



Juan S. Montes Cató (coord.)
Pablo López Calle
Martín Spinosa
Federico Vocos

Trabajo, Jóvenes y Sindicatos

2008

Índice

Introducción	Pag. 2
Presentación Juan Montes Cató	Pag. 4
Exposición Pablo Lopez Calle	Pag. 5
Exposición Martín Spinosa	Pag. 9
Exposición Federico Vocos	Pag.15
Intervenciones del público e intercambio con los panelistas	Pag.19

Introducción

El día 11 de mayo del 2007 en la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires se organizó la charla-debate *Trabajo, jóvenes y sindicatos*. Esta actividad se desarrolló en el marco del Seminario Teoría Comparada de la Negociación Colectiva y el Conflicto Laboral y fue auspiciado por la Carrera de Relaciones del Trabajo (RT-FCS-UBA) y el Área de Relaciones Laborales del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil-Piette del CONICET). Fruto de ese encuentro se elaboró el presente documento que recoge las exposiciones de los panelistas y las intervenciones del público¹.

Este Documento se inscribe en una serie de publicaciones orientadas a problematizar el mundo del trabajo en sus diferentes aristas a partir de una perspectiva crítica. En especial interesan aquellas miradas que puedan aportar reflexiones acerca de la configuración que adoptan las relaciones de poder en los lugares de trabajo, las estrategias de

¹ La desgrabación se realizó gracias a las gestiones de los directivos de la Carrera de Relaciones del Trabajo.

disciplinamiento implementadas por las empresas y las respuestas colectivas de los trabajadores a las condiciones de explotación imperantes.

Contra de los discursos neoliberales que buscaron negar las relaciones inherentemente conflictivas que fundamentan los procesos productivos de extracción de plusvalía (discursos fraguados en las teorías funcionalistas e institucionalistas de las relaciones sociales), en este texto se hilvanan reflexiones que cuestionan los basamentos de la propuesta neoliberal. En el campo específico del trabajo esta ideología adquirió manifestación a través de conceptos tales como el de flexibilidad, racionalidad y modernización. En su conjunto conforman una verdadera programática orientada a desmantelar las conquistas de los trabajadores obtenidas en largos años de luchas y en especial buscaron erosionar la capacidad de acción política de las organizaciones sindicales.

El contexto actual recuperación económica luego de la profunda crisis del 2001 coloca prioritariamente en la mesa de discusión la temática de los jóvenes y la actualización de las estrategias sindicales. Supone un desafío en cuanto requiere revertir las profundas consecuencias que supuso el programa neoliberal de los noventa pero también una oportunidad para que los jóvenes que se integran al mercado de trabajo puedan hacerlo con la convicción que la organización colectiva es la única manera de alcanzar reivindicaciones favorables al conjunto de trabajadores y que esto puede darse si existen organizaciones sindicales menos burocratizadas. Ello requiere necesariamente profundizar las prácticas sindicales de base, fortalecer en definitiva la presencia sindical a través de delegados y comisiones internas.

Si bien los temas tratados en las exposiciones de los panelistas pueden derivar a la discusión de diversas

problemáticas, tres son las claves que las recorren. En primer lugar, la de los jóvenes frente al trabajo, los procesos de socialización laboral a las que están sometidos y el distanciamiento con respecto a prácticas de acción colectiva. Segundo, la relación de los jóvenes y los procesos de formación profesional, la presión de las certificaciones y la sobrecalificación. Tercero, los márgenes de organización y resistencia de los jóvenes trabajadores y la necesidad de buscar codificaciones que interpelen a los diversos agrupamientos de los jóvenes. Esto último supone que la categoría jóvenes remite a experiencias sociohistóricas específicas permeadas por inscripciones de clase que deben ser reconocidas y comprendidas.

Juan Montes Cató
Buenos Aires, septiembre del 2008

Presentación: Juan Montes Cató²

En primera instancia querría agradecer a Viviana Vega (directora de la Carrera de Relaciones del Trabajo) y a Stella Escobar (Secretaria Académica de RT) el auspicio de esta mesa de debate e intercambio sobre *Jóvenes, Trabajo y Sindicatos*. Por supuesto agradecer a los expositores, a los estudiantes de la Facultad, a los colegas e investigadores amigos que han venido a participar. También a Anabella Bustos por la diagramación de los afiches y a Valentina Picchetti y Marcelo Delfini por intervenir en la organización de este evento.

No puedo dar inicio a esta actividad sin hacer mención a los hechos recientes acaecidos en Neuquén. Así que querría hacer una referencia a eso. Primero, porque el hecho lo amerita por su gravedad y segundo porque en gran medida esos eventos están relacionados con los temas que vamos a trabajar hoy. Simplemente tres ideas o tres comentarios en relación a ese tema: El primero tiene que ver con la reivindicación. Esos trabajadores no están reivindicando rentas extraordinarias, simplemente están demandando una recomposición salarial en vistas de la caída que tuvieron las remuneraciones producto de la inflación. Entonces, eso ya justifica de por sí esa medida de fuerza. El segundo tema a resaltar es la modalidad de lucha que también es, por supuesto, legítima y ha sido históricamente una forma de canalizar las demandas de los trabajadores en la Argentina. Así que me parece importante hacer esta referencia porque todavía hoy está muy presente ese brutal asesinato que implica para nosotros un fuerte repudio, repudio al hecho, repudio a que ese tipo de situaciones no tienen que volverse a repetir en nuestro país y como decía hace un minuto, en gran medida estos temas o este episodio constituye como una especie de

telón de fondo de esta actividad, de los temas que queremos discutir.

En gran medida los noventa y hasta hace pocos años los estudios o los problemas vinculados a cuestiones laborales han estado monopolizados por el problema de la desocupación. Varios de nosotros junto con otros colegas e investigadores hemos intentado poner el foco de atención sobre qué es lo que estaba pasando en los lugares de trabajo mientras se daban esas tasas elevadas de desocupación. Tanto Martín como Pablo y Federico han desarrollado sus líneas de investigación pensando en este problema que uno podría aglutinarlo bajo el interrogante de ¿qué sucede con la calidad de empleo, cómo se entablan las relaciones de trabajo en los espacios concretos de trabajo, cuáles son las dinámicas que se están dando ahí y, específicamente, cuáles son las situaciones laborales en las que están los jóvenes, qué capacidad tienen de articular algún tipo de resistencia o de acción colectiva y cómo juegan en esas experiencias los sindicatos, la dirigencia sindical?. Eso sería un poco el panorama general, el marco o las preguntas que nos han estado guiando a varios de nosotros y que nos motivan a organizar esta actividad. Así que una breve presentación de los expositores para luego darles la palabra.

En principio, Pablo López Calle es un colega docente e investigador de la Universidad Complutense de Madrid y desarrolla su actividad junto al profesor Juan José Castillo, referente en los temas de trabajo en toda España. Pablo es doctor por la UCM y publicó varios artículos sobre los cambios en el mundo del trabajo en su país, los procesos de precarización, la problemática de los jóvenes y los sindicatos. Martín Spinosa es investigador del Conicet. Trabaja en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales junto con nuestro maestro Julio Testa. Es docente de nuestra Facultad y también de la Universidad de Luján. Se ha especializado en la vinculación entre

² Adjunto a Cargo de la materia Teoría Comparada de la negociación colectiva y el conflicto laboral. UBA-CONICET. jmontes@ceil-piette.gov.ar; jmontescato@gmail.com

trabajo y educación. A su vez, tiene mucha experiencia en gestión lo cual le asigna un plus reflexivo en cuanto combina la investigación, la búsqueda de diagnósticos ajustados y la formulación de propuestas concretas para implementar en su campo profesional. También publicó varios artículos en revistas y libros especializados. Por su parte, Federico Voces, es sociólogo por nuestra Facultad y pertenece al Taller de Estudios Laborales, un taller que viene realizando un formidable trabajo con organizaciones sindicales, en línea con lo que usualmente se llama investigación-acción. Ha organizado muchos seminarios de formación sindical y desarrollado investigaciones incentivadas por las necesidades concretas de los trabajadores. A su vez, coordinó investigaciones de formación con alumnos de sociología. En este sentido Federico nos puede aportar esa visión, podríamos decir, desde adentro de los sindicatos.

