo de concientizar de que era necesario cambiar."(E21: 12). Principalmente, el cambio se manifiesta por un lado, en las prácticas laborales y por otro en las relaciones sociales que significan dichas prácticas.

Para los socios trabajar con mayor responsabilidad -en términos de compromiso y rendimiento laboral- se dio en el paso al ámbito privado. Ese cambio se produce por 'ser parte' de lo que se va a realizar, del producto final, justifica el trabajar con conciencia y seriedad 'sabiendo que es para cada uno'. Sostienen que se fueron 'mentalizando' para hacer el Trabajo en esos términos, ya que ha cambiado, según ellos, la 'mentalidad de la gente'. La responsabilidad en el trabajo, también se relaciona con su convicción de 'cuidar' la Cooperativa que debe 'funcionar mejor' que el Taller en la época del Estado. Por ello uno de los socios sostiene que tiene que producirse un cambio en lo personal y lograr que cada individuo quiera lo que esta haciendo.

Un aspecto central de la organización del trabajo en el período estatal era el sistema de tareas que fue eliminado en esta nueva etapa, uno de los socios reflexiona que si los trabajadores hubieran sido conscientes de que era necesario trabajar, y que debía brindarse lo mejor en todo el horario y no porque se les diera un incentivo por entregar el trabajo antes, de esta manera manifiestan como hoy se valora el cumplimiento y la

¿contradictorio?

responsabilidad con el trabajo aún no existiendo el premio, hoy el incentivo es el trabajar para mantener la Cooperativa abierta.

Algunos sostienen que *'la mayoría cambió y otros siguen igual'*. Hoy son *'todos socios'* pero afirman, que no todos lo asumen con el mismo grado de responsabilidad, tienen los mismos beneficios por ser socios (aunque hay grados de responsabilidad que marcan diferencias en los adelantos de retorno) pero a la hora de trabajar no todos son y actúan iguales. Esto marca una *continuidad*, con la concepción del Trabajo y las prácticas con el pasado, es decir la heterogeneidad en el rendimiento laboral y el nivel de compromiso persiste, aún cuando la estructura organizacional implica relaciones igualitarias, teniendo que trabajar por igual por ser socios.

Resulta interesante como algunos socios perciben la diferenciación entre ellos, son los mismos que sostienen que aquellos que fueron responsables con su trabajo en la época del Estado siguen siéndolo, y quienes no lo eran, algunos han cambiado y otros no. Algunos de los socios se preguntan si se pudo haberse mejorado el rendimiento de los trabajadores en la época estatal, ya que de hecho, los socios de la Cooperativa son los mismos trabajadores del taller.

Más allá de la dicotomía obrero/patrón, que involucra una particular relación de poder, existe otra *continuidad*, que se relaciona (contextualizado en la particular estructura jerárquica del Taller), con la figura de los capataces y todo el personal de dirección. Los de las *'oficinas'* que realizaban tareas de planeamiento administración, etc., representaban un grupo aparte de los operarios de la *'planta'*, y realizaban *'tareas de escritorio, mentales'*, los de la planta *'tareas que requerían esfuerzo físico'*, ambos espacios de trabajo reunían diferentes y opuestas condiciones laborales, construyendo una divisoria espacial jerarquizada. Dicha diferenciación planteada en el pasado continúa en el presente, y como sostiene uno de los socios: *"los operarios por un lado, los administrativos por otra, en el ferrocarril también lo mismo, y bueno hay como si hubiera dos partes, sí se siente, pero bueno, no es lo mismo, un muchacho en la planta y otro acá en la oficina con calefacción y se producen esas cosas pero no es lo fundamental. La separación que vos ves siempre la va a haber entre los que trabajan en la planta y las oficinas, pero no es lo fundamental; Cuando nos reunimos en las asambleas extraordinarias y ordinarias esa brecha se cierra así que..."* (E12: 9) Los socios que se desempeñan en la planta no pueden sentarse en las oficinas 'porque pueden ensuciar', se suele decir, o porque 'es peligroso que estén solos cerca de donde está el dinero'; por otro lado, los socios que trabajan

en las oficinas no comen en el comedor y si lo hacen no es en el mismo horario que los socios de la planta, por último es poco frecuente que vayan a la planta.

Se podría considerar en términos de *resignificación* ya que en la actualidad aquella separación entre unos y otros se ha remarcado, aún a pesar de los miembros del Consejo y de lo que muchos de los socios afirman acerca de que '*todos son iguales*', pocos son los que admiten la diferenciación que se produce cotidianamente --aún en las situaciones mas expuestas a los extraños, ya que de alguna manera aquellos que conforman la Cooperativa están construyendo una imagen de organización horizontal igualitaria con reminiscencias de una estructura fuertemente vertical y jerárquica, donde una de las expresiones de ello era la diferenciación jerárquica del espacio.

La *resignificación* de la diferenciación entre trabajadores, también se puede analizar desde otra manifestación, como define uno de los socios "*yo le dije una vez a la comisión ellos son los que nos llevan a nosotros, pero nosotros también somos empresarios, nada mas que hacemos el producto y ellos lo ofrecen*" (E20: 3) Dicha diferenciación remite a la división entre trabajo intelectual y manual, en este nuevo contexto que supone una interdependencia funcional de cada unos de los trabajadores, la continuidad observada es una valorización negativa de la división del trabajo. Considero que cada uno de los socios fue caracterizado, como obrero, por las condiciones de trabajo y relaciones sociales determinadas en las que se encontraban inmersos, y no por el tipo de actividad que desempeñaban, por mas actividad mecánica y de fuerza utilizaban (y continúan haciéndolo) un mínimo de actividad creadora. El aspecto creativo, es la misma característica del trabajador negada, en el marco de la organización y producción de tipo fordista y taylorista, que en la actualidad con las Nuevas formas de Organización del Trabajo se intenta que desarrollen, para mejorar los productos que realizan y la forma en que se realizan los trabajos.

1. III. Región posterior y región anterior

Si bien la Cooperativa podría ser analizada desde la perspectiva de una teoría de la organización social, destacando que las organizaciones poseen paralelamente una "organización informal" (es decir la forma en que los actores llevan a cabo sus actividades en la práctica que en general difieren de cómo se establece que deben realizarse, y también la forma en que se percibe la organización mas allá de cómo lo hacen los directivos --en S. Wright, 1994-), o teorías sistémicas. El punto de vista desde el cual me propongo analizar

la Cooperativa, es desde E. Goffman (1994)⁶, en su planteo acerca de dos regiones que coexisten en establecimientos sociales, análisis que se basa en la interpretación de los "manejos de las impresiones de sí mismos"-de los actores -, por medio de las cuales manifiestan, dependiendo de que haya "audiencia" o no, la forma en que conciben su situación.

E. Goffman (1994) caracteriza "la región posterior donde se prepara la actuación de una rutina y la región anterior donde se ofrece la actuación. El acceso a estas regiones se halla controlado a fin de impedir que el auditorio pueda divisar el trasfondo escénico y que los extraños puedan asistir a una representación que no les está destinada." (Goffman, E. 1994 :254) A partir del análisis de las regiones me interesó destacar que a pesar de que el autor sostiene, que los actores buscan asegurar que los extraños no conozcan sus *secretos* "dado que estos representan una amenaza a la imagen pública que desean mantener." (Berreman, G. 1962: 16), no siempre el manejo de las impresiones y de los accesos a los lugares o temas vedados, es tomado en cuenta por todos los actores de la misma manera.

Los socios caracterizan la Cooperativa como una '*familia*' donde coexisten diversas opiniones, donde todos son iguales, pero como afirma uno de ellos "*En mi sección trabajan todos parejos, pero hay secciones donde yo no puedo estar viendo que en mi sección están sacando constantemente el trabajo, y vos ves que en otra sección vecina ves gente que esta al pedo, entonces vos los vagoos tuyos, te tiran cómo no somos socios todos iguales y con razón, pero que le decís. En algunos cosas todos al ser socios tenemos los beneficios de ser socios y a la hora de trabajar no todos trabajamos igual.*" (E21: 12) Es decir, que de alguna manera dan cuenta de conflictos que producen *desunión*, por ejemplo la diferencia en el rendimiento laboral.

El manejo de sus impresiones acerca de la Cooperativa es utilizado por los socios para expresar su imagen (representación) de lo que allí sucede, también en cuanto a las interacciones entre ellos, '*nos llevamos bien*' o por el contrario '*ahora que somos pocos se nota la desunión*'. Es decir, que en la Cooperativa, como en una familia se producen movimientos de unión y desunión entre los socios que ponen en tensión los vínculos y relaciones laborales, dichos movimientos fueron expresados por algunos de los socios quizás con la intención de mostrar tanto los aspectos *negativos* como los *positivos* de la organización.

⁶ Mi elección no es arbitraria se basa en el hecho, de que trabajé básicamente con relatos y con las representaciones (percepciones) de los socios, que tiene relación con las impresiones que tienen de sí mismos que quisieron mostrar o no. Trabajar con teorías de las organizaciones hubiese implicado trabajar en mayor profundidad con la observación de sus prácticas laborales, y no digo participación por obvias razones, por lo menos en la planta porque fue un espacio vedado por lo menos en horario de trabajo porque es '*peligroso y vos sos nuestra responsabilidad, nosotros tenemos ART pero vos no...*'

MB

MB

Para continuar con el análisis, otro eje de discusión con los socios, fue el modo en que circula la información acerca de lo que sucede en la Cooperativa. Para algunos, *región anterior*: la información sale del Consejo de Administración o de las gerencias y llega primero al supervisor, luego a los encargados quienes distribuyen al resto de los socios. Al indagar si esta modalidad no era similar a la época del Taller, respondieron que no, porque en aquel momento la información no salía del personal de dirección, no se comunicaba nada de lo que sucedía en el Taller y ahora, en cambio, saben las novedades acerca de lo que ocurre con los contratos de trabajo o de lo que se está haciendo. Sin embargo, no es la misma la percepción de todos los socios, hay alguno de ellos que consideran que “*hay veces que me siento falto de información y me siento fuera de todo esto pero cuando ellos te cuentan como se maneja todo o se viene esto o vamos a hacer esto, ahí me agarra ánimo y ganas de seguir trabajando y síno trabajo porque tengo mis obligaciones se que tengo que hacerlo.*” (E16: 4). Algunos socios sostienen que no hay un diálogo fluido y sincero entre los socios y el Consejo, su explicación es que todos piensan en que hay que cuidar el ‘barco’ (la Cooperativa) que si bien tienen trabajo deben cuidarlo. Algunos expresan sus impresiones sobre lo que sucede en la Cooperativa, muestran otra instancia – la falta de información o falta de diálogo- que pone en tensión las relaciones entre los socios y manifiesta cierta *desunión*, parte de la *región posterior*, de lo que sucede en la familia, la Cooperativa.

Por otro lado, y con respecto a la información, uno de los socios afirma que se cuida no se ‘*filtre*’ información cuando hay licitaciones, porque ha sucedido que la competencia conocía los precios que se iban a presentar. Ha sucedido que se corren ‘*bolas*’, por parte de los ‘*disconformes*’, y sucede que se sabe mas afuera, en el pueblo, que adentro lo que pasa en la Cooperativa.

Hay un grupo de socios definido, por cierto grupo de socios, como los ‘*disconformes*’, que no coinciden con la forma en que se trabaja y/o con la política de la empresa y lo manifiestan en la cotidiano y en las asambleas. Aún a pesar del intento de que la etnógrafa no entrevistara a dichos socios, pude tener contacto con alguno de ellos y se puede ver a través de la investigación las diversas perspectivas acerca de lo que para ellos sucede en la Cooperativa.⁷

El claro interés de algunas de las personas de las oficinas (administrativos) de que no tuviera contacto con aquellos socios que no tienen las mismas opiniones que la

⁷ Este punto de discusión acerca del trabajo de campo, el acceso a los *otros* y la interacción entre los actores y el etnógrafo fue desarrollado en el Capítulo 1.

dirección de la Cooperativa -los 'disconformes' o 'disidentes'-, pone de manifiesto el juego de impresiones que se construye para la puesta en escena de la *región anterior* frente a los otros. Así los directivos y solo algunos de los socios de la planta- describen una imagen, intentado dar la impresión de 'familia' unida sin conflictos, o sí pero sin dar cuenta de ellos, quizás por el miedo a poner en juego lo que sucede en la *región posterior*; por el contrario, otros socios dieron cuenta de sus desacuerdos y de sus opiniones acerca de las diferencias en la 'familia' excusándose bajo la idea de que los conflictos en una familia son naturales, en este caso el juego de impresiones pudo tener que ver con dar una imagen de lo que sucede en la *región posterior* con la falta de resquemor a que la etnógrafa accediera lo que pasa del otro lado.

Hay instancias, las Asambleas, donde la mayoría de los socios se hacen presentes, manifestando su postura acerca de los diferentes temas que se tratan, aunque no todos exponen sus opiniones, allí se expresa tanto la *unión* como *desunión* entre ellos. Hay Asambleas ordinarias y extraordinarias, generalmente estas últimas son 'tranquilas' sólo 'informativas', y las primeras algo más 'conflictivas', definen los socios. Las asambleas que suelen ser conflictivas son aquellas que se realizan una vez por año cuando el balance se cierra y entre otras cosas se trata el tema de la capitalización. Es decir, qué se hace con los excedentes: las opciones son distribuirlos entre los socios mediante el incremento en el anticipo de retorno⁸ o ahorrar para capitalizar. Así como empresa la Cooperativa "para incrementar su eficiencia y capacidad competitiva" (PRONTASS, 1994: 38) necesita capital para invertir, para lo cual se debe reducir o eliminar el reparto de excedente entre los socios, aún cuando estos lo necesiten. Algunos de los socios sostienen que al votar, muchos de ellos prefieren el reparto, otros afirman "en una asamblea lo que primero se busca es plata porque todos estamos con una necesidad pero también tenemos que ver el punto extremo vamos a hacerla corta que no vamos hacer como los negros comer hoy y mañana no." (E15: 4) Si bien, como afirman algunos de los socios, las Asambleas son un momento en que todos están allí manifestando interés por lo que los une, aún así hay situaciones como las que se describen donde las opiniones diferentes los divide y los desune.⁹

⁸ El anticipo de retorno se denomina así porque consiste en una suma de dinero que representa la división anual de la suma que debería recibir por las ganancias cada uno de los socios, al cerrarse el balance anualmente, sin embargo como se desconoce cual serán las ganancias se hace un promedio y se determina cuanto será el anticipo de retorno de acuerdo a la categoría de cada uno de los socios.

⁹ El objetivo económico y el objetivo social entran en competencia, es el bienestar de los socios, aumentar sus sueldos, o es el futuro de la empresa que involucra directamente a los socios como dueños, la respuesta hasta ahora fue la capitalización, que de hecho fue el dinero que utilizaron para los retornos ya que en el año 1999 el cliente principal no había pagado por sus trabajos (entre otros usos).

Algunos de los socios coinciden que en las Asambleas, por ejemplo, se suele disentir pero que de todos modos les gustaría discutir más, *'la crítica es sana'*. Cada uno puede dar su opinión y se sienten respetados y escuchados, pueden hacerlo con su encargado o en las Asambleas, ya que consideran a los miembros del Consejo accesibles como uno más, un igual. Revalorizan la posibilidad de decidir, y afirman que las *'grandes decisiones'* las toman entre *todos* en las Asambleas. Otros afirman que se tiene derechos sólo en las *'decisiones cotidianas'*, porque sostienen que no están acostumbrados a tomar decisiones importantes.

1.IV Los Socios: resignificación de una identidad

Los socios de la Cooperativa siguen afiliados al gremio ferroviario, aportan a la obra social y como beneficiarios asisten al Policlínico Ferroviario de Laguna Paiva o al hospital Ferroviario localizado en la Ciudad de Santa Fé. A pesar de seguir afiliados al gremio la solidaridad de los trabajadores construida a partir de la identificación y pertenencia con el gremio, ha comenzado a reemplazarse por la identificación con la empresa, la Cooperativa.

Se podría decir que hoy quizás el ámbito del sindicato ha dejado de constituir un ámbito de formación de identidades y generadores de sentido de pertenencia, como lo había sido hasta el momento para parte de los trabajadores del Taller.¹⁰ De todos modos, se ha naturalizado la pertenencia e identificación y construcción de los lazos con el Trabajo y la clase, sin embargo se podría reflexionar acerca de ello partiendo de la experiencia y perspectiva (percepción y significación) de los propios actores sobre el proceso de identificación y creación de vínculo con el ámbito y actividad laboral. La pertenencia e identificación con el sindicato en el caso que me ocupó manifestó ser muy despareja y en muchos de los entrevistados la identificación pasaba por el ser ferroviario mayormente relacionado con su oficio que con la pertenencia al gremio.

En la época estatal los trabajadores del Taller festejaban el Día del Ferroviario, como ya se describió en el Capítulo 32. En la actualidad no sólo que ya no se festeja sino que fue reemplazado por el festejo del Día de las Cooperativas Ferroviarias (12 de octubre). Así como en el pasado la celebración constituyó un tiempo y espacio de

¹⁰ En charlas informales con el representante sindical de Laguna Paiva, ya que no hay seccional porque no hay trabajadores suficientes, en la actualidad su función es atender las demandas de jubilados y pensionados

consolidación y afirmación de la identidad ferroviaria y una forma de incorporar a la familia de los trabajadores, en la actualidad el objetivo de los festejos del Día de la Cooperativa (donde se vienen realizando comidas para los socios y sus familias) y cena de fin de año tienen en definitiva el mismo propósito, consolidar y construir un sentido de pertenencia e identificación con la Cooperativa, a largo plazo.

En la mayoría de los casos los socios siguen identificándose como ferroviarios porque siguen desarrollándose en el rubro, aún así muchos de ellos se definen paralelamente como socios, y eso ya comienza a diferenciarlos, por ejemplo, de los que eran ferroviarios y no ingresaron al proyecto, y de una figura que existe en la Cooperativa que son los contratados. Los contratados, son trabajadores que se desempeñan en el área de las oficinas, en tareas administrativas que son jóvenes que ingresaron de la escuela técnica bajo la figura de pasantes que esta presente en el estatuto de la Cooperativa. En otros casos, son ex trabajadores del Taller que no ingresaron a la Cooperativa pero se los convocó para realizar tareas específicas para las que están capacitados. Los contratados son una figura que no tiene los mismos derechos de los socios, no pertenecen a la misma obra social ni tienen el mismo horario de trabajo, tienen un sueldo diferente y no participan en las asambleas, entre otras cosas.

Retomando el tema de la consolidación del sentido de pertenencia de los socios, para algunos se expresa en el interés de *'meter'* la Cooperativa en la familia o viceversa, o para otros es el interés de *'integrar'* la familia a la otra *'Familia'*, la Cooperativa.

En la actualidad, se conformó una Comisión de Mujeres (esposas de los socios, comisión que no existía en la época estatal) que está organizando la Sede Social, considera que es la creación de un espacio de contención social, *'la idea es crear un espacio donde las familias puedan pasar tiempo libre y también conocerse'*. La construcción de la Sede esta siendo llevada a cabo por aquellos socios que en este momento no tiene trabajo en sus secciones y tienen conocimientos de albañilería u otros oficios. El lugar estará conformado por una antigua casa (estilo ingles construida para personal ferroviario) que se encuentra a la entrada de la Cooperativa, a la cual le agregaron parrillas pileta y canchas de fútbol.¹¹ El lugar tiene como objetivo constituirse en un espacio de recreación para toda la familia de los socios y en colonia de vacaciones para los hijos. El proyecto fue votado en Asamblea, si bien hubo gente que estaba en contra porque se argumentaba que se gastarían dinero,

ferroviarios (vacaciones –también para los socios de la COTILPA-, sepelios, préstamos por medio de la mutual, entre otras cosas).

¹¹ La Sede Social fue inaugurada en diciembre de 1999.

finalmente el proyecto se aprobó. En el futuro la idea es que el espacio se abra al resto de la comunidad de Laguna Paiva.¹²

Por otra parte, otro de los objetivos de la Comisión de Mujeres, es armar grandes compras de útiles escolares al principio de año o intentar cubrir otras necesidades de las familias. La Cooperativa por su parte ha ayudado cuando ciertos socios han tenido problemas de salud o vivienda. También cuentan con fondos que cubren parte de los viáticos para los socios con hijos que estudian en la facultad ya que la mayoría lo hacen en Santa Fe.

La relación de la Cooperativa con Laguna Paiva es difusa, hay muchos socios que afirman que la ciudad ya no es la misma desde que el Taller se cerró, hay menos movimiento económico y social, aún así hay otros socios que sostienen que nada cambió y que la ciudad sobrevivió al cierre y que al igual que otras ciudades la crisis económica principalmente la falta de fuentes de trabajo afecta del mismo modo.

Por otro lado, muchos de los socios de la Cooperativa afirman que aquellos trabajadores ferroviarios que quedaron afuera (al igual que sus familias) del emprendimiento, miran con 'recelo' a los que quedaron dentro, aún así otros ex trabajadores del Taller siguen en 'buenas relaciones' con los socios (siguen jugando al fútbol juntos o salen por la noche, etc.). En una charla informal que mantuve con la mujer de uno de los socios, relataba que para ciertas personas de la ciudad el pertenecer a la COTILPA es como pertenecer a una elite dentro del pueblo, de este modo algunos perciben que la relación entre la empresa y el resto del pueblo se volvió 'tensa' ya que en el imaginario del pueblo los que trabajan en la COTILPA, tienen el 'futuro asegurado' y además están 'bien' económicamente. Uno de los socios también afirma que "*Desgraciadamente en el pueblo hay sectores políticos que nunca creyeron y no creen en esta Cooperativa y son los que siempre están hablando mal de la Cooperativa y eso es lo que pasa a veces el pueblo se escucha cosas que no son verdad.*" (E10: 4)

Uno de los miembros del Consejo sostenía que estas cuestiones políticas se manifestaron ya en el inicio del emprendimiento, el intendente de Laguna Paiva apoyo activamente el proyecto y de hecho fue el tesorero por casi 5 años de la Cooperativa. Sin embargo, en el año 1999, tiempo de elecciones para intendente, el candidato y actual funcionario que se encontraba en campaña electoral, en un programa radial difamó, en palabras de uno de los gerentes de la COTILPA, a la Cooperativa, afirmando que era

¹² En las instalaciones de la Cooperativa (en el edificio de las oficinas) funciona la escuela de ajedrez del

'Trucha', entre otras cosas. El episodio impactó en los socios y en una Asamblea extraordinaria y por unanimidad, expulsaron al intendente (intendente elegido consecutivamente en tres períodos, que antes de desarrollarse como político en el pueblo trabajó desde joven en el Taller).

2. Nuevas Formas de Organización del Trabajo desde el punto de vista de los socios

Antes de adentrarnos en las Nuevas formas de Organización del Trabajo, indagaremos brevemente en los cambios organizaciones que adoptó la Cooperativa para la reestructuración de la organización de la empresa.

La estructura jerárquica *de la organización se ha reducido y según la lectura de los socios es '*más directa*' porque hay menos intermediarios, facilitando las relaciones entre dirección y operarios. Afirman, que cada vez que tienen problemas (de tipo laboral, personal o familiar) el contacto es '*directo*' con los miembros del Consejo, y para resolverlo no hay tanta burocracia como antes.

Por otro lado, se '*agilizaron*' muchas de las tareas administrativas, de compras y de control de reparación de vagones, mediante la introducción de sistemas informáticos.

En el caso de la planta se introdujeron también algunas máquinas (caso de tornería) que significó que los trabajos puedan realizarse con mayor calidad y precisión.

En los relatos de los socios al describir cómo es el funcionamiento de la Cooperativa, constantemente hacen referencia al pasado del Taller, una forma de construir, legitimar su presente, y dar cuenta de sus prácticas; prácticas que han resignificado a partir de un discurso que tomaron como propio pero que también ha cobrado un nuevo sentido.

Si bien la problemática de los discursos no será desarrollada en esta investigación, me interesa destacar que los miembros del Consejo, quienes introdujeron pequeños cambios en la organización del trabajo y la producción, son quienes poseen el conocimiento acerca de dichas técnicas, son quienes llevaron y acercaron un discurso al resto de los socios. Sin embargo, cabe preguntarse si ese discurso ha sido traducido por los miembros del Consejo en sus palabras o si bien los socios quienes pusieron en práctica las

técnicas y se *apropiaron* de dicho discurso que le da sostén, han resignificado en sus propios términos los que luego serán descriptos.¹³

A continuación se destacarán aquellos cambios que se han producido en la organización del trabajo en la Cooperativa, analizándolos a partir de las Nuevas Formas de la Organización del Trabajo (o postfordistas) que se han introducido en algunas empresas a fines de los años '70 y principios de los '80 en EEUU y Japón, y que se han afianzado en el resto del mundo en los años '90. (Kaplinsky, R. 1994)

En el contexto de privatización una de las premisas era realizar con mayor eficiencia y menor personal aquellos trabajos que en la época estatal demandaban mucha mano de obra y se realizaban deficientemente. Los miembros del Consejo, aceptaron que en este marco la Cooperativa para funcionar tenía que introducir ciertos cambios para mejorar el desenvolvimiento de la empresa, lograr competir e insertarse en el mercado. A continuación, se analizará aquellos cambios que fueron destacados en los relatos de los socios a partir de su percepción acerca de la introducción de ciertas modificaciones en la Organización del Trabajo en el Taller que se correlacionan con las Nuevas Formas de Organización Productiva y del Trabajo. Los cambios son la introducción de nuevos trabajos (diversificación), la plurifuncionalidad como nueva forma de distribución del trabajo, la capacitación, la introducción de normas de calidad. Y un cambio que los socios enfatizaron como son las nuevas funciones de los encargados.

La modalidad que prevalece hoy en día en las nuevas empresas, es la producción de pequeñas cantidades y de productos heterogéneos, en oposición a la fordista de productos estandarizados y en grandes cantidades. La diversificación de la producción es posible a partir de la incorporación de nuevas tecnologías y formas organizacionales que se denominan flexibles. Esta nueva tendencia obedece a la necesidad de las empresas de adaptarse a los cambios que se producen en el mercado. De este modo, sólo se produce para satisfacer la demanda eliminando el stock, sistema que se denomina "just in time". El objetivo de estas nuevas modalidades de producción es bajar el costo tanto de producción como laboral. Otra medida es la subcontratación de otra empresa para realizar tareas que la empresa no puede realizar (tercerización) (Neffa, J. C. 1993).

Si bien la Cooperativa no sólo produce, sino que también provee servicio (de reparación) algunas de las medidas aplicadas en esta nueva etapa responden a la

¹³ Dicho interrogante es válido también al preguntarse acerca de como los socios plantean y dan cuenta del cambio y de lo que significa la Cooperativa para ellos.

modalidad de producción flexible (diversificación de productos y de trabajos a realizar), razón por la cual se propusieron modificar aspectos organizativos del Taller en el proceso de Trabajo, como ser la calidad de los trabajos y capacitación de los socios, para poder incorporar la Cooperativa al mercado competitivo, en su caso empresas metalúrgicas y de actividad ferroviaria.

Uno de los primeros '*desafíos*' para los socios fue la diversificación de los trabajos^{**}. Comenzaron a realizar actividades de metalurgia industrial pesada, sumándolas a las de reparación y producción de vagones de carga. Tiempo después se incorporaron contratos de trabajo para el mantenimiento y reparación de vagones de pasajeros que hasta ese momento no se habían realizado en el Taller.¹⁴

"La gente que puso el lomo en los galpones te puedo asegurar que puso mucho se arriesgo a hacer cosas que no teníamos conocimientos pero lo hicimos igual y salieron, algunos errores hubo pero ahora hoy en día no le tengo miedo a nada, me entusiasma me gusta ir cambiando hacer trabajos nuevos no tan monótonos, antes vagones, vagones, ya lo soñaba era lo mismo." (E16: 4) *"Uno se acostumbra al trabajo y hacer algo nuevo nos gusta y vemos la forma de hacer el trabajo más eficiente emplear menos horas y hacerlo."* (E10: 4)

Desde el punto de vista de los miembros del Consejo de la Cooperativa los cambios fueron un paso necesario para competir y sobrevivir, y es un 'logro' haber podido llevarlo adelante, para ellos lo nuevo consistió en la búsqueda de clientes y en desarrollar la habilidad de vender un producto que es la Cooperativa. Diferente fue la situación del resto de los socios y su percepción acerca de ello, *"Apenas empezó la Cooperativa fue un desafío cada trabajo que se hacía no sólo que se hacía trabajos de vagones sino que se empezaron a tomar trabajos privados o sea metalúrgica pesada trabajos con acero inoxidable, era un trabajo nuevo y era un desafío hacerlo para nosotros y se hizo y era diferente nunca se había trabajado con acero. Uno al principio lo miraba con temor pero uno después se va tomando confianza. Es lindo ir cambiando de trabajo no siempre la misma rutina, a parte se hizo la estructura para las estaciones de servicio unos galpones tinglado para frigoríficos, cosas nuevas que nunca se habían realizado fue un desafío par a todos, a mí me motiva más."* (E9: 5) Los nuevos trabajos significaron un 'desafío' y un cambio de rutina en el desarrollo de tareas repetitivas, monótonas, poco creativas y puestos fijos provenientes del modelo de organización preexistente en el Taller.

^{**} Ver Anexo Fotos 2: Trabajos realizados en la Cooperativa. Página: 124.

¹⁴ Algunos de los trabajos metalúrgicos realizados para empresas privadas fueron estructuras metálicas para ACINDAR, Carrefour, ANCAP (Empresa Uruguaya), Paladini, entre otras; dentro de los clientes de empresas

La capacitación es uno de los elementos que se consideran imprescindibles para lograr que una empresa posea un plantel donde cada empleado pueda realizar diferentes trabajos con tecnología actualizada, y de ese modo justificar y posibilitar la reducción del personal. Los miembros del Consejo como parte de la etapa de crecimiento de la Cooperativa decidieron que los socios de aquellas secciones que lo requerían recibieran cursos de capacitación que permitieran que los trabajos se realizaran bajo normas exigidas en el mercado. Los cursos son financiados por la Cooperativa, ya que un 5% de las ganancias tiene que ser invertido en formación y educación Cooperativa en este caso los socios lo utilizan para capacitación profesional (sí ese porcentaje no se utilizara para educación se debería entregar al Estado). Si bien sólo en algunas secciones se realizaron cursos de especialización, la mayoría de los socios asistieron a cursos de Gerenciamiento y de Calidad, curso que tienen mas presente donde aprendieron, afirman, que *'las cosas tienen que quedar bien y lindas'*.

Uno de los socios considera importante que se valore a la gente por su capacidad (sus conocimientos) y que se los evalúe, de hecho los trabajadores perciben que esta es una modalidad que en la etapa del Estado no se ponía en práctica y que afectó negativamente el desarrollo del Taller; afirman los socios que ahora se usa 'la capacidad y la creatividad', pero además pueden desempeñarse fuera del ámbito laboral utilizando sus conocimientos (en algunos casos es una continuidad y para otros significa un cambio con relación al pasado).

Los socios valoran haber realizado cursos porque consideran que la constante capacitación es beneficiosa para todos (en ultra sonido, soldadura, calidad ISO 9000, etc.) pero en algunos casos no están de acuerdo con no poder seguir haciendo cursos de mayor nivel, se resignan a que es la política de la Cooperativa, es decir tener gente con diferentes niveles de capacitación. La política con respecto a la capacitación es que uno de los socios realiza el curso, y en una segunda instancia comienza a entrenar en la técnica al resto de los socios de su sección, o algunos, es una modalidad en cadena, que en cierta forma se asemeja a la forma en la que se aprendían los oficios en la época del Taller. Por otra parte, hay un plan de aprendizaje, en algunas secciones para que todos los que forman parte de dicha sección manejen las diferentes maquinas y de ese modo poder reemplazar en caso de ausencias, u otro problema, al encargado de la máquina. Analizando la multicualificación se puede observar como genera mayor diferencia entre los socios dentro de cada sección y

entre secciones y continúa reproduciendo la heterogeneidad entre ellos, pero resignificada en términos de necesidad y solidaridad.

Algunos socios *coinciden* con los miembros del Consejo en la necesidad de aprender otro oficio y continuar capacitándose. Lo que se encuentra estrechamente vinculado no sólo con la importancia otorgada a la inversión en recursos humanos de las empresas sino también en la nueva modalidad de desempeño de varias funciones de los trabajadores en las empresas, que será desarrollado a continuación.

2.1 En los tiempos de la plurifuncionalidad: 'donde me necesitan voy'

Una característica de la producción flexible y uno de los ejes principales en las Nuevas Formas de Organización del Trabajo es la multicualificación lo que hace posible la plurifuncionalidad (o multitareas) de los trabajadores. (Kaplinsky, R. 1994) Las actividades realizadas en cada puesto de trabajo son menos rígidas, los trabajadores rotan de puestos, y en algunos casos de sección (y de sucursal sí se tratase de una empresa con esas características). La movilidad entre las diversas funciones dentro de la empresa significa que los trabajadores posean más y diferentes conocimientos lo que se denomina, como ya se ha dicho, multicualificación.