Las problemáticas que irán surgiendo en las exposiciones y al momento reflexionar en la vinculación propuesta por este panel será en el marco del impacto que tuvo los noventa sobre la fuerza de trabajo. Podría decir rápidamente que no solamente el impacto operó en el plano material, flexibilizándolo, precarizando la fuerza de trabajo sino también que caló muy hondo en el plano simbólico: cómo interpretamos, cómo uno piensa su propio espacio de trabajo.

Entonces, en gran medida este plano material y el plano simbólico se combinan reforzando la explotación de los trabajadores.

Querría darle la palabra a Pablo para que comente cuál es la situación en relación a los jóvenes en España que como veremos tiene algunos puntos de similitud con la experiencia Argentina.

Exposición Pablo López Calle

En primer lugar querría agradecer la invitación de Juan, al que conocí cuando visitó España, nos hicimos muy amigos. Él estuvo trabajando en la investigación dirigida por Juan José Castillo, un profesor de los más conocidos en la Sociología del Trabajo y con el cual hemos consolidado un grupo de investigadores compuesto por unas diez universidades en toda la geografía española, como diez grupos de investigación que formamos parte de un grupo más general que venimos trabajando desde hace unos diez años partiendo de un análisis crítico a través de investigaciones sobre el terreno de la realidad productiva española, del discurso –algunos conoceréis- de algunos libros que salieron en los años ochenta como el Dominique Medá o Jeremy Rifkin “El fin del trabajo” o “La tercerización de la economía” o “La sociedad de la información”. Hacer una crítica mediante investigaciones sobre el terreno a ese discurso hecho desde el despacho, mediante datos estadísticos que nosotros creemos que ocultaban parte de las situaciones reales que estaban ocurriendo en los espacios de trabajo. Presentaros esta trayectoria tiene que ver con el tema que voy a hablar al final, que es un poco la derivación, a partir de estas investigaciones que hemos ido avanzando en casos de investigación, en preocupaciones, en problemáticas y en mi caso particular he recabado en el análisis de las transformaciones del mundo en el mercado de trabajo, fundamentalmente de los jóvenes y en una segunda investigación que estoy realizando ahora y que es la capacidad de integración sindical o movilización colectiva de los jóvenes relacionándolo con esas transformaciones en el mercado de trabajo de los centros productivos.

Os decía que este proyecto de investigación que se llamó “El trabajo invisible en España” se componía de diez casos de estudio, un poco la metodología que empleamos es metodología cualitativa,

trabajo sobre el terreno, elegir perfiles significativos, representativos del ámbito productivo español. En algunos casos tratamos el problema de género, la recogida de la naranja en Valencia. En otro, por ejemplo, el problema de los autónomos o de los falsos autónomos como es el caso de la logística y el transporte. En otros sectores tecnológicamente avanzados como en la fabricación de las máquinas de herramientas en el país vasco, en el norte de España, el uso de los sistemas de calidad total como dispositivos de estandarización de la producción. Particularmente, trabajé en el ámbito de la reorganización productiva en el sector del automóvil, en el caso de Volkswagen, analizando el proceso de subcontratación, etc. En definitiva se trataba de, a través de diez casos significativos, representativos cada uno de una problemática específica poder reconstruir un mapa más o menos acertado de la verdadera realidad del trabajo en España. Un poco el resultado es este libro que se llama “El trabajo recobrado” que son los diez casos de investigación y que plantea que evidentemente el trabajo no desaparece sino que cada vez se hace más invisible, más informal, más fluido. La relación laboral se mercantiliza: relaciones laborales encubiertas bajo relaciones mercantiles. Así, muy resumidamente, éstos son los resultados de la investigación.

A raíz de esos resultados de investigación nos interesó ver cómo esas transformaciones en el mundo del trabajo estaban afectando al mundo del no trabajo, partiendo de la base de que la organización del trabajo, lo que ocurre dentro de las fábricas está estrechamente relacionado con lo que ocurre afuera, las formas de regulación del mercado de trabajo y de empleo. El tiempo de no trabajo está estrechamente relacionado con las estrategias productivas de las empresas. Hablaré luego en el caso de los jóvenes, de por ejemplo las estrategias profesionales, de vida o de formación, cómo las formas de reorganización del

trabajo al interior de las empresas están afectando de manera directa a las estrategias profesionales.

De forma que actualmente estamos realizando otra investigación de otros diez casos de estudio analizando el impacto de esas transformaciones en la vida cotidiana de las familias españolas. Por ejemplo, el trabajo de género; la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral; el problema del trabajo invisible u oculto, informal de los inmigrantes; en el caso de los jóvenes hay dos o tres estudios que tratan de reconstruir una especie de crisol su situación real, de los problemas cotidianos de los jóvenes españoles para conectarlos con aquéllos cambios estructurales de los modelos productivos. En ese contexto, en ese ámbito, nosotros realizamos una primera investigación titulada “Los hijos de las reformas laborales” en la comunidad de Madrid, encargada por un sindicato.

En España ha habido dos grandes reformas laborales: en el año 84 y en el año 94. La primera se dice que fue de la flexibilización externa, es decir, la desregulación del mercado de trabajo. Crear contratos excepcionales para permitir la entrada a nuevos trabajadores, dada una situación de paro estructural acuciante, que suponía que flexibilizando o generando contratos excepcionales para la entrada de esos nuevos trabajadores, contratos en práctica, en formación, contratos de servicios, eso iba a permitir a las empresas a integrar a esos jóvenes en sus plantillas y a partir de ese tipo de contratos más baratos que los jóvenes pudieran construir sus carreras profesionales en las empresas. Dos años de experiencia y de práctica, de cualificación en el puesto de trabajo, para que luego fueran ascendiendo en jerarquías, en experiencia, en salarios, etc. La del 94 se la ha denominado como de flexibilización interna, que es al interior de los convenios colectivos permitir la flexibilización de las condiciones de trabajo, por ejemplo, negociar las horas extraordinarias, los turnos, las rotaciones.

Paralelamente a esas dos grandes reformas se llevó a cabo también una reforma educativa. Se suponía que el problema del desempleo era un desajuste entre las políticas de formación y las necesidades del mercado de trabajo. El mercado de trabajo, se suponía, requería tipos de cualificación o especializadas que no ofrecía el sistema educativo tradicional, entonces se procedió a lo se llamó la flexibilización de las carreras curriculares, una mayor cercanía entre la educación académica y la profesional, etc.

Esas dos grandes reformas suponían que iban a permitir que las empresas pudieran contratar a jóvenes cualificados y así integrarlos en las plantillas de las empresas. Nuestra hipótesis de trabajo es que en esas reformas sólo se tuvo en cuenta uno de los polos que actúan en todo sistema de producción y reproducción, es decir la regulación del mercado de trabajo, la oferta de trabajo, pero que no se consideró que lo que habíamos hablado antes, que las estrategias productivas de las empresas, la demanda de trabajo, están influyendo de manera directa en esos resultados.

Lo que en derecho de trabajo se llama la "libertad de industria", impide controlar las formas de organización de trabajo, las estrategias productivas de las empresas, ha permitido, a la inversa de lo que se esperaba, que las empresas pusieran en marcha estrategias productivas centradas en la intensificación del trabajo, dirigidas a aprovechar el abaratamiento de los costos laborales: como ejemplo, sabéis, en sociología de trabajo se habla de las grandes formas de organización de trabajo... la fragmentación de los procesos productivos, simplificación del trabajo, la descualificación del trabajo y generar valor intensificando el trabajo y no incrementando la productividad del trabajo.

La productividad del trabajo es fabricar más cosas en el mismo tiempo y con el mismo esfuerzo y eso se hace con más

cualificación y más tecnología. Intensificar el trabajo es producir más cosas, o simplemente obtener más beneficios, pero a costa de trabajar más, empeorando las condiciones de trabajo. Determinadas formas de organización del trabajo permiten procesos de intensificación del trabajo, por ejemplo, la subcontratación, la fragmentación de los procesos productivos y la externalización de actividades, sacar actividades de menos valor añadido de las empresas

Antes, en la gran empresa entraba el joven y mientras ocupaba tareas de poco valor añadido iba adquiriendo cualificación, iba ocupando nuevos puestos con más responsabilidad, con más... una vez que esas actividades se sacan de esas empresas se crean nichos o bucles, por ejemplo, los call centers, las empresas de teleatención, la logística de distribución, etc., que no permiten a los jóvenes construir carreras profesionales porque utilizan esos contratos de aprendizaje, prácticas y tal para renovar constantemente las plantillas, en la medida en que no se requieren trabajadores exclusivamente cualificados para realizar esas actividades.

Un poco el marco general que os quería mostrar era ese, partir de ése contexto general, analizar el impacto de esas transformaciones sobre los jóvenes, cómo han reaccionado también los jóvenes ante esas transformaciones. Por ejemplo, hemos detectado problemas de una fuerte sobrecualificación de los puestos de trabajo, jóvenes muy cualificados van ocupando puestos muy descualificados y hemos detectado también un efecto paradójico que tiene que ver con las teorías llamadas de la "cola del mercado de trabajo", se da la paradoja de que un proceso de producción que cada vez necesita más jóvenes menos cualificados, sin embargo exige cada vez más cualificaciones para ocupar puestos muy descualificados. Te puedes encontrar que para trabajar en un call center te piden saber idiomas. El sistema refuerza que los

jóvenes a pesar de saber que van a ocupar puestos descualificados tienen que formarse cada vez más individualmente, por la competencia por un puesto en la llamada cola del mercado de trabajo, compitiendo, cada vez más, en términos meritocráticos. ¿Cómo se explica esa paradoja? Porque el tener a jóvenes muy cualificados ocupando puestos muy descualificados, rebaja los salarios de los que realmente están ocupando puestos cualificados. El tener ingenieros trabajando de telefonistas coayuda a abaratar los salarios de los que realmente están trabajando como ingenieros. Esto explica por qué cada vez exigen más cualificaciones para puestos más descualificados. En términos estructurales el mercado explica esta paradoja pero sin embargo, en términos individuales crea conflictos. Hemos hablado antes, psicológicos.

Uno no puede más que acumular cada vez más títulos sabiendo que en realidad la estructura hace que cada uno compitiendo individualmente sólo hace que se rebajen las condiciones de trabajo en general. Se ha producido también un efecto desplazamiento de jóvenes muy cualificados ocupando trabajos muy descualificados y han desplazado a jóvenes sin cualificación. Por ejemplo, eso ha incidido en la tradicional separación entre la vía académica y la vida profesional de las teorías de la reproducción, de la educación y tal, analizadas, por ejemplo, por Paul Willis, en un famoso libro sobre cómo la clase obrera consigue trabajos de clase obrera. De alguna manera se ha roto esa especie de contracultura obrera de que el joven de origen obrero renunciaba a la vida académica y prefería el trabajo manual, puesto que estructural y estadísticamente los hijos de clase obrera tenían muchas menos posibilidades de acceder a puestos de clase media. Ahora ya en muchos casos no es posible dejar la vida académica para acceder a los peores puestos del mercado de trabajo. Nos hemos encontrado historias de vida de

gente que llevan dos años en paro con 18 años, que han dejado los estudios porque no ofrecen ninguna salida pero tampoco el mercado de trabajo les ofrece puestos de trabajo descualificados... Bueno, hablo así muy a vuela pluma.

Se ha producido también, y esto ya está relacionado con el efecto sobre las formas de identificación de clase, la pérdida de conciencia de clase -porque un poco la nueva investigación que estamos planteando es la paradoja clásica entre el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la posibilidad de revertir esas condiciones de trabajo-. La reorganización productiva está afectando a la capacidad de movilización o de resistencia que podría, de alguna manera, hacer frente a ese empeoramiento de las condiciones de trabajo. Y constituye un círculo vicioso. Parte de ese debilitamiento tiene que ver con la reorganización productiva, por ejemplo, con la subcontratación, la mercantilización o individualización de las relaciones laborales, los free lance, sobre todo en el sector audiovisual, los trabajadores autónomos, el trabajo fluido, el tele trabajo, la reducción de los espacios de socialización tradicional de la clase obrera, de la construcción de los sindicatos, la temporalidad. Frente a la normativa de representación sindical que, por ejemplo, impide que alguien pueda ser presidente de un comité de empresa si no tiene un mínimo de antigüedad de seis meses en la empresa. O no puede haber comité de empresa en empresas de menos de cincuenta trabajadores, cuando el tejido productivo se está pulverizando en miles de pequeñas empresas. Todas esas limitaciones no permiten la posibilidad de la integración, o de la participación, o de la generación de cierta representación colectiva que permita, según el marco jurídico existente, defender las condiciones de trabajo de los jóvenes, y por extensión de todos los trabajadores.

Y bueno, yo creo que lo dejaría ahí, así no me paso de tiempo... Y luego, bueno, si

acaso en el debate, pues plantear ya cosas más relacionadas con esa relación entre resistencia y condiciones de trabajo, sobre ese círculo vicioso. Plantear que un poco las alternativas que se están planteando dentro del sindicato, y dentro de determinada sociología, es que, ante esta desestructuración del mercado de trabajo, flexibilización, reestructuración productiva y la pérdida de los derechos laborales, derechos sociales, se propone una vuelta al modelo del Estado social, al modelo keynesiano del trabajo fijo, de la estabilidad en el empleo, sin tener en cuenta que ese modelo de articulación de las relaciones laborales depende más bien de las formas de producir y de obtener beneficios

Plantear que, en cierta medida, esa posibilidad depende más bien de las formas de organización del trabajo. Es decir, que determinadas formas de resistencia corresponden a determinadas formas o estrategias productivas o de organización del trabajo. Cómo el modelo fordista basado en el incremento de la productividad del trabajo requería sindicatos, relaciones laborales fuertemente institucionalizadas, articular la negociación colectiva no tanto a través del trabajo individualmente entregado, sino generando escalas salariales relacionadas con la antigüedad, por ejemplo, con la jerarquía. Sin una relación directa entre el trabajo individual y el salario percibido. Cosa que, actualmente, con estas nuevas formas de reorganización del trabajo basadas en la intensificación, características del taylorismo, se va más hacia el destajo, etc, En modelos basados en la intensificación del trabajo un dispositivo disciplinario de primer orden es vincular la cantidad de trabajo individual entregada con el salario percibido y de ahí la flexibilización de la contratación laboral, las horas extraordinarias, la venta de la salud, vinculadas a ese modelo.

Podemos hablar de dos grandes modelos productivos: según las teorías más avanzadas en cuestión de organización del

trabajo, no considerar viejas y nuevas formas de organización del trabajo sino más bien modelos productivos coherentes que requieren determinadas formas de relaciones laborales en función de determinadas formas de organización del trabajo y que eso tiene que ver con, en última instancia, aquello que decía Marx de las distintas formas de extracción de valor, el plusvalor relativo, más vinculado, más preocupado por la integración del consumo, del bienestar y el incremento de la productividad, y el abaratamiento de los medios de subsistencia... y la generación de plusvalía absoluta, en modelos productivos más enfocados a la intensificación del trabajo, es decir, basados en una relación directa entre la cantidad de horas de trabajo entregadas o la cantidad de productos y el salario percibido. Y que eso tiene que ver más bien con el ciclo de la acumulación del capital. Un poco plantear que en Europa por lo que está pasando ahora es que llega un momento en el que el valor real de la fuerza de trabajo ha caído por debajo del valor formal, del valor estipulado en los convenios colectivos, gracias a los incrementos en la productividad del modelo anterior, y que eso de alguna manera ha generado esta transformación. No es un problema tanto de conciencia o de ideología, sino de formas de articulación de las relaciones salariales coherentes con determinados modelos de producción. Tiene que ver con un problema más de ciclo, de largo plazo.

Exposición Martín Spinosa

Voy a retomar algunas de las cosas que comentaba Pablo en general y en España, en particular para referirnos a lo que pasó en la Argentina que es bastante similar en algún punto y aportando un punto de vista educativo y también un punto de vista más al interior de la subjetividad. ¿Cómo todos estos procesos de transformación en las formas de movilizar las fuerzas de trabajo y

en particular en el caso de los jóvenes afectan lo que en particular hemos venido trabajando que es la producción y la apropiación del saber y qué impacto tiene esto no sólo para los trabajadores jóvenes o adultos sino también para las organizaciones, qué límites le ponen las organizaciones productivas?