“Nosotros cuando entramos sabíamos que éramos múltiples para cualquier trabajo donde hiciera falta teníamos que ir para cubrir un puesto, a lo mejor había muchachos que no sabían soldar aprendieron a hacer otras cosas, un oficial múltiple, en realidad la empresa que habíamos emprendido lo necesitaba, que todos pusieramos el hombro, por ahí un día estaba trabajando en instalaciones en la reparación del Taller otro día estaba arenando piezas, siempre había tareas múltiples para hacer.” (E28: 5) La multicualificación es uno de los cambios principales que introducen las Nuevas Formas, que significa la inversión en recursos humanos y por otro lado la maximización del potencial de ciertos socios. Esta es la forma en que lo describe uno de ellos: *“Creo que ahora puedo tener mas posibilidades de ascenso que tienen que ver por ejemplo ahora si te calentas mas por aprender, por capacitarte, actualizarte, cada uno en su rubro creo que te pueden tener mas en cuenta, yo creo que ahora todas las empresas lo hacen tratan de explotar al máximo el potencial de cada uno, eso se esta implementando acá hay muestras de que lo van a hacer, si hay gente que sigue igual que seguirá trabajando como esta.” (E21: 6)*

“Uno de los cambios grandes del trabajo de la Cooperativa al del Estado, porque al principio se dijo que si no había trabajo en la sección que uno pertenecía tenía que ir a otro lado y así fue desde el principio la Cooperativa, por ejemplo, desde un principio fueron 4 torneros a trabajar a calderería fue un cambio grande y aprendieron el oficio y ahora cuando se los requiere

en calderería van, si no son esenciales en tornería van. Fue medio duro al principio el cambio, y para mí también porque no estaba haciendo un trabajo y tenía que terminar la jornada y me decían te necesitamos allá y uno tenía que ir, a donde hacía falta a veces refunfuñando y esa fue la forma de acostumbrarse al cambio.” (E23: 4)

Hay socios que desarrollan trabajos muy específicos y por esa razón no se han desempeñado en otra sección que no sea en la propia y por el mismo motivo no se ‘llevan’ socios de otras secciones para cubrir esos puestos porque habría que capacitarlos, lo que dejaría de ser eficaz en los términos establecidos por la empresa.

Es posible que ciertos trabajadores de esa sección se desempeñen en otros sectores cuando es necesario, ya que dentro de cada una de las secciones hay socios mas y menos capacitados, los que se ‘mueven’ son los menos capacitados en trabajos específicos pero que pueden realizar diferentes trabajos porque poseen diversos conocimientos.

“Hoy estoy acá y mañana mi condición da para que este en otro lado y me llevan, entonces aprovecho lo que yo sé hacer o mi práctica en algo que hace falta y eso antes no, como ferroviario me dedicaba a una cosa y me iniciaba haciendo una cosa y me jubilaba haciendo lo mismo sino tenía otras aspiraciones y hoy estamos por todos lados.” (E25: 9)

Otra situación donde la plurifuncionalidad se pone en práctica, de acuerdo a los socios, es cuando falta uno de ellos, para que no se atrasen los trabajos y entregarlos a tiempo otro operario ocupa el lugar del ausente. Los socios tienen permitido ayudar a otro si lo necesita, ellos lo plantean en términos de ‘solidaridad’, es posible además porque se sabe qué está haciendo el socio de al lado, en la época del Taller cualquiera de estas prácticas no hubieran sido aprobadas. El término de solidaridad y colaboración es la forma en que los socios describen en sus palabras la necesidad y obligación de cumplir con un trabajo, en una empresa (no una Cooperativa) la plurifuncionalidad muchas veces se traduce como la sobreexigencia de los empleados y la sobrecualificación de unos pocos empleados en lugar de varios especializados.¹⁵ La lectura de la plurifuncionalidad en términos de solidaridad hace pensar en cuanto hay de comprensión de los mismos socios o de las gerencias en función de los socios en el momento de incorporar dicha práctica en la organización de la Cooperativa.

En el marco de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo, se exige a los trabajadores, mayor conocimiento, autonomía y participación en el proceso global de

¹⁵ Por otro lado en la Cooperativa hay muchos de los socios que se encuentran en condiciones de realizar actividades que como no requieren conocimientos muy específicos pueden llevar a cabo y de ese modo cumplir con tareas en tiempo que de otro modo serían tiempos muertos (quizás por no tener tareas propias de su sección), la reducción de los tiempos muertos es otro de los objetivos de la introducción de las nuevas formas de trabajo y entre ellas la plurifuncionalidad responde a dicha necesidad.

trabajo otorgándoles mayor responsabilidad¹⁶ y compromiso con relación al producto final del trabajo, del mismo modo que una identificación con los objetivos de la empresa (Martínez, O.1997; Gorz, A.1997), en este caso la Cooperativa, como proyecto colectivo implicaría por sí mismo un compromiso directo con los objetivos e intereses de la empresa, aún así, los socios manifiestan principalmente su compromiso con el trabajo que realizan cotidianamente, mas que con los objetivos e intereses en términos abstractos, en sus palabras, el principal objetivo es cuidar la fuente de trabajo.

El trabajo en equipo, es estimulado en algunas de las secciones como una búsqueda para mejorar la calidad y la eficiencia en las tareas. Los socios lo experimentan como una práctica destacable (vinculado a esto suelen mencionar que ahora se hace lo mismo que antes pero con la mitad de trabajadores), sin embargo uno de los socios afirma que trabajar en equipo puede ser '*complicado*' porque quizás el compañero de equipo tenga una forma diferente de trabajar, además hay que recordar que el trabajo en equipo no era una práctica usual en la época estatal, lo que implica que la mayoría de los socios no estaban habituados a esta forma de trabajo. El trabajo grupal es una de las técnicas utilizadas en las nuevas formas de organizar el trabajo, de esta manera el equipo es responsable por el resultado final (tiempo y calidad), junto con dicha modalidad se destaca lo que se denomina "control horizontal" (Martínez, O. 1998) la responsabilidad se distribuye entre los pares, de este modo ya no se deposita el control y responsabilidad únicamente en la figura de jefe de sección o capataz ("se pretende convertir a cada trabajador en un supervisor de sus compañeros..." Martínez, O. 1998: 69)

El peso de la figura de supervisores y capataces se diluye, como así también el número real de supervisores. En la Cooperativa hay un encargado de equipo (que coincide con el de sección) y un supervisor general de planta. Un aspecto *negativo* sin embargo del control horizontal a diferencia del "vertical" es que se deposita en los otros -los mismos compañeros- la responsabilidad de *sancionar*, lo que incrementa la competencia y tensión entre compañeros, el aspecto *positivo* (uno y otro depende desde que perspectiva se lo analice) quizás sería la reducción de personal jerárquico que antes no realizaba trabajos. (Martínez, O. 1998)

Algunos encargados de secciones sostienen que los socios cuando es necesario terminar un trabajo fuera de hora '*reniegan, algunos se quedan y otros no*' aunque opera

¹⁶ Uno de los socios sostiene que hay veces que los compañeros no quieren hacer el trabajo porque no quieren asumir tanta responsabilidad pero '*tienen que asumirla*', la mayor '*responsabilidad*' con el trabajo y en el

entre los socios un mecanismo que R. Kaplinsky (1994) denomina "control social" *'que van a decir los otros socios', 'Ahora no se puede estar haciendo nada no van a estar los otros trabajando para vos'*. Los propios compañeros de trabajo se convierten en un grupo de presión, "haciendo que entre en juego la preocupación por la desaprobación de sus compañeros de trabajo." (Kaplinsky, R. 1994: 24) Para el asistente del supervisor general es una preocupación y ocupación que si un socio no trabaja hoy, al día siguiente tenga trabajo para que no haya problemas entre los socios al ver que alguien no esta trabajando. La representación de la Cooperativa, para los socios, es un ámbito donde todos tienen que trabajar por igual, *'todos tienen que aportar su granito de arena'*, aunque parecería que en la percepción de algunos de ellos, en la práctica esto no es así y genera conflictos entre los trabajadores.

Finalmente, los socios tienen perspectivas diferentes acerca de la plurifuncionalidad. Por un lado, existe una visión más crítica de lo que significa, desde los socios que no están involucrados directamente en la posibilidad de *'moverse'* de sección o de aquellos que como supervisores tienen que organizar e indicar a los trabajadores su puesto de trabajo para cada día. Su representación de la plurifuncionalidad es de una modalidad que *'no beneficia'* a todos de la misma manera ya que hay socios que *'no se sienten aprovechados'* (laboralmente), concretamente uno de ellos sostiene que hay gente que ha avanzado por hacer trabajos que nunca había hecho pero que otros no. También se genera en algunos de los socios cierto recelo, estaban acostumbrados en la época estatal a que cada uno se desarrollaba dentro de una determinada área y su trabajo tenía un valor y él conocía como hacerlo (era su oficio) quizás sólo él, pero hoy muchos de ellos comenzaron a aprender otros trabajos y esto genera preocupación en algunos de los socios, porque ellos afirman que cada uno tiene su valor, aunque hubo una puja para que todos posean el mismo valor por la incorporación de la plurifuncionalidad. Hay socios que consideran que tiene que haber diferencia entre el valor de cada trabajo porque ~~si~~ lo que puede hacer un trabajador lo podría hacer también otro, en realidad este es el objetivo implícito de la plurifuncionalidad que todos puedan hacer de todo y que nadie es imprescindible.

En relación con lo anterior y la movilidad en los espacios de trabajo, uno de los socios sostiene que, *"Se hace difícil cambiar mover una persona de su lugar que esta desarrollándose de un lado al otro y ciertos trastornos va a tener, porque se habituó a ese lugar lo quiere a ese lugar claro que va a costar."* (E25: 11)

proceso de trabajo es una práctica que los trabajadores no todos la tenían incorporada de la misma forma.

Intte

Por otro lado, la plurifuncionalidad se percibe, desde algunos socios, como una práctica que *'beneficia'* en tanto que los trabajadores se capacitan y desarrollan su potencial, porque varían los trabajos a realizar, porque es una forma de colaborar y de ayuda solidaria entre socios, práctica que es expresión y está justificada por ser parte de una Cooperativa. La plurifuncionalidad es resignificada como la ayuda entre ellos como un hecho más de la solidaridad entre compañeros y socios bajo el objetivo de terminar en tiempo los trabajos, vía por la que además suponen lograr mayor eficiencia en su desempeño.

El control de la calidad de los trabajos es uno de los aspectos que más se destacan en las nuevas modalidades de producción y organización del trabajo. En el caso concreto de la Cooperativa, también se propusieron darle prioridad a dicho aspecto en el trabajo. Una de las razones que los socios dan acerca de la mejora en la calidad de los trabajos es que los inspectores de las empresas exigen mayores controles del producto final y en la forma de llevar a cabo el trabajo. Es decir, en la actualidad, cada sección tiene su control de calidad, y no sólo el de la Cooperativa sino también de las empresas que los contratan. En la época estatal, el control de calidad de los trabajos se realizaba al final del proceso de reparación del vagón en su totalidad -como explica R. Kaplinsky (1994) fue característico de la etapa fordista-, a diferencia de ello, el control de calidad en la actualidad se realiza en cada sección, el objetivo es que cada trabajador realice el control de su trabajo. Como describe R. Kaplinsky (1994) la producción flexible exige un control de calidad más estricta en cada paso para evitar defectos en la etapa final, lo que implica concentrar mayor responsabilidad en cada uno de los trabajadores, sin depositar en un grupo cuya única función sea realizar los controles de calidad. Esta es una nueva responsabilidad y actividad que el socio está incorporando, como parte de la tendencia a desarrollarse como trabajadores en multitareas y multicualificados.

"Porque la gran falla de ferrocarriles es que nadie hacía controles de calidad, hoy tenemos dos o tres oficinas, que hacen control de calidad, de lo que compras, parcial, mientras se va haciendo el trabajo y al final. Cada sector tiene su control de calidad y no ^brebotarlo al final.

Ea: Cuándo se incorporaron estos criterios de calidad?

Eo: sí, antes no eran así.

Ea: con los cursos...

Eo: sí, ISO 9000, que son las normas que están más en el mercado, también el IRAM, lo que pasa es que antes no había eso." (E4: 6)

Para los socios el cambio en la manera de trabajar comenzó a partir de reconocer

que tenían que *'salir a competir con calidad*, *'Trabajar mucho y con calidad'* se les dijo al comenzar con la Cooperativa. Algunos socios afirman que la mayor responsabilidad con el trabajo se asumió porque el gerente de producción *'bajaba'* (a la planta) y decía que del trabajo dependía el ingreso de mas trabajo, cómo se entregaba el producto final era la carta de presentación de la empresa.

Por otro lado, los socios suelen recalcar el hecho de que se le da *"rienda suelta a la creatividad"* (E25: 5) para hacer más rápido, agilizar, modernizar e innovar, y mejorar la calidad del trabajo. Los encargados o supervisores sostienen que si alguien tiene una idea para mejorar se atiende la propuesta y si es viable se pone en práctica. Estimular a los trabajadores para que realicen sugerencias se relaciona con lo que se denomina "Kaizen" (técnica japonesa dentro de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo que significa mejora continua) el objetivo es que se introduzcan cambios en la forma de realizar los trabajos o la producción a partir de las propuestas de los mismos trabajadores, de este modo se intenta diluir el peso de la estructura jerárquica cualificada característico del sistema de organización científica del trabajo taylorista. La participación de los socios en las sugerencias con respecto al modo de realizar los trabajos es una práctica legitimada por los socios en el contexto de lo que ellos significan es la Cooperativa, que implica la participación a partir de la exposición de sus opiniones y en la toma de decisiones.¹⁷

Uno de los encargados destaca que relacionarse con los clientes y supervisores de las empresas (para las que su sección hace trabajos) los obliga a actualizarse y ser más responsables con su trabajo. De hecho se ha incorporado la idea de cliente, esto implicó un significativo cambio para los socios ya que hasta el momento el único *cliente* con el que trabajaban era el Estado, cuya significación fue analizada en el Capítulo 3.

Las nuevas funciones de los encargados fue un cambio destacado por la mayoría de los socios tanto encargados como aquellos que no lo son. El encargado, actualmente, es seleccionado por su capacidad, porque tiene conocimiento tanto de las cuestiones administrativas como operativas, destacan que antes no siempre era así. Se afirma que hay secciones donde hay bastante independencia del encargado, cuando no están (porque están realizando algún curso en Bs.As.) los trabajos se realizan y se cumple. Al respecto uno de los socios afirma que se debe a una mayor responsabilidad de cada uno, aunque

¹⁷ La participación de los socios por medio de sugerencias para el mejoramiento de ciertos procesos en la Cooperativa se relaciona en algunos aspectos con lo que se denomina Círculos de Calidad (grupos paralelos a la estructura jerárquica) técnica utilizada en algunas empresas para sugerir como bajar costos, aumentar y

también plantea que sería interesante que no hubiese una persona que controle lo que se hace (como un encargado).

Consideran que los encargados de sección tendrían que saber también cuáles son las políticas (objetivos y manejos) de la empresa para transmitir las al resto de los socios, no solo lo que suelen decir: tiempo y forma del trabajo (al igual que en la época del Estado). De hecho se plasma en lo que define como sus funciones uno de los encargados distribuir la gente para un trabajo, hacer el 'papelerío' de asistencia, administrativo y de compra de material, trabajar, explicar algún trabajo y por último pasar algún tipo de información que le llegue por medio del supervisor.

En la actualidad, los encargados de las diferentes secciones intentan llegar a un acuerdo acerca de qué trabajos realizar, esto es posible porque hay mayor diálogo entre ellos. Por otro lado, los socios tratan de hacer los trabajos una vez y bien para no derrochar tiempo, material ni fuerza de trabajo. Para algunos de los socios hay una mayor valoración y noción del tiempo de trabajo. Estar a contrarreloj para entregar un trabajo, porque así lo exige la empresa, los hace sentir que la Cooperativa está más integrada a lo que exige el mercado: tiempo y calidad. Por otro lado y con respecto al material, muchos sostienen que ahora hay que cuidarlo y defenderlo porque es de ellos, y por eso ahora hay mayor control y conciencia de no derrocharlo, uno de los principales socios que cuida que no se derroche es el encargado de bodega, como también los encargados de compras, quienes tratan de sólo dar lo necesario y de informar los costos de los materiales. Como así también cuidan las herramientas y las máquinas, que de hecho ahora algunos de ellos tienen que hacer el mantenimiento como así también realizar la limpieza de su sector dentro de las naves.

Capítulo 6:

El Trabajo un valor redefinido

El interrogante que guió el análisis del presente Capítulo fue Cuáles son las valoraciones y significados que le otorgan los socios de la Cooperativa al *Trabajo*, categoría que subyace en la concepción y visión de su mundo e historia laboral.¹ Me interesa destacar especialmente el valor simbólico del Trabajo y no en términos de su significación económica en tanto valor de intercambio (como bien mercantil).

Hasta el momento se analizó de que manera, primero como trabajadores estatales y luego como socios (trabajadores), perciben y significan sus condiciones laborales, sus prácticas, la organización del *Trabajo* y las relaciones sociales; este contexto (laboral y también extra laboral) constituye su mundo el cual "proporciona los recursos necesarios para la acción y que se presenta como horizonte, ofreciendo a los actores patrones de interpretación." (Vasilachis de Gialdino, I.1995: 81)

1. La construcción histórica del Trabajo

A continuación quisiera revisar como ha sido abordado el Trabajo, como categoría analítica, partiendo de la naturalización del Trabajo como eje estructurante y articulador de la vida de los hombres, a la *desnaturalización* de dicho postulado desde los teóricos, y en el caso que me ocupa desde la redefinición de ciertos aspectos (o no) de las valoraciones de los trabajadores que les han sido transmitidas y que han ido reconstruyendo.

Como sostiene E. Menéndez (1987) tanto la escuela histórica británica, la sociología del *Trabajo* francesa como concepciones psicoanalíticas enfatizaron, en mayor o menor grado, la importancia de la función del Trabajo como articulador (social), y en las "funciones de identificación y potencialidad subcultural o cultural. Para algunas de estas corrientes la cultura obrera es la cultura negada por la sociedad hegemónica, y la clase obrera en función de su cultura organizada a través del *Trabajo*." (Menéndez, E. 1987: 33)

¹ Es importante recordar que la definición, sentido y valoraciones -representaciones- acerca del Trabajo (como así también sus prácticas) son resultado de la construcción social de los actores a partir de su historia, el contexto socioeconómico y político en el cual se encuentran inmersos, por lo tanto dicha noción particular forma parte de las representaciones sociales de este específico grupo de trabajadores.

Hasta los años '70² se aceptaba la centralidad del valor *Trabajo* en la sociedad capitalista. Tiempo mas tarde las investigaciones laborales daban cuenta del proceso por medio del cual se instituyó dicha concepción en la sociedad.

Antes de adentrarnos en lo que significó la difusión de dicha concepción del *Trabajo* con la expansión del capitalismo, me interesa destacar, en términos generales, como se caracterizó desde los análisis teóricos el papel del *Trabajo* en las sociedades precapitalistas.

Quisiera comentar brevemente un aspecto que E. Wolf (1987) retoma al trabajar el concepto de modos de producción de K. Marx, para analizar la variabilidad de los sistemas sociales. K. Marx parte de dos supuestos acerca de la especie humana, que la antropología comparte - sostiene E. Wolf -. El primero de ellos es que el hombre, como parte de la naturaleza ha ido aprendiendo a transformarla, y el segundo es que el hombre vive en relación con otros y establece diferentes tipos de relaciones sociales. El autor se pregunta "¿Existe un concepto que nos permita entender esta conexión compleja entre una humanidad interrelacionada socialmente y la naturaleza? K. Marx halló este concepto en su tesis de lo que es el *Trabajo*. Es mediante el *Trabajo* como la humanidad adapta y transforma la naturaleza a su propio uso. (...) Pero el *Trabajo* es siempre social, porque siempre es una pluralidad social organizada la que moviliza y despliega." (Wolf, E. 1987:98).³

El *Trabajo*, entonces, se constituye como la principal actividad de la vida como deber en tanto deber moral: "ganarás el pan con el sudor de tu frente" -dicho principio se encuentra presente tanto en la tradición judeocristiana como en la musulmana (Le Goff, J. 1983 citado en P. Palenzuela, 1995) que define al hombre (como hombre) en el rol aceptado socialmente, especialmente desde una concepción religiosa. Como describe R. Castel (1996) en la sociedad preindustrial, el *Trabajo* tenía principalmente una utilidad social de

² Las investigaciones laborales centraron su atención en el movimiento obrero, la crítica a la organización del Trabajo taylorista- fordista entre otras problemáticas. (Campillo, M. y E. De la Garza, 1998)

³ Me interesó retomar, en este punto la distinción que realizaba K. Marx, al hablar de Trabajo (en sentido económico), entre *work* y *labour*, por lo primero entendía en palabras de R. Firth (1978) "la actividad directa aplicada a un objeto... la energía empleada no encuentra satisfacción en sí misma, como se podría pensar que sucede en la recreación, sino que busca algún fin más allá de ella, siempre que exista la adquisición de más energía." Por *labour* Marx entiende, sostiene E. Wolf (1987), "un fenómeno social, realizado por individuos vinculados unos a otros dentro de una sociedad"(Wolf, E. 1987: 98), por otro lado R. Firth en su análisis afirma que "*(labour)* tiende a contener la noción de actividad más prolongada, con el acento puesto sobre los aspectos más negativos del gasto de energía."(Firth, R. 1978:12) Si bien la distinción parece ser muy sutil, R. Firth remitiendo al uso de los dos términos en inglés, define al *labour* como una actividad para la que no se requiere gran capacitación y no otorga demasiado prestigio y a *work* que otorga al *worker* de alguna manera una nota positiva de prestigio.

reconocimiento social, y se encontraba mas asociado a valores religiosos y morales que económicos. “Es a la vez castigo por el pecado original, vía de redención, prueba que debe templar el alma, instrumento de moralización, etc., al tiempo que necesario para asegurar la supervivencia personal y sustentar la prosperidad general.” (Castel, R. 1996: 672)

Por otro lado, el Trabajo como necesidad es la actividad que produce y reproduce las condiciones para sobrevivir en esta sociedad. El *Trabajo* como obligación, necesidad y condena forma parte de la tradición judeocristiana. En la sociedad feudal, el universo social estaba ordenado en tres niveles (donde los inferiores servían a los superiores etc.) en ese contexto el *Trabajo* era necesario para subsistir y para servir al Señor. En el marco de la reforma luterana y en especial la calvinista como analiza M. Weber (*en La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, 1920) el *Trabajo* se extiende al conjunto de la sociedad; el hombre alcanzará la *gracia de Dios* y la *salvación de sus almas* a través de él, de ese modo se enfatiza tanto el esfuerzo personal, como el ahorro y el desarrollo de la profesión.

Por último, con el liberalismo económico el *Trabajo* se desprende del valor religioso y se presenta el *interés propio* como principio de la obligación de trabajar; A. Smith y D. Ricardo, dentro de su elaboración teórica, sostienen que “el *Trabajo* necesario para producirlas se convierte en el único valor de las cosas, es decir, en la ‘fuente de todo valor’.” (Palenzuela, P. 1995: 6)

En las sociedades cazadoras-recolectoras, sostiene E. Menéndez (1987), la cantidad de tiempo dedicado al *Trabajo* para la obtención de recursos para cubrir las necesidades es mucho menor que el tiempo en una sociedad capitalista. Por otro lado, afirma que el *Trabajo* recibe una valoración negativa tanto en sociedades horticultoras como labradoras. En el caso de esas sociedades, las actividades se desarrollan en un marco de festejos y rituales, aún así el *Trabajo* se caracteriza como una actividad penosa que requiere de esfuerzo y que básicamente es una obligación. Como analiza R. Firth (1989) en la sociedad tikopia tradicional existía un concepto de *Trabajo* que indicaba “el gasto de energía para el logro de un fin, con cierto sacrificio de comodidad o de ocio. El *Trabajo* solía ser motivo de cargas e incapacidades, solía ser motivo de descontento (...) era coercitivo (...) y con frecuencia daba por resultado un producto que estaba en posesión o bajo control de alguien que no era el mismo trabajador.” (Firth, R. 1989:19)

En las sociedades estratificadas “los sectores sociales hegemónicos construyen ideologías en las cuales se integran el necesario reconocimiento de la importancia del *Trabajo* y la negación del mismo y de quienes lo realizan a través de la estigmatización

social de los productores.” (Menéndez, E. 1987: 35) Es decir, al mismo tiempo que se instalaba la ideología de que el *Trabajo* es necesario se subordinaba al trabajador y además se construía la distinción entre *Trabajo* manual/no manual(intelectual), degradando a aquellos grupos sociales (subalternos) que realizaban los primeros.

La centralidad del *Trabajo* en la vida de los trabajadores, tiempo después, fue instaurado en el contexto de expansión del capitalismo y crecimiento de la clase trabajadora industrial, como espacio de articulación de relaciones sociales y creación de subjetividades. Como sostiene A. Gortz (en “*Métamorphoses du travail*” -1988- citado en Serrano Pascual, A. 1998) en el nuevo contexto de producción, ajustada a la racionalidad económica, se requería de un cambio en la concepción del *Trabajo* (y también de las prácticas) y una de las vías para llevarlo adelante era la socialización del trabajador en términos de consumidor y productor; de modo que “se institucionalizó la condición salarial y se estimuló el paso del trabajador, orgulloso de su independencia y autonomía, característico de la sociedad preindustrial al trabajador disciplinado de la sociedad industrial.” (Serrano Pascual, A. 1998: 32) Fue a través de la creación de mas necesidades que se generó el sentido de *Trabajo* como necesidad (Gortz, A.1988). De esta manera, el *Trabajo* comenzó a articularse en torno a la relación salarial (salario símbolo del acto laboral y de su producto) y contractual, y el trabajador tenía tanto derechos como deberes que formalizaron su situación como tal frente a los empresarios y el Estado. Al mismo tiempo se fue construyendo (socialmente) una diferenciación entre el espacio laboral (representado por la fábrica) y el ámbito privado o familiar, y el tiempo de ocio y el tiempo para producir.

La antropología norteamericana, que venía desarrollando investigaciones desde los años '20, comenzó a dilucidar tempranamente “la pérdida de significación del *Trabajo*, al mismo tiempo que veían al *Trabajo* como el principal organizador social; más tarde señalaron la creciente escisión entre *Trabajo* y ocio, la secundarización de la fábrica como el lugar de la identificación obrera y la emergencia del lugar del consumo como factor de identificación e integración social.” (Menéndez, E. 1987: 33)

Para la década del '60 comienzan a aparecer las teorías del fin de la sociedad del *Trabajo*⁴ - si bien aún no había comenzado la reestructuración productiva y las transformaciones del mercado de *Trabajo* - que planteaban la pérdida de centralidad de la

⁴ André Gorz se incluye en esta postura con su libro “Adiós al Proletariado” a fines de los '70, donde proclamaba la abolición del Trabajo y la creación de actividades “autónomas”, como el beneficio del tiempo libre. Obviamente fue demasiado optimista y nada de eso ocurrió.

actividad laboral como estructurante de las relaciones sociales, y de la clase obrera⁵ como adversaria y portadora de proyectos alternativos al capitalismo, dichas teorías fueron retomadas y redefinidas tiempo mas tarde.

En los años '70, en la antropología mexicana comenzaron a realizarse estudios de caso acerca del desarrollo del *Trabajo* industrial y el surgimiento y acción de la clase obrera, como nuevo núcleo problemático frente al desarrollo del espacio urbano industrial. (Urteaga, A. 1987)

En la misma década, desde la antropología argentina se empezaron a desarrollar investigaciones acerca del proceso salud/enfermedad en trabajadores, pudiendo analizar en dicho proceso tanto la alineación, explotación, el proceso de *Trabajo* en sí y la valoración subjetiva del *Trabajo*. (Menéndez, E. 1987)

En los años '80, la introducción de las políticas neoliberales produjo transformaciones en el sistema productivo y cambios en el mercado laboral. El *Trabajo*, entonces, se ha convertido en una cuestión de discusión teórica recurrente entre cientistas sociales. El punto de partida para las discusiones es la importancia y valor del *Trabajo* en la sociedad actual, teniendo en cuenta el contexto de crisis del mercado laboral en especial su fragmentación.

Los estudios laborales, en especial desde la sociología del *Trabajo*, se abocan al análisis de los cambios en la organización del *Trabajo*, condiciones laborales, el crecimiento de las tasas de desempleo, el impacto en los sindicatos - entre otras cosas - por la pérdida de interés en la sindicalización y la tendencia a la individualización. La pérdida de identidad y de acción colectiva a través de la clase obrera. La precarización de las relaciones laborales y heterogeneización de la mano de obra y por consecuencia la ruptura de la identidad por la diversidad de intereses entre los trabajadores, En el marco de estas teorías subsiste un modelo o tipo ideal de obrero (fabril, estable, sindicalizado), inmerso en la lucha de la clase obrera construido por las corrientes marxistas entre otras (Campillo, M. y E. de la Garza: 1998).

Por otro lado, los estudios laborales se basan, la mayoría de ellos, en planteos teóricos, que no remiten a descripciones empíricas acerca de los nuevos valores y practicas

⁵ Con respecto al concepto de clase obrera, no es una problemática que vaya a tomar como categoría de análisis en el presente Trabajo de investigación.

del *Trabajo*. Como así también, en los análisis acerca de las Nuevas Formas de Organización del *Trabajo* hay escasa o nula mención a estudios de caso.

En el caso de la antropología argentina, desde fines de los años '80, se realizaron investigaciones acerca de la clase obrera (Neiburg, F, 1988), se prosiguió con los estudios acerca de la construcción social del proceso salud/enfermedad en los trabajadores, atendiendo especialmente a las condiciones de vida y los procesos de *Trabajo*, los estudios parten de las representaciones y prácticas de los trabajadores, (Margulies, S. 1991; Wallace, S.) definiendo "el *Trabajo* como un modo biológico y psicológico de vivir". (Grimberg, M. 1991:19)

En la actualidad, mas allá de algunas tesis de licenciatura, no es frecuente encontrar producción etnográfica acerca del proceso de transformación que esta atravesando el mercado de *Trabajo* y cómo esta afectando a las valoraciones y representaciones tanto de los trabajadores como de los desempleados acerca del *Trabajo*, partiendo de las definiciones y perspectivas de los actores.

Dentro de la actual línea de discusión, acerca del valor del *Trabajo* - en Francia -, se encuentra la filósofa D. Méda (1996) que plantea el *Trabajo* como resultado de una construcción histórica, como "principal medio de vinculación (integración) social y de realización individual" (Méda, D. 1996: 689), es decir que como resultado de una determinada situación socioeconómica (que se puede llamar condición salarial) la centralidad atribuida al *Trabajo* en el contexto de la sociedad capitalista puede cambiar y de hecho lo está haciendo. Lo que D. Méda (1996) plantea, entre otras cosas, es la desaparición del *Trabajo* como valor en tanto actividad central de la vida.

Como construcción histórica (Méda, D. 1996; Serrano Pascual, A. 1998) el *Trabajo* es una categoría de múltiples significados que ha estado asociado a la idea de creación de valor; como transformación de la naturaleza; como participación del hombre en una actividad remunerada; vía para la realización de la persona o liberación del individuo; constructor de identidad; articulador de las relaciones sociales; entre otras cosas.

Sin embargo, al definir al *Trabajo* como la principal vía de realización personal, como condición para pertenecer a la sociedad (y establecer el vínculo social) y medio para lograr la identificación, se reduce la actividad remunerada de producción⁶, la diversidad

⁶ Simplificando también la heterogeneidad de situaciones sociolaborales que se encierran bajo la noción de Trabajo. Desde el sentido común el Trabajo se define como el empleo remunerado, asalariado y dicha

de actividades y el hecho de que en la práctica sólo pocos son los que se realizan por medio del *Trabajo* que desempeñan.

La relativización (Méda, D. 1996; Castel, R. 1996; Gortz, A.1997; entre otros) o desnaturalización del *Trabajo* como principal actividad por medio de las cuales expresarse, lograr satisfacción, relacionarse, identificarse y pertenecer, es el objetivo de las nuevas propuestas desde las cuales se intenta redefinir y en especial - agregaría- resignificando el concepto de *Trabajo*, partiendo del punto de vista y de las representaciones sociales de los trabajadores (y desempleados).

A partir del crecimiento del desempleo han aumentado las investigaciones acerca del efecto psicológico y social de dicho fenómeno. Los estudios al mismo tiempo que centran su atención en el desempleo construyen por oposición la representación social del *Trabajo*. Como describe A. Serrano Pascual (1998) los estudios concluyen que "el *Trabajo* es una actividad nuclear en la construcción de la identidad, en la participación social y en el bienestar psicológico y social del sujeto." (Serrano Pascual, A. 1998: 31) En la última afirmación se destaca la centralidad del *Trabajo* en un sentido simbólico. Sin embargo como analiza P. Bouffartigue (1996-1997) "Esta categoría (*Trabajo*) ha agotado sus capacidades para delimitar, definir, representar y enmarcar las realidades contemporáneas de la producción y de la reproducción, al igual que ha agotado sus capacidades de integración social" (Bouffartigue, P. 1996-1997:99) De ese modo, se plantea una división de la sociedad entre los que pertenecen al mundo del *Trabajo*, de una u otra manera, y los que han quedado fuera de dicho mundo, quienes son definidos como excluidos sociales.

En una investigación acerca de las representaciones sociales y valores de jóvenes argentinos en relación con el *Trabajo* A. Kornblit (1995) afirma, que "La centralidad del valor *Trabajo* como atributo de la identidad personal, propia de la era industrial del capitalismo, parece haber dado lugar en la actualidad a una valoración más pragmática, en la que el *Trabajo* es evaluado a partir de rasgos extrínsecos, como por ejemplo el dinero que posibilita obtener." (Kornblit, A. 1995: 31) Además se asocia el valor *Trabajo* con otros ámbitos (y valores) de la vida como la familia y el ocio.

remuneración se traduce en el reconocimiento en la utilidad tanto económica como social en la sociedad capitalista. Es así como se plantea que la crisis actual está afectando al Trabajo asalariado. (Bouffartigue,

1.1 La crisis del mercado de Trabajo

El *Trabajo* en tanto relación social y económica se lleva a cabo en un determinado contexto histórico, por lo tanto, los cambios, resultado de la introducción de políticas neoliberales y de la restructuración productiva, como los cambios en las prácticas cotidianas de *Trabajo* (introducción de Nuevas Formas de Organización del *Trabajo*) afectaron las condiciones sociales en las que los trabajadores se desenvuelven. Del mismo modo, que afecta en parte la forma de valorizar el *Trabajo* y de relacionarse con él.