A partir de algunas cosas que Pablo comentaba me parece importante dejar claro una distinción en esta relación necesaria entre las distintas instituciones sociales a las cuales Pablo hacía referencia al final, al interior de estos modelos productivos, entre lo que uno podría llamar un fenómeno de calificación entendido como el saber necesario para desarrollar determinada tarea, los saberes, actividades, destrezas que hacen posible la realización de la tarea y un fenómeno de clasificación que está dado por el ordenamiento de las fuerzas de trabajo en el interior de la sociedad. ¿Por qué me parece importante hacer esta distinción? Porque con frecuencia se confunden en el funcionamiento cotidiano en el mercado de trabajo en la medida en que las clasificaciones sociales encuentran su fundamento en las calificaciones pero ahí hay que hacer una salvedad porque las calificaciones, para poder cumplir esta función clasificatoria lo que hace es remitirse exclusivamente a las certificaciones. Esto es: una persona está mejor clasificada en la medida en que está más calificada y está más calificada en la medida en que está más certificada. Tiene una certificación educativa de mayor valor, una persona con universitario completo o un postgrado tiene más calificación que una persona que tiene un secundario, si remitimos la calificación a la certificación obtenida y al valor social que tiene esa certificación. ¿Por qué me parece importante hacer esta distinción? Porque a partir de allí es que se fundan ciertos corrientes en el uso de las fuerzas de trabajo y en el valor que esas fuerzas de trabajo tienen en un mercado de trabajo que está cambiando.

Acá sabemos que durante la década del 90 hubo un embate muy fuerte con todo lo que fue la formalización y cierta transformación ya estaba operando, de hecho, en el funcionamiento del mercado de empleo y una de las condiciones sobresalientes está dada por el pasaje de un mercado con una fuerte preponderancia del trabajo al interior de las organizaciones, esto es de los mercados internos: una persona ingresaba a un trabajo y en ese trabajo transcurría durante mucho tiempo, iba traspasando distintos escalones y se suponía que ese pasaje de un puesto al otro iba conformando una experiencia que al mismo tiempo era valorada en términos de ascenso y movilidad, etc. Un pasaje de un mercado que funcionaba así para lo cual requería pocas certificaciones educativas que justificasen el ingreso: secundario completo, primario completo, universitario ocasionalmente en algunas ocasiones particulares a un mercado de trabajo que funciona más por referencias externas antes que internas a la organización productiva ¿y cuáles son esas referencias externas? Las credenciales que las personas obtienen por fuera de las organizaciones productivas. Si una persona antes ingresaba a una empresa e iba a desarrollar una carrera allí a partir de su experiencia (hemos estudiado esto en muchas empresas en particular en algunos sectores). Hoy para ascender de un puesto a otro no alcanza con la experiencia transcurrida en el puesto de trabajo sino que es necesaria una certificación que viene del exterior de la organización productiva. Llámese una certificación formal del sistema educativo o una certificación *ad-hoc* construido por el propio mundo de las empresas. Por ejemplo, Volkswagen quiere ascender a una persona y lo manda a su casa central en Alemania a hacer un curso de algo y con esa certificación puede ocupar el puesto de gerente que si no tiene esa certificación no lo pudo hacer. O se le pide a una persona que para hacer capataz tenga un título de ingeniero cuando antes esto no era necesario, un título de ingeniero que no se

adquiere en el interior de la organización. Esa persona tiene que salir de la organización, formarse como ingeniero y reingresar con el título que le permite ocupar el puesto.

Acá me interesa puntualizar y, haciendo un paréntesis, una contradicción. Buena parte de las transformaciones en la gestión de las fuerzas de trabajo ponen el acento en el conocimiento como relevante, como trascendente para la mejora de la productividad, ya sea el conocimiento, los procesos productivos fundados en el conocimiento, etc, sin embargo es paradójico que ese conocimiento que se desarrolla sólo en el interior de la propia experiencia no es valorado como tal sino que requiere de una certificación externa. Es por esto que yo comentaba: una persona que adquirió experiencia no le alcanza con la experiencia para ocupar el puesto. Necesita de una certificación que es externa, que no la provee la experiencia, para poder ocupar el puesto al cual quiere acceder. En esta transformación de un mercado de trabajo fundado en reglas internas de las organizaciones a un mercado externo fundado en credenciales altera fuertemente la tensión entre los itinerarios propuestos por las instituciones en la conformación de la profesionalidad y las trayectorias reales, posibles de construir por las personas. Nosotros llamamos "itinerarios" a lo que las organizaciones definen como recorridos posibles. Usted va a la primaria, va a la secundaria, va a la universidad, va a entrar en este trabajo, va a hacer esta carrera profesional, va a seguir de esta manera. Esto definen las instituciones. Las trayectorias son individuales, lo que cada una de las personas recorre en forma particular. Este cambio en las reglas de transitar estos itinerarios lo que genera muchas veces es truncamientos en las trayectorias, obstáculos a la posibilidad de transitar esos itinerarios en forma fluida por parte de las personas y se ven obligados muchas veces a cambiar de andarivel en andarivel y las carreras ya no son lineales en términos de

ascensos y movilidad en una misma dirección, en una misma organización, en algún tipo de rama productiva sino que van saltando muchas veces de rama en rama, de empresa en empresa, de una pyme a una gran empresa, de una gran empresa a una pyme en otro sector y de alguna manera con esos retazos de experiencia, alternando muchas veces con procesos de formación van conformando sus propias trayectorias que no tienen referencias porque mientras la referencia era un itinerario establecido, claro, anteriormente lo que nos encontramos es que no hay una referencia sino que hay una referencia que de alguna manera sobrevalora el cambio. Se es exitoso en la medida en que se cambia de un lugar al otro.

Ahora, claro, en este cambio de un lugar a otro, algunos pueden transitar más o menos exitosamente y muchos quedan en el camino. Frente a estas transformaciones en el mercado de empleo con todas estas dificultades que se le presentan a los sujetos en transitar en este mercado de empleo, en un contexto además de altísima desocupación, de transformaciones tecnológicas, de aumento de las exigencias de ingreso al mercado de empleo, de precarización, etc., también en Argentina como en España y en otros países de Europa y de América Latina se realiza una reforma educativa. Una reforma educativa que en los 90 implicó la transformación de toda la educación media en educación vinculada al mundo del trabajo. Ustedes saben lo que a partir de la sanción de la nueva ley de educación el año pasado hay una transformación pero hasta el año pasado la Ley Federal de Educación sancionada en el año 1993 lo que definía era que toda la educación media, llamada educación polimodal, tenía un componente profesionalizante. Tenía una orientación vinculada con el mundo del trabajo. De alguna manera lo que intentaba en general esta reforma es acompañar esta necesidad de certificaciones específicas del mercado de empleo proveyendo de formaciones orientadas según las grandes ramas de la

producción y según las particularidades de cada industria. Esto se resolvía en términos de una educación general media, una educación específica y lo que se llamaba trayectos técnicos profesionales que eran como especificaciones de la formación que formaban en algo mucho más particular, mucho más específico, supuestamente mucho más cercano a el mundo del trabajo que era lo que se estaba demandando. Nosotros hemos estudiado en particular, digo nosotros en marco del área de Educación y Trabajo del Ceil Piette y con Julio Testa que está por acá presente, hemos estudiado en particular el caso de las industrias químicas y las transformaciones en ese sector.