Adentrándonos en las representaciones y percepciones de los trabajadores quisiera destacar que en el contexto de crisis del mercado de *Trabajo* y de creciente desempleo estructural, la percepción de la realidad que tienen los socios de la Cooperativa, influye en como establecen su relación con el *Trabajo* a diferencia de cuando eran trabajadores del Estado.

Los trabajadores expresan su percepción del contexto de la siguiente manera “*Con la escasez de Trabajo que hay en otros lugares nosotros tenemos que sentirnos orgullosos de estar trabajando, creo que todos se tendrían que sentir orgullosos de tener Trabajo, en la Argentina que están todos peleando por un puesto de Trabajo que en este momento no es fácil conseguir un puesto de Trabajo hay mas desocupados que ocupados.*” (E26: 6)

“*Eran otras épocas cuando nosotros éramos chicos había Trabajo, siempre algo había para hacer, cosa que no le pasa a la juventud que no tiene Trabajo en ningún lado.*”(E28:9)

En este contexto la Cooperativa representa su fuente de *Trabajo* “*Al terminarse el Estado, y sabiendo en la crisis de Trabajo que estamos tenemos que cuidar esto que tenemos que es la Cooperativa.*”(E28: 5) Los trabajadores se identifican y además pertenecen a la empresa debiendo elegir entre la identidad corporativa y la de clase. Lo primero implica la pertenencia a *la elite de los que acceden a tener un empleo* y no al poder que implicaba la clase trabajadora.

La crisis económica esta generando la pérdida de los lazos de solidaridad y esta comenzando a desarrollarse el individualismo. La escasez laboral y las precarias condiciones laborales no implican - sostiene R. Castel (1996) - que el *Trabajo* ha perdido total utilidad y significación. Si no que dicha transformación lleva a la individualización de las relaciones laborales (del *Trabajo abstracto* que convirtió a los trabajadores en actores colectivos al *Trabajo concreto* basado en actitudes mas personales, a la fragmentación) como

a la exclusión de ciertos trabajadores del mercado laboral que parecerían quedar anulados al mismo tiempo de la sociedad.

Es decir, la participación en el *Trabajo* se establece desde una actitud más individual y ya no desde una categoría colectiva tanto en términos de oficio como de búsqueda del cumplimiento de los derechos (Como se analizó en el Capítulo 2, las transformaciones en la legislación laboral comenzarían a exigir un contrato individual y no colectivo). Los mismos trabajadores lo plantean como una situación conflictiva y ambigua.

“Hoy en la Argentina el único remedio que tiene es el Trabajo y nos estamos olvidando del reclamo de un montón de cosas, la misma necesidad hace que nos olvidemos de ciertos derechos, que el día de mañana son beneficios que son tuyos.” (E25:3) El impacto de las transformaciones afectó la visión del mundo laboral, y la noción de presente y futuro.

“La meta de cada uno es tener el Trabajo que uno no puede dejar que las cosas vayan mal, que tenemos tantos desocupados en el país que no tenemos que mirar a la casa del vecino.” (E23:5)

“Uno dice agradezco tener el Trabajo que tengo, mas en el momento que se vive hoy que más que ser un derecho parece un privilegio, vos ves muchos compañeros cruzar la calle, y no te saludan como si uno es responsable que ellos estén en la calle, lamentablemente te golpea de todos lados a veces te sentís tan egoísta de decir mientras que yo tenga laburo, yo creo que el de al lado piensa igual, hoy la solidaridad se deja al lado uno se hace personal, piensa en uno, en la familia y los demás que se jodan, no es que yo piense así, sino que te duele que sea así porque hoy le toca a él pero mañana me toca a mí.” (E17:4)

Afirman los socios, *‘ser responsable’* es parte del *‘ser trabajador’* y eso no cambia, sin embargo, la preocupación, la incertidumbre que genera la crisis en la que nos encontramos inmersos y que los trabajadores perciben, hace que sean más responsables con lo que hacen (este aspecto ha sido analizado en el Capítulo 4) y que el hecho de que la Cooperativa, su fuente de *Trabajo*, sea de ellos los hace tener mas conciencia y cuidar su *Trabajo*.

Básicamente, los cambios que se sucedieron en el plano de los procesos sociales afectaron en parte la forma de percibir la relación con el *Trabajo*, su definición en tanto *bien escaso* o privilegio, se expresa en *cuidar su empleo*. La centralidad del *Trabajo* en la vida de los trabajadores interiorizada y objetivada, se manifiesta a través de las entrevistas. Las representaciones perduren aún en un contexto socioeconómico diferente (o mejor dicho en transformación) en el que surgieron. De hecho, las condiciones objetivas en el proceso de *Trabajo* suelen cambiar mas rápidamente que las representaciones que se tiene de él. (Zurla, P. 1990)

Algunos autores, entre otros, A. Gorz (1996), postulan que el *Trabajo* en la actualidad dejó de ser la actividad central y por medio de la cual se identifican los hombres. Esto es resultado de los cambios producidos en las relaciones de *Trabajo* y del sentido social atribuido al *Trabajo* en la actualidad. Afirma "A la clase trabajadora tradicional, el *Trabajo* que realizaba le daba una sensación de poder. (...) En cierta medida, controlaban los instrumentos que usaban y podían ver el resultado material de su *Trabajo* como materialización del poder individual y colectivo. La identificación con su *Trabajo* y con su oficio era una manera de proclamar la dignidad de su *Trabajo* y el poder social que les confería su número, su solidaridad y su importancia vital para la economía." (Gorz, A. 1996:28) En la actualidad, la incorporación de nuevas tecnologías, de Nuevas Formas de Organización de la producción y de gestión del *Trabajo*, implica que los trabajadores sean especialistas ya no en la realización de un producto sino en la comprensión de un sistema de producción complejo.

Sin embargo, cuando anteriormente expuse la significación del *Trabajo* para los socios de la Cooperativa, aún si reconocen ciertos cambios en la organización del *Trabajo* (Capítulo 5) también reconocen y atribuyen al *Trabajo* un lugar importante en sus vidas como la vía de realización y también como actividad que dignifica y les otorga poder.

La ideología transmitida (y adquirida en formas de disposiciones P. Bourdieu, 1980) acerca de la centralidad del Trabajo corresponde con el sentido atribuido por los propios trabajadores, por lo menos en términos de necesidad y obligación como ya se dijo. El hecho de que no destacaron aspectos negativos de la actividad, quizás responde a lo que ellos sostienen que si bien siempre el *Trabajo* estuvo asociado con el recibir un salario, en la actualidad, el *Trabajo* esta aún mas vinculado con la remuneración y ya no tanto con la actividad desarrollada (es claro cuando agradecen por tener *Trabajo*), una de las razones por las que muchos de ellos asumen la plurifuncionalidad en términos de adaptación a la nueva situación. Los trabajadores manifiestan que no han perdido el valor por el *Trabajo* lo consideran aún importante pero antes que nada necesario, esto no ha variado. Por lo tanto, el hecho de que se hable tanto de la pérdida de centralidad del *Trabajo*, entre otras cosas, es quizás en parte resultado de una nueva concepción del *Trabajo* en esta sociedad, lecturas que se realizan sobre otros contextos socioeconómicos.

Es posible pensar en el proceso de crisis y restructuración que transita el mercado laboral y desde allí comprender que no es el fin del Trabajo⁷ sino la resignificación de la noción - y transformación de la realidad- lo que esta en crisis. R. Castel (1996) se plantea "Que el Trabajo se haya vuelto más escaso o menos seguro no significa que sea menos útil ni menos necesario." (Castel, R. 1996: 677) Como sostienen los trabajadores el Trabajo es 'primordial' no sólo una 'obligación' es una 'necesidad'.

2. El Trabajo un bien escaso y necesario

Me parece interesante destacar, antes de comenzar con la descripción y análisis del concepto de Trabajo, la mayoría de los socios al narrar su *historia laboral* - el ingreso al Ferrocarril, el cierre del Taller, la formación de la Cooperativa, u otros sucesos - iban alternándola con el relato de su historia personal utilizando eventos trascendentes como puntos de referencia - cuando se casaron, tuvieron su primer hijo, construyeron su casa o sus hijos empezaron sus estudios terciarios -. De esta manera, tanto una como otra de las historias narradas son utilizadas como vía para la reconstrucción de los acontecimientos que consideraban mas sobresalientes de *Su Historia*.⁸ Ambas historias se entrecruzan y conforman la subjetividad de cada uno de los trabajadores. Otro de los ejes que conforman su subjetividad, desde la cual construyen su visión de la realidad, es la percepción (e interpretación compartida intersubjetivamente) del contexto sociohistórico en el que se encuentran inmersos, dan cuenta de ello al hacer referencia a hechos de trascendencia local y nacional presentes y pasados (la 'vuelta' de la democracia, la hiperinflación, la crisis del mercado de Trabajo, los cambios de gobierno nacional provincial y local). (Ver apartado 1.I)

En el caso de los trabajadores de la Cooperativa, la valoración del Trabajo se vincula directa y estrechamente con la *necesidad*⁹ y/o *deber* de tener un empleo que les permita constituir una familia. De alguna manera tanto *Tener Trabajo* como *Familia* aparecen como

⁷ Sin olvidar como afirma R. Castel (1996) que el Trabajo al mismo tiempo que es "factor de alienación, de subordinación, heteronomía, e incluso de explotación (...)" se basa en la tensión dialéctica que une ambas dimensiones: el Trabajo constriñe al trabajador y al mismo tiempo es la base de su reconocimiento." (Castel, R. 1996: 675-676) Desde la misma perspectiva sostiene E. Menéndez (1987) que el Trabajo aparece como un proceso 'conflictivo' o 'contradictorio' al mismo tiempo que proporciona los medios para vivir, también desgasta y concentra relaciones de control social.

⁸ Como sostiene el antropólogo mexicano R. Nieto (1994) las representaciones acerca de la cotidianidad laboral se entrecruza con otro tipo de cotidianidades que conforman a los actores.

⁹ Retomando la noción de necesidad desde la cual "definen" los socios al Trabajo, de alguna manera se acerca a lo que sostiene K. Marx en El Capital (Libro III) "(...)el hombre civilizado está obligado a medirse con la

obligaciones naturalizadas. "Para el que le interesa la familia el Trabajo es fundamental, primordial." (E13: 2) "El Trabajo significa mantener la familia, y bueno, creo que el hombre tiene que trabajar como un deber pero un deber que tiene que hacer con gusto aunque uno no puede hacer lo que quiere, para mí el hombre sin Trabajo no es nada, es lo principal." (E23: 7)

Existen dos aspectos para destacar, en primer lugar que los trabajadores atribuyen gran importancia a la formación de una familia como parte del *desarrollo personal* (y el reconocimiento social) ligado fuertemente al Trabajo; que se manifiesta también cuando uno de los trabajadores nota que, a diferencia del pasado, los jóvenes quizás hoy no tienen la prioridad de formar una familia, entre otras cosas por la falta de Trabajo. En segundo lugar, la concepción del Trabajo entendido en términos de deber y necesidad, se relaciona con una determinada visión de la sociedad. Para los trabajadores, el Trabajo es una 'necesidad' que traducen en obligación, en deber, que asumen y que llevan adelante con cierta convicción de que aquello también significa *desarrollo personal*, como una canal de ascenso social (movilidad), consideran el Trabajo como una vía para el ascenso en la escala social aunque en la práctica quizás ya no lo sea. Perciben la Cooperativa como una vía para mejorar su situación económica que les posibilita satisfacer sus necesidades (en su sentido más amplio), consideran que es un ámbito que promete un mayor desarrollo de los trabajadores en el aspecto laboral, económico, y por lo tanto social.

"El Trabajo es poder, es un estado de felicidad a partir de ahí viene todo lo demás, hay una canción de Serrat que dice la vida te la dan pero no te la regalan, hay que pelearla y cómo pelear la vida? Con el Trabajo, te puedes hacer grande, te puedes quedar en el mismo lugar, si quieres, y después viene todo lo demás, lo social, formar la familia mantener la familia con tu Trabajo y si es posible, no si es posible no soy el que dice a capa y espada tengo que tratar de progresar a mi me gustaría progresar en el Trabajo, por supuesto, lo que todos ambicionan que te de una mejora económica pero siempre por derecha." (E24: 8)

Dicha concepción dominante en las representaciones de los socios está impregnada de la definición y sentido en la cual han sido socializados, es decir que les ha sido transmitida tanto en el ámbito laboral como en el contexto familiar y educativo, entre otros. Especialmente, aquellos socios que han finalizado sus estudios secundarios técnicos en el Taller habiendo ingresado a la edad de 16 años. Fueron educados en la misma práctica del Trabajo impregnándolos en la moral del Trabajo, el respeto por la autoridad, el ser cumplidor con las tareas, respetar los horarios, espacios y ritmos laborales. Han ido

naturaleza para satisfacer sus necesidades, conservar y reproducir su vida; (...)" (citado en Collin, D. 1998: 32).

construyendo sus vínculos en el ámbito laboral y aprendieron a organizar sus tiempos a partir de los horarios del *Trabajo* en el Taller.

Los actores (agentes) sociales interiorizan – incorporan – a través de la socialización, estructuras externas, que adquieren¹⁰ y construyen (a partir de la experiencia subjetiva de vida, de su historia) y redefinen (porque están en constante proceso de modificación) conocimientos, comportamientos, percepciones y valores desde donde definen sus acciones y estrategias; es decir, que modelan sus interacciones sociales (sus prácticas) y representaciones sociales en y del espacio laboral y fuera de él. O bien en palabras de P. Bourdieu (1995), *habitus* que define como disposiciones adquiridas “sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos.” (Bourdieu, P. 1995:97) Es un mecanismo estructurante (inconsciente) que condiciona –de alguna manera– las acciones y representaciones del agente, pero aún así deja espacio para la creación, y para la reflexión; que como plantea el autor significa afirmar que lo subjetivo es social.

Aún así, el hecho de que la interiorización de dichas disposiciones (capital cultural, transmitido en estado incorporado, de acuerdo al espacio social al que pertenecen[Bourdieu, P. 1979]) sea inconsciente y se naturalicen no implica que no sea posible la toma de conciencia de dichas disposiciones como también su desnaturalización.

Es decir, el concepto de *Trabajo* que describen los socios les fue transmitido y adquirido, y pueden dar cuenta de él, no solo a partir de sus prácticas sino también a partir de su discurso. Su valoración acerca del *Trabajo* es resultado de sus propias experiencias en conjunción con lo que han adquirido, y son conscientes, porque dan cuenta de ello, como la percepción y la forma de llevar a cabo su *Trabajo* (sus prácticas) están cambiando lentamente a partir de las transformaciones que se han producido en su contexto histórico.

Como uno de los trabajadores afirma “*Ya que tengo suerte de tener Trabajo tengo que mantener la familia, tengo cinco chicos pero igual así no tenga mi obligación es trabajar todo el mundo tiene que trabajar. A mí me gusta lo que hago me gusta el Trabajo no me voy a matar trabajando pero me gusta trabajar es un modo de sentirse bien de distraerse.*” (E11: 2 y 4)

En la mayoría de los entrevistados se produce una universalización de la categoría *Trabajo*, para ellos todos tienen que trabajar no conciben otra posibilidad, dicha percepción fue instalada adquirida y se sigue reproduciendo.

¹⁰ La adquisición, afirma P. Bourdieu (1980), del *habitus* es la manifestación de la puesta en práctica de la historia en estado incorporado por los agentes, de esa manera el *habitus* es la actualización de la historia.

Como afirma P. Bourdieu (1980) retomando el concepto de *habitus*, dentro de las disposiciones que han incorporando los jóvenes en su mundo social se encuentra la noción de mundo del Trabajo vinculada (identificada) con el ingreso al mundo de los adultos, el inicio de esta nueva etapa se relaciona también con el desprendimiento de la familia nuclear y comienzo del desarrollo personal, asociado con el desarrollo laboral y la formación de su familia. “Éramos jóvenes y buscábamos un futuro, nosotros queríamos crecer llegar a lo que llegue a ser hoy, porque hoy soy encargado de fabricación de la cooperativa lo que era la calderería.” (E10: 1)

Es así como uno de los trabajadores se preocupa acerca del futuro de sus hijos. “Y ya un muchacho a cierta edad tiene que buscarse un porvenir, un Trabajo, algo que hacer porque sí/no uno de los males de la juventud en estos días es la falta de Trabajo la falta de algo en que incentivarse, de hacer algo en la vida, porque el ocio es malo induce a cosas malas en la vida no lleva nada bueno entonces uno siempre trata de que los hijos consigan un Trabajo.” (E28: 8)

Con relación a lo que sostiene el entrevistado, es interesante remarcar como P. Bourdieu (1997) afirma, al analizar la forma en que se constituye el espacio social y las prácticas en él, que “los *habitus* son principios generadores de prácticas distintas y distintivas pero también son esquemas clasificatorios, principios de clasificación, principios de visión y de división, aficiones diferentes. Establecen lo que es bueno y malo pero no son las mismas diferencias para unos y otros.” (Bourdieu, P. 1997: 20) La afirmación del trabajador acerca de lo importante de un Trabajo para un joven y de lo peligroso del ocio remite a sus valoraciones y significados del Trabajo en su mundo (*habitus*) y su experiencia con el Trabajo con la cual transformó quizás parte de sus disposiciones. (Bourdieu, P. 1980)

“Yo creo que todas las personas necesitan seguridad para desarrollarte, como persona, como familia, para formarla necesitas un Trabajo que lo que vos comas en tu casa ya sea un plato de sopa, sea el fruto de tu Trabajo, el Trabajo dignifica.” (E24: 5)

De acuerdo con algunas posturas teóricas el Trabajo es el eje estructurante, articulador de la vida de los hombres, va formando parte de uno, y el trabajador se va apropiando de él. “Mi padre cuando se jubiló se amargó mucho, teníamos miedo que se enferme se levantaba a las 5 a.m. porque la costumbre, y a veces conversamos y me dice yo si pudiese ir y hacer cualquier cosita.” (E16: 2)

Para Ágnes Heller (1977) el Trabajo ha sido una actividad predominante en la vida cotidiana, y el resto de las actividades han estado organizadas en relación con el Trabajo, como así las relaciones interpersonales se construían en torno al Trabajo. Parte del tiempo de ocio se comparte con los compañeros de Trabajo: “y los muchachos juegan al fútbol juegan

a las bochas salen, los muchachos tienen equipos de fútbol se reúnen a comer asados.” (E28: 9) La sociabilidad fuera del lugar y tiempo de Trabajo (o cierta cotidianidad fuera del ámbito laboral) se encuentra ordenada en parte por el Trabajo, (Bouvier, P. 1989)

“Mira que te puedo decir tengo 63 años y empecé a trabajar a los 8 años es una vida de Trabajo y el Trabajo cuando uno lo lleva así se hace una costumbre una necesidad, vos imaginate que estamos mas tiempo en el Trabajo que en la casa o sea que la vida te va haciendo el hábito al Trabajo no te queda otra porque en realidad si fuéramos millonarios trataríamos de pasarla mejor, pero yo creo que cuando uno esta acostumbrado a trabajar toda la vida se extraña por lo menos yo Ea: se imagina estar sin trabajar?

Eo: y me estoy conscientizando porque en unos años mas me jubilo no sé vamos a ver cuando llegue el momento y algo hay que hacer porque si uno se deja estar la vejez se viene mas rápido encima.” (E28:9)

Como una paradoja que se presenta para los trabajadores, para quienes la Familia es importante, y razón por la que cuidan su Trabajo, y por quien aceptan ciertas condiciones de Trabajo, son los mismos que admiten (con pesar) que pasan mas tiempo en el Trabajo que con sus familias.

“Ahora salimos a otro horario a las 16 30 y no prácticamente no te queda tiempo para hacer cosas de tu casa yo llego y quiero estar con mis chinitas. Y además tengo que llegar con buena onda porque estoy mas acá que allá.” (E26: 8)

“A esa máquina la conozco mas que a mi compañera mi mujer, el tiempo yo llego a mi casa y estoy cuatro horas y no creo que hable las cuatro horas, pero con la máquina 8 horas todos los días.” (E22: 9)

El Trabajo, entonces, es un valor que está comenzando a ser redefinido por los socios, pero especialmente si atendemos al proceso que han atravesado. Se les transmitió una visión de que el Trabajo no era un bien escaso, y que además la posibilidad de ingresar a una empresa del Estado les permitía asegurarse un empleo hasta el tiempo de jubilarse. Sin embargo, las transformaciones que se fueron sucediendo en el marco económico y político comenzaron a quebrar esa percepción del Trabajo. Las empresas estatales redujeron personal, las que no, cerraron. Hoy el Trabajo es un bien escaso y también como suelen decir los socios, un privilegio de pocos. El que tiene Trabajo tiene que cuidarlo y nadie le garantiza que seguirá teniéndolo. Lentamente, la percepción del contexto crea una sensación de incertidumbre que quizás antes no existía, y es la misma sensación que alimenta una valoración del Trabajo diferente, cuidarlo ser más responsable, quizás siempre fue una necesidad pero quizás ahora esta modificando las prácticas laborales (mas

allá de los cambios formales de las Nuevas Formas de Organización del *Trabajo*), esa nueva valorización, percepción, significa que los trabajadores adopten otras formas de tomar el *Trabajo*, por ejemplo con mas compromiso, por lo menos a partir de este caso se puede ver que algo esta cambiando, de todos modos se verá con el tiempo.

Redondete

60

Conclusiones:

Concluir una investigación significa que uno llegó a tener ciertas certezas acerca de algunos interrogantes que se planteó. Dar cuenta de ello no es tarea fácil, sobre todo cuando sabemos que todo proceso social cultural es dinámico, que la historia –en este caso - de los socios de la Cooperativa continúa y esta en constante cambio, aunque ese cambio sea lento y gradual.

Cuando comencé a pensar en esta investigación el significado y valor del *Trabajo*, fue el eje central del análisis, sin embargo, había que buscar una realidad empírica para poder desarrollarlo, y allí surgieron otros interrogantes, que se vinculaban básicamente con las prácticas de los trabajadores, prácticas que están concebidas y construidas a partir de la representación del *Trabajo* para ellos. Quisiera entonces poder utilizar el mismo eje de análisis para estructurar la exposición de mis conclusiones.

Los trabajadores caracterizaron la época estatal, a partir de la descripción de sus prácticas laborales, la organización del *Trabajo* en el Taller, y sus representaciones acerca de la pertenencia a una empresa del Estado. De esta manera, llegamos a tener una visión de una organización altamente jerarquizada burocrática y heterogénea que se caracterizaba por generar una imagen de seguridad laboral. En un contexto económico político y social diferente, la seguridad en parte se garantizaba por el hecho de ser una empresa del Estado.

La heterogeneidad existente, entre los trabajadores se manifestaba, por un lado, en los diferentes niveles de compromiso y responsabilidad con su *Trabajo*, dentro del sistema de incentivo por tarea cumplida; y por otro lado, se generaba por los espacios y cuotas de poder diferencial que le correspondía a cada uno - de acuerdo al escalafón - pero también a su experiencia y conocimientos, no sólo con relación al *Trabajo* sino también con relación a los códigos y reglas del ámbito laboral.

Mas allá de la relación obrero/patrón que se construyó en torno al vínculo laboral en dicha empresa, también se generó una identificación con el oficio (con los saberes y espacio de *Trabajo* compartidos) y pertenencia a un grupo social. Dicha identidad se constituyó en una frontera que los separaba del resto de los trabajadores y los unía entre ellos. Es decir, que tanto sus prácticas e interacciones como el sentido de su *Trabajo*

resignación. Frente al cierre de la fuente laboral surgió, como única alternativa, la posibilidad de formar una Cooperativa. Ese proyecto fue apoyado, incondicionalmente por ciertos grupos de trabajadores, aferrándose al empleo que les permitiría a la mayoría de ellos seguir desempeñándose en lo que sabían hacer. La actitud de resignación frente a la decisión irreversible del cierre del Taller, junto a las esperanzas de un nuevo proyecto, convirtió a la protesta en una lucha sin contenido, sin sentido.

En el contexto de transformación económico, político y social que se vivía en el país a principios de los años '90, de crecimiento del desempleo, privatización y concesión de otras empresas estatales, el *Trabajo* - como actividad remunerada - comenzó a percibirse como un *bien escaso* que decididamente generaba, y continúa haciéndolo, una sensación de incertidumbre y de temor a la pérdida, recelo entre los que tienen empleo y los que no. La crisis que atraviesa el mercado laboral fue afectando lentamente las valoraciones y representaciones sociales entorno al *Trabajo*.

A partir del análisis de las representaciones de los trabajadores acerca del significado del *Trabajo*, se puede observar que tanto en el contexto de decadencia del Estado protector como en la actual situación de dominio del mercado y de reducción del aparato estatal (transformaciones acontecidas en el ámbito económico político y social), el valor del *Trabajo* sigue siendo central en la vida de los trabajadores, la significación que se le atribuye ^{ha} no cambiado, a pesar que en la actualidad se intenta desnaturalizar dicha centralidad. Tanto como obreros en la época estatal como socios en la etapa de la Cooperativa, perciben el *Trabajo* como la vía para satisfacer las diversas necesidades, la reproducción en términos materiales y biológicos, el medio que posibilita la constitución y manutención de la familia, como así también permite el desarrollo personal, profesional, y de vínculos sociales.

La definición del *Trabajo* como un bien escaso, desde el punto de vista de los trabajadores, construye una representación desde la que se percibe a los que tienen *Trabajo* como privilegiados, y por esa misma razón, es un bien que hay que cuidar, y los obliga moralmente a ser responsables con él.

En el análisis del cambio de la estructura organizacional (disminución de la estructura jerárquica y de la burocracia, circulación de la información) se intenta dar cuenta de ese cambio gradual, enfatizando en las *continuidades* del modelo vertical estatal

(la heterogeneidad entre los socios expresada en las diferencias espaciales jerarquizadas, el rendimiento y compromiso desigual en el *Trabajo* y las relaciones concebidas en términos obreros/patrón), y las *resignificaciones* en un contexto que intenta generar un ámbito igualitario caracterizado por las relaciones horizontales. Es decir, que existe en la Cooperativa, una coexistencia de modelos de estructura organizacional vertical y horizontal, y de organización del *Trabajo* que genera una forma particular en la forma de concebir y percibir la Cooperativa por parte de los trabajadores, produciéndose situaciones ambíguas donde trabajadores acostumbrados a trabajar individualmente comienzan a desarrollarse como parte de equipos de *Trabajo*, o trabajadores que nunca se movían de su puesto de *Trabajo* ahora se desarrollan como socios plurifuncionales.

La yuxtaposición de modelos genera prácticas que les son propias a los trabajadores, en los cuales convive aún el conflicto del cambio de mentalidad que hace posible o no generar nuevas prácticas.

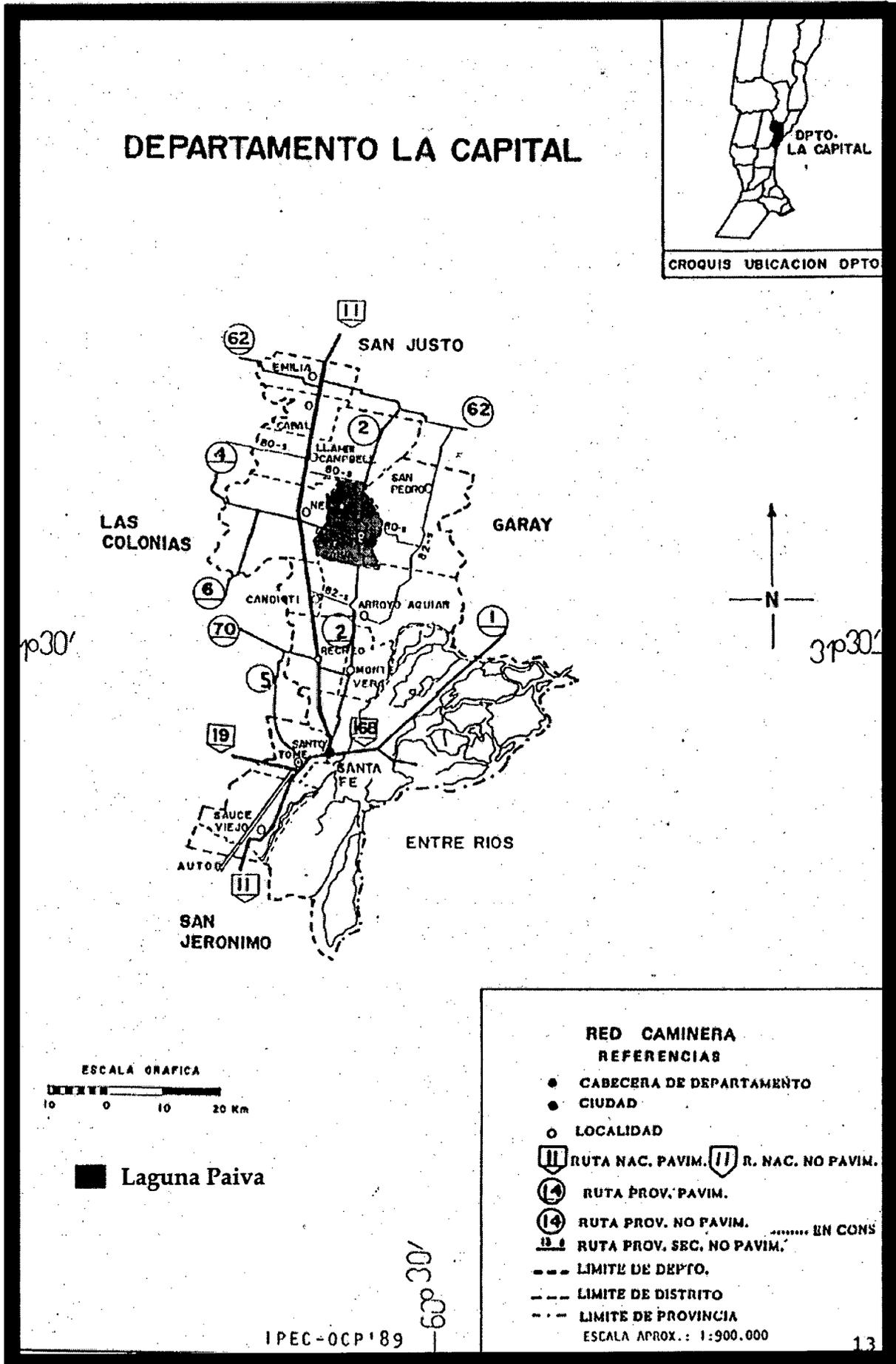
La mayoría de los socios sostienen que se ha cambiado, específicamente en lo que ellos definen como la conciencia de la importancia del *Trabajo*. El cambio se define en términos de '*adaptación*' al nuevo contexto, en algunos casos de '*resistencia*'. Como '*la situación y el entorno habían cambiado la gente también tenía que cambiar*', sostienen los socios de la Cooperativa.

En este nuevo contexto la identidad pasó a fortalecerse en torno a la idea de ser trabajador en términos de tener *Trabajo* y defenderlo, pero parecería que la defensa de ese *Trabajo* pasa por intentar cambiar las prácticas, para mantenerlo, cuidarlo y adaptarse. Esto se relaciona con el miedo a perder el *Trabajo* y con su visión de incertidumbre que genera la situación de crisis del mercado de *Trabajo*, en la mayoría de los casos dan cuenta de ello cuando sostienen que es mejor seguir capacitándose, correspondiendo a la ideología de la plurifuncionalidad en boga, incorporando también la idea de acumular conocimientos y estar bien predispuesto a desenvolverse en cualquier área. Se manifiesta también, en la propuesta del intendente de la Ciudad de Laguna Paiva, cuyo planteo es que las escuelas secundarias formen a los estudiantes sólo en aquellas áreas que se requieren en el mercado de *Trabajo*, para asegurar la inserción futura del estudiante, así como en una época fue para ser obrero ferroviario.

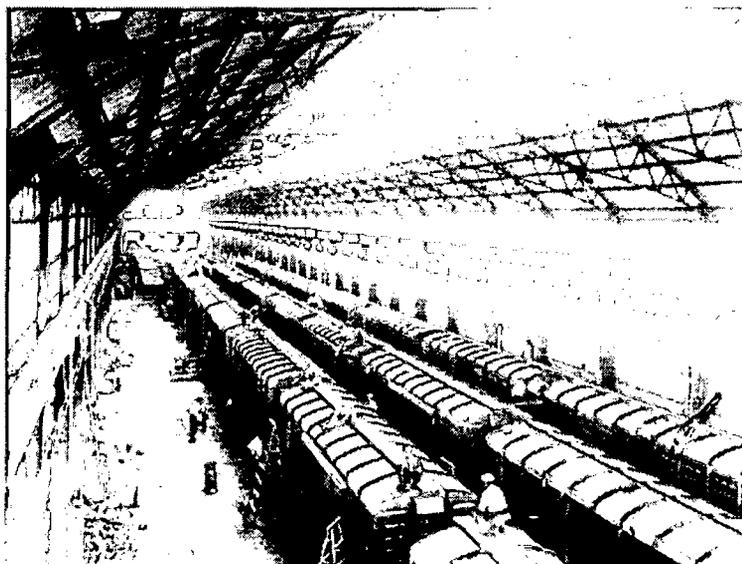
Las representaciones sociales acerca del *Trabajo* fueron lentamente cambiando, tiempo después que se había producido el cambio en las macroestructuras económicas y

políticas, con la introducción de las políticas neoliberales. En dicho contexto, los trabajadores tomaron conciencia, en sus palabras, de la necesidad de cambiar sus prácticas. Las modificaciones, están comenzando gradual y lentamente a manifestarse en las prácticas laborales. De esta manera, se puede observar como en primer lugar, se producen los cambios en las estructuras económicas y políticas, y la percepción, definición de ello (representación social) se genera a otro tiempo, y como en último lugar se comienzan a modificar las prácticas sociales.