¿Qué es lo que allí comprobamos? Que esta transformación educativa en realidad, en el caso del sector químico lo que estaba acompañando era el proceso de las grandes empresas multinacionales, fundamentalmente farmacéuticas que requerían de trabajadores con calificaciones generales y no especializados en laboratorios como eran los antiguos técnicos químicos. Esto permitía que las empresas farmacéuticas fundamentalmente tuvieran mano de obra muy calificada para todo el trabajo de planta pero restringía al mismo tiempo la posibilidad de que estos jóvenes egresados pudiesen realizar otro tipo de trayectorias al interior de las propias empresas como las que realizaban antes cuando al ingresar al laboratorio lograban carreras muchísimo más calificantes. No sólo calificantes en términos de puestos a los que pudieran acceder sino más calificantes en términos de la complejidad del saber al cual tenían acceso y acá me quiero detener para plantear también cuáles son las implicancias que esto tiene para con la organización productiva. Porque el saber puesto en juego en el trabajo no es solamente un saber hecho de conocimientos, de un saber de conocimientos en términos de conceptos, de palabras que se dicen. Esto es una parte del saber. Hay otro saber que tiene

que ver con la capacidad de realizar cosas, de intervenir, de transformar la naturaleza, los objetos o la realidad en la cual se está produciendo. Ese saber ha sido históricamente muy difícil de transmitir en las organizaciones educativas. De hecho la forma que se había encontrado en el sistema educativo argentino, de alguna manera intentar producir este saber para era para el caso de las escuelas técnicas: los talleres. Talleres que prácticamente desaparecen con la reforma educativa en donde se restringe toda la formación más a esta dimensión conceptual. Pero hay un tercer tipo de saber que tiene que ver con la capacidad de resolver situaciones y esta capacidad de resolver situaciones no es una capacidad innata, no es una capacidad que surge espontáneamente sino que se funda en los otros tipos de saberes. Se funda en los conocimientos que una persona tiene, las cosas, los conceptos que maneja para entender lo que está sucediendo y se forma en su capacidad de intervenir. Este saber complejo formado de concepto, formado de capacidad de realizar cosas y formado de capacidad de diagnosticar situaciones para intervenir sólo se forma en una combinación entre formación y experiencia. En la medida en que esta combinación no es posible de desarrollar entre las trayectorias educativas y las trayectorias laborales porque las trayectorias laborales están truncadas por este salto de uno en otro y para el caso particular de los jóvenes el problema que se presenta es cómo acceder a la experiencia. Y cómo capitalizar la experiencia. Antes la experiencia era posible de capitalizar al interior de la organización porque era allí donde se iba a desarrollar la carrera profesional.

Hoy, la experiencia no puede ser capitalizada porque se salta de una organización en otra y ninguna organización da cuenta de la experiencia adquirida en esa organización porque le está dando un valor que va a aprovechar otra empresa, entonces, no hay manera de valorarlo. El sistema educativo, por su

parte, en sus organizaciones más formales, la ecuación primaria, media, universitaria misma no tiene forma de acceder a este tipo de saberes, no ha construido una forma de acceder a estos saberes vinculados con la experiencia. De hecho lo que certifica el sistema educativo son conocimientos. Uno hace pruebas, uno da exámenes pero no hace cosas, en general. Con lo cual este saber de experiencia que es lo que permite no la calificación en términos de clasificación sino en términos de intervención no encuentra forma de ser reconocido y esto por qué creo que es un problema particular para el caso de los jóvenes? Porque les imposibilita encontrar formas de hacer valer ese saber construido en su experiencia de la manera en que el mercado de trabajo les está pidiendo que es con certificaciones. Claro, está la posibilidad de seguir cursando carreras, pero estas carreras siguen siendo conceptos, no dan cuenta de la experiencia. Este problema ha sido de alguna manera retomado por algunas experiencias que intentan certificar este tipo de conocimientos construidos en la experiencia. Y acá quiero hacer alguna referencia a ciertas políticas llevadas adelante por el Ministerio de Trabajo, particularmente en la Argentina y por algunos sindicatos.

Es bastante acotada la experiencia de algunos sectores pero me parece que es bien significativa de la forma de respuesta al problema y también representativa de lo que sucede en muchos otros países tanto de América Latina como de Europa y Estados Unidos también. El Ministerio de Trabajo está desarrollando desde hace unos años una experiencia de certificación de competencias con algunos sindicatos, particularmente el sindicato de la construcción UOCRA y el sindicato de mecánicos SMATA junto con algún sindicato de pasteleros y algún otro con la forma de estas experiencias originales. ¿Cómo fue construida esta forma de certificar competencias laborales? Fue construida fundamentalmente a partir de la

identificación de lo que una persona es capaz de hacer. Un albañil puede levantar paredes entonces se certifica que sabe levantar paredes. Una persona es capaz de arreglar un freno entonces se lo certifica como que es capaz de arreglar un freno, independientemente de que ese conocimiento sea descompuesto en una serie de tareas y operaciones simples. ¿Cuál es el problema que esto plantea? Proliferan las certificaciones pero proliferan certificaciones que de alguna manera lo que valorizan es el hacer sin vincular el hacer con la reflexión que ese hacer contiene. Se certifica que un albañil es albañil. El problema es que cuando uno analiza la certificación del albañil y, hablo en concreto de certificaciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo junto con el sindicato, en este caso UOCRA, certifican como peón de albañil a una persona que por las tareas que desarrolla y por las tareas que se le pide que desarrolle para tener la certificación para peón de albañil está desarrollando tareas que antes hacía un medio-oficial. Entonces, de alguna manera está certificando a la baja de lo que fijaba el convenio colectivo correspondiente que por otra parte no se discute. ¿Por qué hago esta referencia a esta política de certificación? Porque vemos como, de alguna manera, ante el movimiento del mercado de trabajo que exige certificaciones tanto el sistema educativo como otras políticas públicas sustentadas por determinados actores sociales: el Estado en un caso y algunos sindicatos, en otros, apoyan o sostienen de alguna manera este intento de hacer proliferar las certificaciones educativas como una manera de asegurar la movilidad de las personas. Como una forma de proveerles una moneda de cambio que les permita ir transitando los distintos escalones que su trayectoria les puede permitir.

Este proceso de aceleración de las certificaciones produce, al revés de lo que se pretendería, una reducción de la movilidad de las fuerzas de trabajo en la

medida en que son movilidades cada vez más precarias. Con lo cual la experiencia tiende a ser cada vez menos enriquecedora y al mismo tiempo cada vez son mayores los riesgos de quedarse estancados por no conseguir las certificaciones correspondientes, quedarse estancados en trayectorias que se van truncando y se van separando cada vez más de las trayectorias exitosas. Entonces lo que uno observa es que en general vamos a encontrar trayectorias de personas que han podido recorrer satisfactoriamente estos saltos de un itinerario a otro, de un sendero al otro, logrando certificaciones, acumulando experiencia. Lo vemos en los diarios, el libro de pases de los gerentes de una empresa a otra y al mismo tiempo personas que cada vez van constituyendo trayectorias más fragmentadas, más precarizadas, más alejadas de los centros concentrados de producción con protección social, etc, y con menos posibilidades de acceder tanto a la formación del sistema educativo como a la formación de la experiencia. Creo que en gran medida y coincidiendo con lo que decía Pablo anteriormente, el error de lectura respecto de los procesos, el pensar que el mercado de trabajo sólo iba a resolver todas estas cuestiones y el pensar políticas públicas que acompañen estos procesos en lugar de ponerle cotos, frenos, de dirigirlos hacia algún lugar lo que ha provocado es incrementar las peores consecuencias que podían tener estos procesos en lugar de haberlos limitado y tratar de fortalecer otras cosas.

La prueba está en el fracaso rotundo de lo que fue la reforma educativa, la necesidad de transformar el sistema educativo, más allá de las pocas definiciones que tiene la ley presente y al mismo tiempo, y esto lo comenté anteriormente y no lo desarrollé y quiero hacer una mención, esto presenta problemas importantes al interior de las empresas. Quizás no para las empresas que trabajan o bien, con tecnología de punta donde sí podemos observar ciertos desarrollos profesionales más o menos

largos, o bien, para las empresas que trabajan con procesos productivos muy estandarizados donde la calificación requerida es prácticamente inexistente y entonces la rotación de la fuerza de trabajo en realidad no tiene ninguna consecuencia. Pero para el resto de las organizaciones que son la gran mayoría la única posibilidad de producir transformaciones, innovaciones en los procesos productivos está dada por la capacidad de incorporar valor que tengan los trabajadores. Y esto ha sido una constante en el desarrollo sustitutivo de Argentina. Estas formas de gestión de las fuerzas de trabajo precarias, flexibles, que no permiten el desarrollo de carreras internas, que se fundan en certificaciones presentan un problema de gestión porque de alguna manera limitan cualquier posibilidad de poner en juego conocimientos más allá de lo mínimo requerido por la tarea. Entonces, ningún trabajador que no tenga asegurada su carrera profesional va a poner en juego más de lo que se le pide, no va a poner ninguna capacidad de inventiva, no se va a comprometer de ninguna manera con el desarrollo de la organización del proceso del producto si no tiene asegurada su estabilidad. La forma de gestión de las fuerzas de trabajo que no asegura la estabilidad está atentando con cualquier posibilidad de innovación que quiera desarrollar la empresa. Y esto, cuando uno ve lo que sucede adentro de las pymes, hoy un problema grave que están teniendo las pymes, sobre todo aquellas que están intentando desarrollar algún proceso sustitutivo y con posibilidades de exportación es al revés de lo que suponía la retención de las fuerzas de trabajo. La gente se les va en la medida que encuentra un lugar en donde pueden ganar más o donde suponen que van a tener una mejor trayectoria, la gente se les va. Nuevamente aparece el problema de “flexibilizamos la gestión de las fuerzas de trabajo pensando que esto era lo más barato y lo mejor” y ahora la gente se va y necesitan retenerla. Pero las formas de gestión del trabajo más o menos convencional, aceptadas, de