Anexos



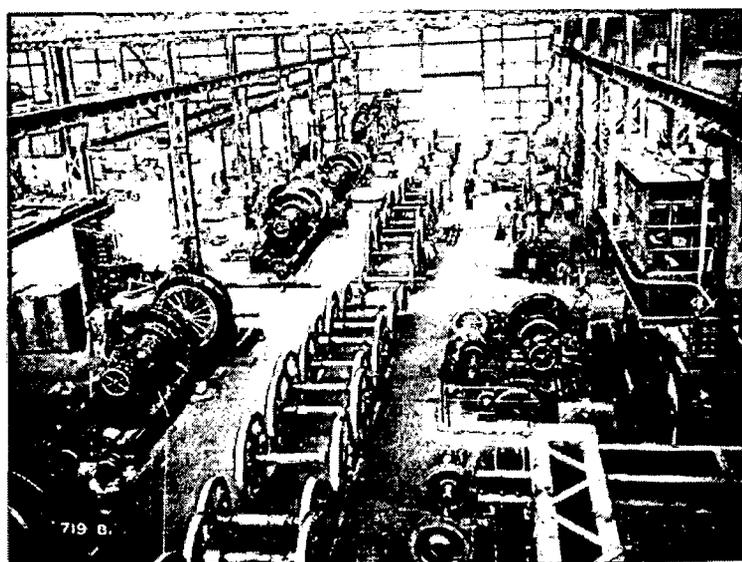




**Fabricación de vagones
de carga (1954).
Archivo UF.**



**Fabricación de clavos
para vía (1954)
Archivo UF.**



**Tornería de bogges
(a la derecha de la foto
se puede observar la oficina
del jefe de sección)
Archivo UF.**

Cuadro 1: Acerca de los entrevistados

| N° de Entrevista | Edad | Función | Estudios | Año de ingreso al Taller | Parientes en la Coop | Hijos | Hijo de Ferroviario |
|-------------------------|-------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------------|--------------|----------------------------|
| 1 | 42 | gerente general | universitario incomp. | 1975 | Sí (hermanos) | 1 | Sí |
| 2 | 41 | gerente RRHH | Técnico | 1975 | Sí (hermanos y sobrino) | 3 | Sí |
| 3 | 42 | gerente producción | universitario comp. | 1983 | No | 2 | No |
| 4 | 35 | planificación | universitario comp. | 1985 | No | 1 | Sí |
| 5 | 46 | Supervisor Gral. Planta | Técnico | 1979 | No | 2 | Sí |
| 6 y 21 | 34 | Encargado Tornería | Técnico | 1981 | No | 2 | No |
| 7 | 56 | Encargado Carpintería | Secundario | 1961 | No | 2 | Sí |
| 8 | 64 | jubilado | Secundario incomp. | 1960 | No | 2 | No |
| 9 y 23 | 39 | Tornero | Técnico | 1980 | No | 2 | Sí |
| 10 | 40 | Fabricación Repuestos | Secundario | 1980 | No | 3 | Sí |
| 11 | 37 | Encargado Mantenimiento | Secundario | 1982 | No | 5 | Sí |
| 12 y 22 | 43 | Tornero | Técnico | 1976 | Sí (hermanos) | 1 | Sí |
| 13 y 25 | 54 | Frenos | Secundario | 1975 | No | 6 | Sí |
| 14 | 49 | Vigilancia | Secundario incomp. | 1980 | No | 2 | Sí |
| 15 | 39 | Herrería | Secundario | 1980 | No | 2 | Sí |
| 16 | 34 | Sodador | Técnico incomp. | 1981 | No | 3 | Sí |
| 17 y 24 | 41 | Rodamiento | Técnico | 1980 | Sí (cuñado) | 2 | Sí |
| 18 | 49 | Tapicería | Secundario | 1980 | No | 2 | Sí |
| 19 | 40 | Frenos | Técnico | 1983 | No | 2 | No |
| 20 | 34 | Desvíos | Técnico | 1986 | No | 2 | No |
| 26 | 37 | Encargado Pintura | Técnico | 1980 | Sí (hermano y padre) | 2 | Sí |
| 27 | 36 | Tornero (contratado) | Técnico | 1988 | No | 4 | No |
| 28 | 63 | Encargado Bodega | Secundario | 1983 | Sí (hijo) | 3 | No |
| 29 | 45 | Encargado Frenos | Técnico | 1984 | No | 2 | Sí |
| 30 | 55 | Ex Jefe de Taller | Ingeniero | 1974 | No | 2 | No |

Nota: Se incluye sólo la información de las entrevistas realizadas a socios y ex ferroviarios que se citan.

Organigrama del Taller

JEFE DE PRODUCCIÓN

(mantenimiento y ramas por producción:
carpintería mecánica etc)

Supervisor Principal
Supervisor Principal de Calderas
Supervisor de Calderas en General
Supervisor de Sección
Encargado de Sección
Supervisor de Producción 1°
Supervisor de Producción
Capataz General Movimiento de Playa
Capataz Movimiento de Playa

OBREROS:

Encargado de Equipo (Oficial de 1° Y 2°)
Encargado de Equipo (Medio Oficial)
Encargado de Equipo (Peones)
Oficial 1°
Oficial 2°
Medio Oficial
Ayudante
Peón
Aprendiz (Inicial)
Aprendiz (2° Ciclo Aprobado)
Aprendiz (Aprobado 1° parte 3° Ciclo)
Aprendiz Autorizado
Operador Máquina Alesadora Fresadora

JEFE DE PLANEAMIENTO

(ramas de dirección: administración
técnico etc)

EMPLEADOS:

Administración:
Auxiliar Administrativo (1°)
Auxiliar Administrativo (2°)
Archivista
Practicante

Computación:
Graboverificador (1°)
Graboverificador Principal

Contabilidad:
Operador Terminal Administrativa
Operador Recepción Facturas
Operador SIDECON

Nota: los trabajadores pertenecientes a dichas categorías estaban afiliados a la Uf
falta la información acerca de las categorías de los afiliados de APEDEFA.

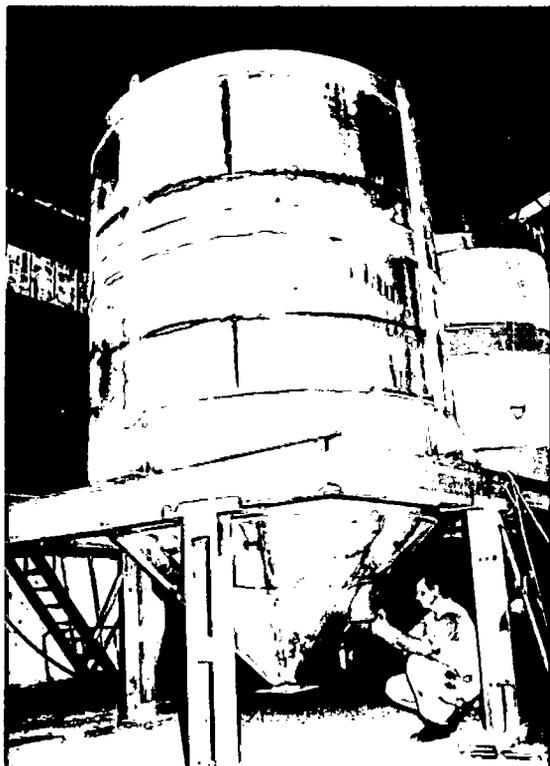
Secciones de Trabajo en las que se subdividía el Taller:

| | |
|-------------------------|-------------------------|
| Aserradero | Máquinas y Herramientas |
| Afilaje | Planta Oxígeno |
| Calderería | Pinturería de Vagones |
| Carpintería | Remachadores |
| Depósito levante | Reparaciones de Bogies |
| Herrería | Usina |
| Frenos | Tornería |
| Hojalatería | Taller Eléctrico |
| Material Rodante | Talabartería |
| Almacenes (por sección) | |

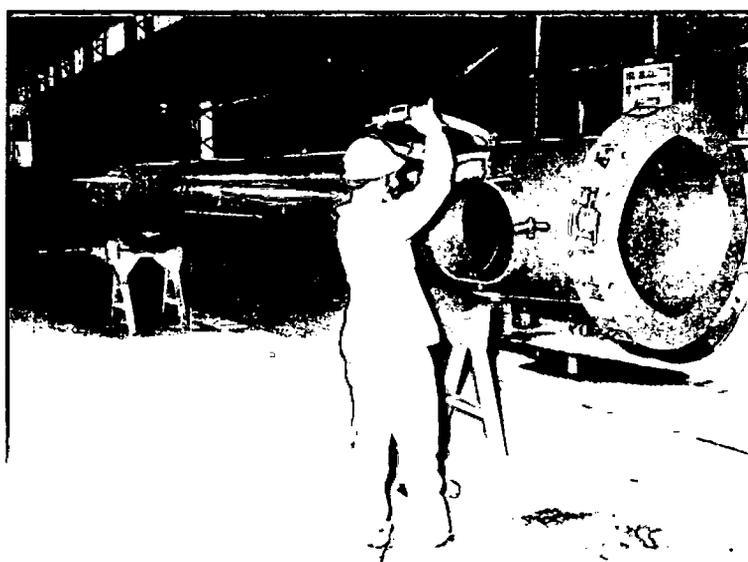
Cuadro 2: Concesión de los Ferrocarriles y Nueva Modalidad Operativa

| TRENES DE PASAJEROS DE LÍNEAS URBANAS Y SUBURBANAS | | |
|---|------------------------------|--|
| Ramal | Denominación Anterior | Denominación Actual |
| Retiro- Villa Rosa | F.C. Belgrano | Ferrovías S.A. |
| Bs.As.- González Catán | F.C. Belgrano | Transportes Metropolitanos Belgrano Sud S.A. |
| Constitución La Plata. Ezeiza | F.C. Roca | Traimet S.A. |
| Retiro- Pilar | F.C. San Martín | Traimet S.A. |
| Retiro- Villa Ballester | F.C. Mitre | TBA S.A. |
| Tigre- J.L. Suarez | F.C.Mitre | TBA S.A. |
| Once- Luján | F.C.Sarmiento | TBA S.A. |
| Chaco. Lacroze- Campo de Mayo | F.C.Urquiza | Metrovías S.A. |
| Borges- Delta | F.C.Mitre | Tren de la Costa |
| TRENES DE PASAJEROS DE MEDIA Y LARGA DISTANCIA | | |
| Constitución- Bariloche | F.C. Roca | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| B. Blanca- Mar del Plata | F.C. Roca | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| Miramar Necochea - Olavarría | F.C. Roca | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| y otras ciudades de la Prov. Bs.As. | F.C. Roca | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| Once Santa Rosa Toay | F.C.Sarmiento | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| Gral. Pico- T. Lauquen e intermedias | F.C.Sarmiento | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| Viedma- Bariloche | F.C.Roca | Los Trenes que cubren este trayecto son financiados por el Gobierno de la Prov. de Río Negro |
| Retiro- Tucumán | F.C. Mitre | Financiado por el Gobno.de Tucumán (TUFESA) |
| Retiro- Rosario | F.C. Mitre | Trenes de Buenos Aires |
| Retiro- Junín | F.C. San Martín | Unidad Ejecutora Programa Ferroviario Pcia. Bs.As. |
| TRENES DE CARGA | | |
| Bs.As.-Chaco/Tucumán-Sta.Fé | F.C Belgrano | Belgrano Cargas S.A. |
| Olavarría-B.Blanca- Bs.As. | F.C.Roca | Ferrosur Roca S.A. |
| Rosario- BsAs- StaFe-Córdoba | F.C.Mitre | Nuevo Central Argentino S.A. |
| Villa Mercedes-Mendoza-Junín-BsA. | F.C.San Martín | Bs.As. Al Pacífico San Martín S.A. |
| Rosario- B.Blanca | F.C. Roca | Ferroexpreso Pampeano S.A. |
| Posadas-Paraná-Concordia-Corrien. | F.C. Urquiza | Mesopotámico Gral. Urquiza S.A. |
| TALLERES FERROVIARIOS | | |
| Talleres | Ex Ferrocarril | Operador Actual |
| Remedios de Escalada | F.C. Roca | Transporte Metropolitano Gral. Roca S.A. |
| Spurr | F.C. Roca | Ferroexpreso Pampeano S.A. |
| Bahía Blanca | F.C. Roca | Ferro Sur Roca S.A. |
| Coronel Maldonado | F.C. Roca | Unidad Ejecutora Plan Ferroviario Prov.de Bs.As. |
| Laguna Paiva | F.C. Belgrano | Cooperativa de Trabajo (COTILPA) |
| San Cristobal | F.C. Belgrano | Cooperativa de Trabajo (COTILPA) |
| Alta Córdoba | F.C. Belgrano | Cooperativa de Trabajo |
| La Plata | F.C. Belgrano | Sin definir |
| Perez | F.C. Mitre | Cooperativa de Trabajo |
| Villa Diego | F.C. Mitre | NCA (Nuevo Central Argentino) |
| Alianza | F.C. San Martín | BAP (Trenes de Buenos Aires S.A.) |
| Junín | F.C. San Martín | Cooperativa de Trabajo |
| Mendoza | F.C. San Martín | BAP (Trenes de Buenos Aires S.A.) |
| Liniers | F.C.Sarmiento | BAP (Trenes de Buenos Aires S.A.) |
| Villa Luro | F.C. Sarmiento | BAP (Trenes de Buenos Aires S.A.) |
| Lynch | F.C. Urquiza | Metrovías S.A. |
| Monte Casero | F.C. Urquiza | Mesopotámico Gral. Urquiza S.A. |
| Rosario | F.C. Mitre | Cooperativa de Trabajo |

Trabajos realizados en la Cooperativa



Alisamiento de silo de acero inoxidable para refinado de sal

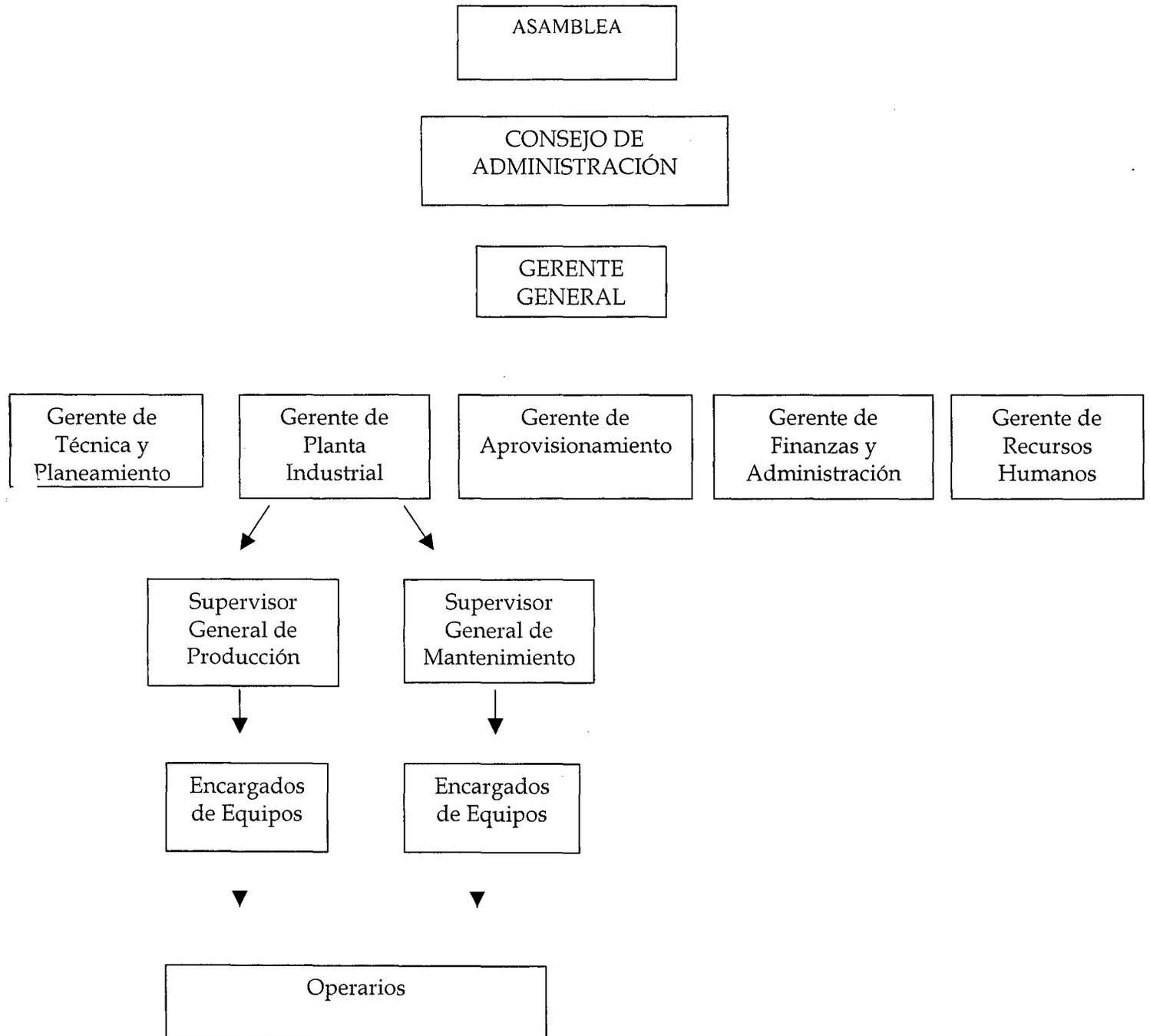


Torre para distribución de sist. de agua potable para la Prov. de Sta. Fe



Reparación de vagones de carga

Organigrama de la Cooperativa



Bibliografía citada y consultada:

- Aguilar, M.A.: 1997 "Teoría del agente y concepto de estrategia" En Estudios Sociales del NOA Año 1 N° 1: 157-178, Argentina.
- Althabe, G.: 1999 "Lo microsocioal y la investigación antropológica de campo" en Antropología del presente. Althabe, G. y F. Shuster (Comp.) Pp: 61-68, Bs.As. :Edicial.
- Augé, M.: 1993 " Los 'No- Lugares' Espacios del Anonimato" España: Gedisa
- Balbi, F.A.: 1998 "El modelo como Carta Mítica. Acerca de algunos presupuestos habituales en el análisis de cooperativas" en Cuadernos de Antropología Social N° 10. FFyL, UBA, Bs.As..
- Berreman, G.D.: 1962 "Detrás de muchas máscaras. Etnografía y manejo de las impresiones en un pueblo del Himalaya" Monograph N°4. Published by the Society for Applied Anthropology. (Trad. FFyL. UBA)
- Bialakowsky, A. y J. Hermo: 1997 "Notas sobre los silencios sociales en la trama de las relaciones laborales" en Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en la Argentina. E. Villanueva (Coord.)Pp: 146-161, Universidad Nacional de Quilmes. Bs.As..
- Bouffartigue, P.: 1996/1997 "Fin del Trabajo o crisis del Trabajo asalariado" en Sociología del Trabajo, Nueva Epoca, N° 29: 91-110, España: Ed. Siglo XXI.
- Bourdieu, P.: 1979 "Los tres estados del capital cultural" en Actes de la Recherche en Sciences Sociales 30: 3-6. (Traducción FFyL UBA)
- Bourdieu, P.: 1980 "Lo muerto se apodera de lo vivo", en Actes de la Recherche en Sciences Sociales 32/33: 3-14, (Traducción FFyL UBA)
- Bourdieu, P. y L. Wacquant: 1995. "Respuestas. Por una antropología reflexiva", México: Grijalbo.
- Bourdieu, P.: 1997 "Razones prácticas", Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu P.: 1999 " La miseria del mundo" Bs.As.: Fondo de Cultura Económica.
- Bouvier, P.: 1990 "El Trabajo de todos los días: una aproximación socioantropológica al Trabajo" en Sociología del Trabajo, Nueva Epoca, N° 10: 131-139, España: Ed. Siglo XXI
- Bresser Pereira, L.: 1991 "La crisis de América Latina: Consenso de Washington o crisis fiscal?" En Revista Pensamiento Iberoamericano N° 19: 13-35.
- Campillo, M. y E. de la Garza: 1998 "¿ Hacia dónde va el Trabajo humano?" En Nueva Sociedad N° 157: 34-53, Venezuela.

- Castel, R.: 1996 “ *Trabajo y utilidad en el mundo*” En Revista Internacional del *Trabajo*, Vol. 115, N° 6: 671-700, OIT, Ginebra.
- Castells, M.: 1994 “ *Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional*” en *Nuevas perspectivas críticas en educación*. Barcelona: Ed Paidós.
- Cianciardo, V.: 1999 “*Unión Ferroviaria: Sus orígenes, su fundación, sus objetivos, sus realizaciones*”, Bs.As..
- Collin, D.: 1998 “*Las tesis sobre ‘El Fin del Trabajo’: ideología y realidad social*” en *Herramienta. Revista de debate y crítica marxista*. Pp:29- 69, Bs.As.
- Corradetti, S. 1999 “*El impacto de las privatizaciones de empresas del sector público en las relaciones laborales y en las condiciones de Trabajo del sector aéreo y terrestre (ferroviario)*” OIT, Ginebra.
- Coriat, B.: 1987 “*Taylorismo, Fordismo y Nuevas tecnologías en los países semiperiféricos*” en *Cuadernos del Sur*, Argentina: Ed Tierra del Fuego.
- Firth, R.: 1989 (1978) “*Trabajo y valor. Reflexiones en torno a ideas de Karl Marx*” en *Cuadernos de Antropología Social V2 N° 1:11-24*, FFyL. UBA. Bs.As..
- Gentili, P.: 1994 “*Reestructuración productiva, ajuste neoconservador y políticas de formación profesional.*” En *Proyecto neoconservador y crisis educativa*. Cap.: 2, Bs.As.: Centro Editor de América Latina.
- Gerchunoff, P. y, J.C. Torre: 1996 “*La política de la liberación económica en la administración de Menem*” en *Desarrollo económico Vol.36, N° 143*, Bs. As.
- Giarraca, N.: 1994 “*Acciones colectivas y organización cooperativa*” (Comp.)Bs.As.: Centro Editor de América Latina
- Giddens, A.: 1998 (1984) “*La constitución de la sociedad*” Bs.As.: Amorrortu
- Goffman, E.: 1994 (1959) “*La presentación de la persona en la vida cotidiana*” Bs.As.: Amorrortu.
- Gómez, M.: 1997 “*Conflictividad laboral durante el Plan de Convertibilidad en Argentina (1991-1995) Las prácticas de lucha sindical en una etapa de reestructuración económica y desregulación del mercado de Trabajo*” en *Estudios Sociológicos XV: N° 45*, México.
- Gortz, A.: 1996- 1997 “*El mundo del Trabajo*” en *Herramienta. Revista de debate y crítica marxista*. Pp:27-38, Bs. As.
- Grassi, E., S. Hintze y M. R. Neufeld: 1996 “*Crisis del Estado de bienestar y construcción del sentido de las políticas sociales*” en *Cuadernos de Antropología Social N°9:15-38*, FF y L. UBA, Bs.As..

- Grimberg, M.: 1991 " La salud de los trabajadores: en la búsqueda de la mirada antropológica" en Cuadernos de Antropología Social N°5, FF y L. UBA, Bs.As..
- Grimberg, M.: 1992 "La relación *Trabajo*- salud en los gráficos construcción social y hegemónica". Tesis de Doctorado. UBA.
- Guber, R.: 1991 "El salvaje metropolitano. A la vuelta de la Antropología Posmoderna" Bs.As.: Legasa.
- Hammersley, M. y P. Atkinson: 1994 (1983) "Etnografía. Métodos de investigación" Barcelona: Paidós.
- Heller, A.: 1991 (1970) "Sociología de la vida cotidiana" Barcelona: Península.
- Horowitz, J.: 1985 "Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943). La formación de una elite obrera" en Desarrollo Económico, Vol. 25, N° 99: 421-446, Bs.As..
- Kaplinsky, R.: 1994 "La nueva flexibilidad: promotora de la eficacia económica y social" en Revista de *Trabajo* Año1, N° 4:13-28, Bs.As..
- Kessler, G.: 1999 "El impacto del desempleo" en Socialis Revista Latinoamericana de Políticas Sociales N°1: 117-137. Homo Sapiens. Argentina
- Kindgard, F.: "Las contradicciones del desarrollo cooperativista en el marco de la sociedad capitalista" en Prensa en Publicar en Antropología y Ciencias Sociales. Bs.As.
- Kornblit, A. L.: 1995 "Representaciones sociales y valores de los jóvenes en relación con el *Trabajo*" en Estudios del *Trabajo* N° 8/9: 31-58, Bs.As..
- Lechner, N.: 1991 " El debate sobre Estado- mercado, en Rev Nueva Sociedad, N°121: 80-89, Caracas.
- Lins Ribeiro, G.: 1989 "Descotidianizar. Extrañamiento y conciencia práctica, un ensayo sobre la perspectiva antropológica" en Cuadernos de Antropología Social V2 N° 1: 65-69, FFyL. UBA. Bs.As..
- Malinowski, B.: 1986 (1926) "Los argonautas del Pacífico Occidental" Barcelona: Planeta Agostini.
- Margulies, S.: 1991 "Salud y *Trabajo* en una obra social. La construcción de un diagnóstico. El caso de la 'tensión nerviosa' en los trabajadores de las cabinas de señalamiento del Ferrocarril" en Cuadernos de Antropología Social N° 5. FFyL. UBA. Bs.As..
- Martínez, O.: 1998 " Los trabajadores frente a las nuevas formas de organización del *Trabajo*. El mito de la gestión participativa" en Herramienta. Revista de debate y crítica marxista. Pp:65-77, Bs. As..

- Méda, D.: 1996 "El valor del *Trabajo* visto en perspectiva" En Revista Internacional del *Trabajo*, Vol. 115, N° 6: 689-701, OIT Ginebra.
- Meller, P.: 1993 "Ajuste y reforma económicas en América Latina: problemas y experiencias recientes" en Revista Pensamiento Iberoamericano N° 22-23: 15-58.
- Menéndez, E.: 1987 "*Trabajo* y significación subjetiva, continuidad cultural, determinación económica y negatividad" en Cuicuilco 19: 31-41. Tercera época. México.
- Müller, A.: 1994 "Tras la privatización las perspectivas del medio ferroviario argentino" en Desarrollo económico Vol. 34, N° 134: 243-262, Bs. As..
- Murillo, M.V.: 1997 " La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem" en Desarrollo económico Vol. 37, N° 147: 419-445, Bs. As..
- Neffa, J.C.: 1993 "Transformaciones del proceso de *Trabajo* y de la reforma salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical" en Estudios del *Trabajo* N° 5: 59-84, Buenos Aires.
- Neffa, J.C.: 1996 "Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del *Trabajo* y del Empleo" en *Trabajo* y empleo. Un abordaje interdisciplinario. M. Panaia (Comp.) Pp:35-76, Bs.As.: Co-ediciones Eudeba Paite.
- Neiburg, F.: 1988 "El proceso de transformación de la clase obrera en un caso de fábrica con villa obrera" en Cuadernos de Antropología Social, N°2, Bs.As..
- Neiburg, F.: 1990 "Entre Perón y el Patrón" en Cuadernos de Antropología Social, N°2: 7-26, Bs.As..
- Nieto, R.: 1994 "Antropología del *Trabajo* industrial" en Sociología del *Trabajo*, nueva época, N°22: 29-45. España: Ed. Siglo XXI
- Novick, M. y A.M. Catalano: 1995 "Reconversión productiva, cambio tecnológico y relaciones laborales" en Relaciones laborales y Seguridad Social, Año 1, N° 8, Bs.As.: Interoceánicas S.A..
- Orlansky, D.: 1997 "Reforma del Estado, restructuración laboral y reconversión sindical. Argentina 1989-1995" en Estudios Sociológicos XV: N° 45: 623-670, México.
- Palenzuela, P.: 1995 "Las culturas del *Trabajo*: una aproximación antropológica" en Sociología del *Trabajo*, nueva época, N° 24
- Perinetti, L.: 1947 "Historia de los Ferrocarriles Argentinos" Chile: Talleres Gráficos de los Ferrocarriles del Estado.

- PRONATASS: 1994 "Cooperativas de *Trabajo*. Algunos elementos para su análisis." Ministerio de Economía y Obras Servicios Públicos. Bs.As..
- Reynoso, C.: 1991 "El Surgimiento de la Antropología Posmoderna" (Comp.) México: Gedisa.
- Saltalamacchia, H.: 1983 "Historias de vida y movimientos sociales: propuesta para el uso de la técnica" en Revista Iztalapa, Año 4, N° 9, México.
- Scalabrini Ortiz, R.: 1957 "Historia de los Ferrocarriles Argentinos" Bs. As.: Devenir.
- Serrano Pascual, A.: 1998 "Representación del *Trabajo* y socialización laboral" en Sociología del *Trabajo*, Nueva Epoca, N°33: 27-49, España: Siglo XXI.
- Starr, P.: 1993 " El significado de privatización" en La privatización y el Estado benefactor. Kamerman, S. y A. Kahn(Comp.), México: Fondo de Cultura Económica.
- Spink, M.J.: 1993 " O conceito de representacáo social na abordagem psicossocial" En Cadernos de Saúde Pública. Vol. 9, N° 3:300-308, Rio de Janeiro.
- Schvarzer, J.: 1999 "Implantación de un modelo económico: La experiencia Argentina entre 1975 y 2000" Bs.As.:AZ
- Thompson, E. P.: 1992 (1976) "Folklores, antropología e historia social" Revista Entrepasados, N° 2, Bs.As..
- Urteaga Castro Pozo, A.: 1987 "Orígenes y desarrollo de la Antropología del *Trabajo*" en Cuicuilco 19:5-11, Tercera época. México.
- Vasilachis de Gialdino, I.: 1995 "La coexistencia de paradigmas: una nueva mirada sobre el mundo del *Trabajo*" En Estudios del *Trabajo* N° 10: 77-98. Bs.As..
- Wallace, S.: "Tras las huellas de cien años: la cerveza y los trabajadores cerveceros" en Cuadernos de Antropología Social N° 5. FFyL. UBA. Bs.As..
- Wolf, E.: 1987 "Europa y la gente sin historia" México: Fondo de Cultura Económica..
- Wright, S.: 1994 "Anthropology of Organizations" London: Routledge
- Zurla, P.: 1989-1990 "Calidad y cultura del *Trabajo* en los años ochenta" en Sociología del *Trabajo*, nueva época, N° 8: 109-133. España.

Otras fuentes:

- Clarín 16/12/1999 "Reforma laboral y modelo sindical"
- Clarín 05/01/2000 "Otro rumbo para la política laboral"
- Clarín 07 /01/2000 "La reforma laboral llega al Congreso"
- Clarín 11/01/2000. "Leyes de emergencia: Proyecto de reforma laboral"

- Clarín 11/01/2000 "Leyes de emergencia: primer roce sindical con el gobierno. Los gremios le pegan a la reforma laboral."
- Clarín 26/01/2000 "Falacias de la reforma laboral"
- Clarín 06/02/2000 "El esbozo de un nuevo juego político"
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 21/75. Unión Ferroviaria
- El litoral, 21/07/1992, Santa Fe "Laguna Paiva se moviliza por el futuro de los Talleres"
- El Litoral, 09/12/1992, Santa Fe "Laguna Paiva reclama por los talleres ferroviarios"
- El Litoral, 20/12/1992, Santa Fe "Cesantías y reintegros un juego demasiado cruel"
- El Obrero Ferroviario, 1961-Diciembre, Revista publicada por la Unión Ferroviaria. Bs.As.
- El Obrero Ferroviario, 1988-Julio, Revista publicada por la Unión Ferroviaria. Bs.As.
- El Obrero Ferroviario, 1989-Diciembre, "El Plan Larking una nefasta experiencia" Revista publicada por la Unión Ferroviaria. Bs.As.
- Estatuto Social de la Coopeartiva.1993. Reforma 1998
- La Nación 17/01/2000. "El Gobierno envía al Congreso una reforma laboral resistida por el PJ"
- La Nación 23/01/2000: "El proyecto laboral merece ser apoyado."
- La Nación 23/01/2000 "Entre los empresarios, el proyecto pasó el examen."
- La Nación 06/02/2000 "La reforma laboral no parece tan maldita"
- La Provincia 06/09/1998 Rosario "Cooperativas Ferroviarias. Aseguran ser un ejemplo en conservar fuentes laborales"
- La Provincia 19/12/1998 Rosario "Menem entregó el Belgrano Cargas a la Unión Ferroviaria"
- La Razón 17/12/1998 "La Unión Ferroviaria finalmente al Gral. Belgrano"
- Ley N° 23 696 Reforma del Estado. Boletín oficial.

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
Dirección de Bibliotecas