moda no son las de generar carreras estables, fijas, con estabilidad sino que son todo lo contrario, con lo cual hay un límite real entre las tecnologías blandas de producción y las necesidades reales de las organizaciones. Con lo cual y para cerrar, me parece que esta dificultad para pensar el funcionamiento del mercado de empleo, la respuesta que desde el sistema educativo puede ofrecerse, pensando no solamente en una respuesta inmediata sino fundamentalmente en el desarrollo de las personas a lo largo de trayectorias largas, independientemente de en qué lugar lo hagan. La dificultad para pensar esto trae consecuencias para los sujetos en la medida en que ven truncadas sus posibilidades de desarrollo profesional y personal. Tiene consecuencias para con las organizaciones productivas y también con los sindicatos, en la medida en que por estos mismos errores de lectura en muchos casos en lugar de refrenar esta tendencia a la proliferación de certificaciones lo que han hecho es abonarla intentando de esa manera ofrecerle un servicio a sus trabajadores que lo único que hace es aumentar la rueda de la precariedad y la movilidad de las fuerzas de trabajo.

Exposición Federico Vocos

Frente a la propuesta del tema que nos convoca me parecía importante primero historizar un poco y conceptualizar en qué contexto se insertan y se desarrollan los jóvenes en el mercado de trabajo.

Como punto de partida podemos considerar como clave la brutal embestida que han emprendido las empresas y los gobiernos en estos últimos treinta años sobre los trabajadores. A partir de la reconversión de los espacios productivos, de las formas de trabajo que planteaba Pablo; con la implementación de nuevas formas de organización y de contratación orientadas hacia las diferentes formas de

flexibilización laboral observamos el predominio de estrategias que apuntan hacia la división de los trabajadores como así también su dominación por parte de las empresas.

En este sentido, me parece importante destacar la forma en que se impuso este régimen, a partir de la implementación de una política represiva que se propuso la eliminación de las fuerzas del campo popular, y que tuvo su máxima expresión en el genocidio perpetrado en la última dictadura militar, cuyas consecuencias seguimos viviendo en la actualidad. Como sabemos la represión tuvo un destino muy preciso que se concentró en las organizaciones obreras en los lugares de trabajo donde fueron perseguidos activistas y delegados gremiales.

Podemos decir que en nuestro presente se encuentra viva nuestra historia, con lo que el marco en el que se desarrollan las relaciones laborales en la actualidad parecerían impensables si nos remontamos a aquellos años.

Es así que encontramos un avance aterrador de la precarización laboral con un 42% de trabajadores en negro (que en los jóvenes es aún mayor), y la expansión de formas encubiertas de trabajo asalariado, como son los contratos de locación de servicios, locación de obra, los contratos por agencia, los meritorios en la justicia y las pasantías donde se vulneran los derechos más elementales de los trabajadores, todas ellas muy conocidas por nosotros y que forman parte de nuestra cotidianeidad. De esta forma a los trabajadores jóvenes se los priva del acceso a un sistema de salud, a un sistema de medicina en el trabajo frente a accidentes, sin mencionar el derecho por vacaciones y aguinaldo. Hemos naturalizado que los regímenes contractuales que nos imponen son de una precarización bestial.

A la vez, en una gran cantidad de lugares de trabajo los convenios colectivos son letra muerta, o también nos encontramos con convenios que están totalmente desactualizados que no coinciden con los procesos productivos por lo que la ley imperante es la de la patronal. El contexto sigue siendo de gravedad en aquellos sectores en los convenios colectivos sí se han reformado, con los que nos encontramos con pocos derechos a reivindicar.

Es importante advertir que el Estado ha tenido un rol protagónico en la reestructuración de las relaciones laborales y más precisamente en cuanto a la implementación de la precarización. Uno de los grandes precarizadores es el Estado mismo dándole así una dirección precisa de las características que asume el mercado de trabajo. Quizás muchos de ustedes trabajan en dependencias del Estado, ministerios, secretarías, etc. y están contratados de forma fraudulenta a través de contratos precarios.

También tenemos que destacar el rol sumamente preocupante de la universidad en cuanto a legitimar un sistema de pasantías que lleva al deterioro de las condiciones de trabajo y debilita con su incorporación la fuerza gremial de los colectivos de trabajo. Cuando un pasante se incorpora a un centro de trabajo, en general comienza a realizar la misma tarea que otro trabajador por un salario sustantivamente menor y sin ningún tipo de derechos.

Ante la promoción de las pasantías, deberíamos analizar críticamente a la universidad, ya que, como decía claramente Pablo, se vincula con la concepción de que la creación de puestos de trabajo se da a partir de la desregulación del mercado de trabajo.

Por otra parte, en este contexto hay un dato que desde el TEL nos preocupa muchísimo, y nos ayuda a pensar los alcances y los límites de la fortaleza

sindical en la actualidad, y es que solamente el 15% de los establecimientos tienen una representación sindical de base. Es decir, aunque la imagen usual sobre los sindicatos en la Argentina es de corporaciones muy poderosas observamos que si analizamos la totalidad de los establecimientos su capacidad de operar en su interior es bastante limitada, por lo menos en cuanto al alcance de las bases.

En este contexto, los jóvenes se incorporan a un mercado de trabajo sumamente difícil, con lo que nos podemos preguntar ¿Qué tipo de trabajo le ofrecen las empresas a los jóvenes?, ¿Qué condiciones de trabajo tienen estos empleos? En primer lugar, podemos considerar el predominio de trabajos inestables, precarios, que imposibilitan a cualquier joven poder planificar su vida en el mediano plazo. A esta situación hay que agregarle los bajos salarios y la implementación de “extras” o “plus” por productividad, o lisa y llanamente en muchos casos la implementación de trabajo a destajo. Por otra parte son frecuentes también los regímenes de “flexibilidad horaria”, en los que los trabajadores no tienen claro sus horarios de trabajo; alterando sus horarios en base a las necesidades de la empresa. Un ejemplo de ello son los repositorios de los supermercados, que terminan su tarea cuando las góndolas están completas para el día siguiente. Obviamente la carga de trabajo es muy diferente, los fines de semana las ventas son mayores, por lo que la jornada de trabajo se extiende del horario establecido.

Es decir, lo que abunda es el “reino” de la arbitrariedad patronal en muchísimos lugares y también se presenta, esta situación que planteaba Pablo, la imposibilidad de tener una perspectiva..., la posibilidad de poder hacer una “carrera” en las empresas. Nos encontramos con grandes dificultades al pensar si los trabajos cubren las expectativas de los jóvenes, por ejemplo, al examinar qué trabajos se están creando ante el

crecimiento de la economía encontramos por ejemplo la expansión call centers, donde los trabajadores y los jóvenes, principalmente, están expuestos a perder su salud, y donde los ataques de pánico son frecuentes. En ellos encontramos carameleras con calmantes que son puestas por las mismas empresas para que los propios jóvenes se auto-mediquen. Notamos un contexto sumamente preocupante si pensamos en el sector servicios, uno de los establecimientos más grandes de la Capital Federal es el casino, trabajadores que están expuestos a movimientos repetitivos pierden la movilidad de las articulaciones. Si pensamos en los trabajadores de mensajería, los motoqueros, son unos de los trabajadores con mayor nivel de accidentes. Está en expansión la construcción donde también sabemos que son trabajos en donde son usuales accidentes, muchos de ellos mortales. Es decir, las empresas nos ofrecen perder nuestra salud, en el mejor de los casos.

Frente a este panorama, hablar de los jóvenes en general es sumamente complejo con lo que a partir de la experiencia que venimos realizando desde TEL me gustaría diferenciar dos grupos:

a) Jóvenes para los que es clave la defensa del puesto de trabajo, por lo que el logro de la estabilidad es sumamente importante, más allá de las condiciones de trabajo imperantes. Desde esta situación encontramos experiencias muy valiosas de construcción gremial. Es el caso de lavadero textil en Rosario que ante la adversidad del sindicato se ampararon en una organización gremial de otra localidad. También es el caso de subtes donde los logros obtenidos se emprendieron a partir de una nueva camada de jóvenes que organizaron su lugar de trabajo. También es el caso de jóvenes pasantes telefónicos que lograron la estabilidad a partir de articular la organización que venían realizando con el sindicato.

b) También advertimos que hay un grupo de jóvenes donde el valor de la estabilidad no es una prioridad en sí misma. Van rotando de diferentes establecimientos, de diferentes empresas con lo que aparece una dificultad seria de construcción gremial. Es decir, quizás han logrado una organización gremial clandestina, por abajo, pero no están dispuestos a sostener la construcción sindical en el mediano plazo. Un ejemplo de ello lo encontramos en un call center donde un joven delegado luego de duros conflictos por lograr la representación sindical, renunció cuando la empresa no le otorgó las vacaciones en el momento en que él las había solicitado. Después de meses de construcción gremial privilegió irse con los amigos de vacaciones y dijo: "si la empresa no me da las vacaciones me voy", y así lo hizo.

Esto nos lleva a pensar que hay otros principios que rigen las necesidades de estos jóvenes. Dado lo que ofrecen las empresas no hay una necesidad de seguir manteniendo ese trabajo porque al darse una expansión del empleo en este momento pueden reinsertarse en otro establecimiento de características muy parecidas.

Al mismo tiempo, ante estas dos realidades notamos también un gran desconocimiento de los derechos laborales, la referencia a los convenios colectivos como una gran incógnita y los sindicatos aparecen como algo sumamente distantes, con quien es difícil establecer un vínculo.

Esto no quiere decir que no haya una voluntad por revertir las condiciones de trabajo actuales; hay un gran número de activistas y organizadores que están tratando de dar una respuesta a estas condiciones de explotación y dominación en las empresas. De esta forma se presentan ciertas preguntas... ¿Cómo?, ¿Con quién?, ¿Cómo construir gremialmente? Con lo que aparecen un cúmulo de experiencias completamente diferentes, en las que se trata de empezar

a generar organización donde no la hay. Encontramos muchísimos lugares donde no había ningún tipo de representación sindical y se han desarrollado interesantes experiencias como es el caso de empresas de tarjetas de crédito, los motoqueros de SIMECA (Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes), en varios supermercados, en algunos frigoríficos, en sectores de servicios como las consultoras donde se creó un movimiento de "encuestadores en lucha" y también en varios espacios gubernamentales donde el problema de la precarización es muy grande. Se han desarrollado otras experiencias que tomaron impulso a partir del movimiento de trabajadores desocupados que han logrado arrebatarse puestos de trabajo a las empresas a partir de luchas muy importantes en las que incluso no contaban con el respaldo del sindicato. Por ejemplo hallamos el caso de jóvenes que han logrado superar el fraude laboral de una empresa como es Metropolitano que les asignaba las condiciones de comercio, siendo trabajadores ferroviarios.

Ha habido otros ejemplos de construcción sindical donde los jóvenes han podido articular con el sindicato superando los límites de las pasantías, es el caso que hacíamos referencia y que Juan investigó los pasantes telefónicos. Ahí aparece un elemento importante que es que la pasantía implica incluso la negación de la potencialidad de organizarse, es decir, vos no podés ni siquiera manifestarse gremialmente, lo que implica la renuncia al derecho mínimo. Y por otro lado aparecen otras experiencias muy interesantes donde se han logrado consolidar organizaciones a nivel del lugar de trabajo en los que aparece una relación muy conflictiva con el sindicato. Es el caso de algunas industrias, o el caso de Subtes que también tienen otro sindicato fuerte como es el de la UTA (Unión Tranviarios Automotor). El hecho de haber establecido un importante control sobre el proceso de trabajo y la organización de la producción les ha

permitido una consolidación tal que teniendo adversarios tan poderosos han logrado revertir condiciones de trabajo muy difíciles.

De igual forma observamos experiencias, que se desarrollan en el interior del país, donde los jóvenes no sólo participan sindicalmente sino se integran a la vida del sindicato. En Rosario en el sindicato telefónico conforman equipos de trabajo orientados a revertir los problemas vinculados a la salud de los trabajadores e incluso en el sindicato bancario los jóvenes se incorporaron a la propia dirección del sindicato.

Es decir, la relación de los jóvenes con los sindicatos no parece una relación sencilla, llana, sino que tiene muchas aristas, incluso los sindicatos en varias ocasiones reaccionan de forma expulsiva ya que los jóvenes traen nuevas problemáticas que no están acostumbrados a responder, como es el tema de la flexibilización, la precarización, la tercerización y prefieren seguir desarrollando su labor, bajo los parámetros "clásicos" de la relación asalariada aunque en muchos casos se produce una disminución y envejecimiento del universo de trabajadores que representan. Por esta razón, podemos advertir brechas en las experiencias que estamos haciendo referencia; se encuentran espacios donde al consolidarse la fuerza gremial en los lugares de trabajo aparece la potencialidad que los jóvenes renueven y reorienten la vida sindical, por eso la propuesta es la de no pensar los sindicatos únicamente desde el punto de vista institucional sino concebirlos por quienes lo conforman y le dan vida interna con lo que se hace inevitable incluir las transformaciones que se van sucediendo a partir de la participación de los jóvenes.

Intervenciones del público e intercambio con los panelistas

Montes Cató: Gracias a los expositores. Lo que querría ahora es abrir una instancia de debate, de preguntas, de intervenciones en relación a estos temas. Para romper un poco el hielo quiero dar el puntapié a esta segunda instancia de la charla. En las tres exposiciones aparece muy presente esta idea de la imagen de la estabilidad, una práctica que muchos de los jóvenes no han transitado. ¿Está presente esta imagen de estabilidad? ¿Es algo deseado o no? Martín, vos aportabas algunas ideas con respecto a eso. Me gustaría saber qué opinan en relación a esto. ¿Cómo opera? Y si está presente ¿de qué modo? ¿Es un anhelo? ¿Hay acumulación en la memoria con respecto a un pasado donde sí existía?

Martín Spinosa: Yo creo que hay como distintos tipos de estrategias frente a esto que son estrategias individuales pero que tienen que ver con las posibilidades que les brindan las instituciones y las regulaciones de esas instituciones. Para algunos sectores que están quizás en las clasificaciones sociales más altas, la pérdida de la estabilidad ha implicado en muchos casos la liberalización de sus potencialidades de ascender sea como sea. Y en este caso, es valorado siempre y cuando se mantenga esta trayectoria que crece. Cuando esa trayectoria se interrumpe es un problema difícil de resolver. En el caso de los sectores populares o los que están en clasificaciones más bajas en el trabajo ahí hay como dos estrategias también distintas: quienes la valoran como algo perdido pero deseado al mismo tiempo y quienes quizás con la conciencia de no poder conseguirla nunca más la demandan pero por imposible de alcanzarla. Y entonces valoran el día de vacaciones antes que la estabilidad en el empleo porque no suponen que eso sea posible alguna vez.

Pablo López Calle: Bueno, un poco lo mismo. Ya en los jóvenes no se ve un

deseo por el modelo de trabajo estable y quizás relacionado con esto que hablabas tú antes, de que el intercambio de cualificaciones por estabilidad no se produce y en tal medida pues no hay esa posesión de la propiedad del puesto de trabajo. El trabajo adscripto a determinados derechos. Si uno observa por ejemplo los convenios colectivos hay una fractura generacional entre los intereses de los trabajadores más jóvenes y los más mayores. Los más mayores más socializados en este modelo keynesiano de negociar la antigüedad, negociar el salario en función de la antigüedad en la empresa y los jóvenes que prefieren la intensificación, intercambiar intensidad de trabajo por mayores ingresos.

Federico Vocos: Recordaba otro caso donde está presente la falta de voluntad de continuar en el mismo puesto de trabajo. En Córdoba despiden en un momento a un joven trabajador de una estación de servicio y se organiza a partir de allí una reacción social por la defensa del puesto de trabajo que supera al propio gremio. Se logra generar la presión suficiente para que la patronal acceda a reinstalar en su trabajo al muchacho, pero cuando está todo listo para reintegrarse, este se niega a volver a ocupar su puesto de trabajo. Frente a la posibilidad de cambiar su perspectiva y de buscar otro horizonte este joven eligió este otro camino. Es decir, aunque se produjo la respuesta que implicaba un futuro en el que todos los días debía dedicarse a la venta de combustible, la evaluación que realizó el joven es que esta tarea no era enriquecedora con lo que prefirió buscar un nuevo trabajo. En este sentido, encontramos que hay contradictoriamente una presión muy fuerte por adquirir acreditaciones que den cuenta de determinadas calificaciones, pero al mismo tiempo el mundo del trabajo está cada vez más descalificado dada la forma en cómo lo organizan las empresas, con lo que resulta muy poco atractivo para los jóvenes trabajadores.

Pablo López Calle: Con respecto a la estabilidad me recordaba inmediatamente a un libro de un italiano, creo que era Nani Balestrini que se llama “Lo queremos todo” Cuando uno pregunta por los valores respecto de los jóvenes frente al trabajo y en esto tienen mucha culpa las encuestas, en España, por ejemplo, en el Centro de Investigaciones Sociológicas hacen una pregunta que es: ¿Qué prefieres un buen trabajo o un buen salario?. El obligar a elegir frente a esas dos opciones hace que luego se escriba: “Los jóvenes españoles prefieren un buen salario a un buen trabajo” Claro que queremos un trabajo estable. El considerar que la venta de la fuerza de trabajo es una elección, y no una necesidad para subsistir, convierte la necesidad en preferencia. Dadas las condiciones en las que uno se sitúa en el mercado de trabajo está obligado a elegir la mejor opción para sobrevivir y puede que decida no optar por un empleo estable para obtener otro tipo de trabajo en el que gane más dinero, pero en principio no hay por qué deducir de esa respuesta o de ese acto de inteligibilidad de explicar la situación de uno, de por qué ha elegido ese puesto “que no quisiera realmente tener un trabajo estable” o incluso, no trabajar. El libro éste “Lo queremos todo” habla de eso. Me recuerda mucho a las encuestas que se realizan sobre condiciones de trabajo. Llevan veinte años haciendo encuestas de satisfacción en el trabajo y siempre un 80% o un 90% de gente satisfecha por su puesto de trabajo. Entonces, eso tiene mucho que ver con la percepción que uno tiene de la realidad del mercado de trabajo. En una situación donde se da una tasa de desempleo altísima uno tiende a valorar mucho más su trabajo aunque las condiciones sean peores. El índice de satisfacción personal crece a medida que las condiciones empeoran y siempre dan esa media.

Público: Quería hacerle una pregunta a cada uno. Empezando por Federico, primero, ¿Cuál es la importancia que tiene la diferencia etaria en la construcción

colectiva? A Pablo, más que nada vinculado al sector automotriz ¿Cuál fue el rol del sindicato ante la reconversión productiva? Y la segunda pregunta es ¿Cuál es el papel que juega la empresa, en este caso Volkswagen, sobre el conflicto autopartista, más que nada las condiciones de trabajo y para Martín ¿qué consecuencias tiene la inclusión de las trayectorias profesionales sobre la identidad colectiva?

Federico Vocos: Me parece muy sugestiva tu pregunta. En principio tengo la impresión que la diferencia generacional aparece como parte de una estrategia de división en los lugares de trabajo por parte de las empresas. Esta situación se notó muy fuerte en casos que hemos investigado como es el caso de la reconversión de una empresa como es la ex ENTEL donde los pasantes se sientan en el puesto de trabajo donde acababan de despedir el día anterior a los que habían sido sus compañeros de trabajo por más de 15 años. Es así que estos jóvenes producen el doble, por un salario menor y sin ningún tipo de derechos. Aquí los trabajadores telefónicos pudieron construir una unidad que posibilitó revertir las diferencias que había logrado introducir la empresa en el colectivo de trabajo. En el caso de Subte también aparece como muy significativo como después de la privatización, “los viejos” que llevan consigo la derrota, son aislados en puestos estratégicos del tráfico y los jóvenes quedaron confinados al sector de menos calificación como son las boleterías. La división por generaciones aparece claramente como un elemento para dividir los colectivos de trabajo, lo que implica el desafío de revertir el camino impuesto por las empresas.

Pablo López Calle: Con respecto a cómo respondió el sindicato en la industria Volkswagen. Bueno, el proceso en general de toda España en el sector del metal ante la reconversión productiva, en primer lugar, fue un proceso de reconversión muy apoyado por la comunidad europea,

muchos fondos destinados a subvencionar programas de jubilaciones anticipadas. Un poco la idea de “Los hijos de las reformas laborales” es ver que las transformaciones del mercado de trabajo se ha realizado a través de la renovación de la fuerza de trabajo. Los trabajadores tradicionales no han perdido sus derechos tradicionales adscritos a la propiedad del puesto de trabajo o bien han sido indemnizados por su pérdida. De hecho, se han dado situaciones paradójicas de que actualmente todavía quedan muchos trabajadores con cincuenta años que están pendientes de poder acceder a la prejubilación y esto supone ventajas económicas considerables, no? Sin embargo, gracias a esa renovación se han podido por ejemplo externalizar actividades. Ya no se contrataban trabajadores de plantillas sino que se sacaban actividades, bueno esto hablaremos el viernes en una charla específica sobre el caso de Volkswagen y su proceso de subcontratación, de externalización productiva y el impacto que ha tenido eso también en la capacidad de respuesta de los trabajadores, donde se ve muy claramente que es una cadena de montaje extendida en el territorio. Lo que antes se hacía dentro de la planta ahora se hace fuera. Y está relacionado también con algunos problemas de visibilidad, por ejemplo, de la productividad (el aparente incremento de la productividad de la planta de Volkswagen oculta un proceso real de intensificación del trabajo al ser muchos más los trabajadores que hay fuera). En ese sentido, la postura del sindicato ha sido defensiva, lleva veinte años siendo una estrategia sindical defensiva y de hacer esa transición lo menos traumática posible. Ahí se plantea todo el problema de la capacidad real de acción que tiene el sindicato cuando los procesos de multinacionalización de la economía, y la amenaza de deslocalización a medida que el trabajo se descualifica, plantas que compiten entre sí por la conservación de la producción, ponen en competencia a los propios trabajadores, que es un área de investigación curiosa para revisar la

capacidad de negociación sindical o lo que significa el sindicato como organización, sobre todo en los convenios colectivos de empresa respecto a los de sector.

Y respecto a la otra pregunta sobre el papel de la empresa matriz en las condiciones de trabajo pues pasa un poco lo mismo. Se da la paradoja de que probablemente Volkswagen Navarra tenga los salarios mayores de toda la comunidad de los trabajadores que participan en la producción del automóvil, algo que no concuerda con la calificación real de esos trabajadores. Sin embargo, teniendo un núcleo de trabajadores reducido en la empresa matriz con buenas condiciones: cinco mil trabajadores trabajando en la plantilla, puedes luego tener veinticinco mil o treinta mil que hemos detectado haciendo parte de la fabricación de los coches pero por fuera con peores condiciones. A medida que te alejas de la empresa empeoran las condiciones de trabajo y el valor añadido de lo que fabrican. Por lo tanto, en las plantillas de los trabajadores del automóvil se dan situaciones de muy buenas condiciones de trabajo. Quien negocia las condiciones de todos son los que disfrutaban de mejores condiciones. En muchas de ellas las políticas las hacen incluso los propios sindicatos, lo cual plantea la problemática también si éticamente o analíticamente se puede exigir a esos trabajadores que se comporten de otra manera, en la medida en que están negociando sus condiciones de trabajo, sus familias y ahí aparece todo un problema.

Público: En el caso de los sindicatos, el que interviene en Volkswagen interviene también en las compradoras de Volkswagen?

Pablo López Calle: Volkswagen España, donde el efecto de las decisiones del sindicato en la empresa matriz sobre las condiciones de trabajo de las proveedoras es más indirecto, es diferente de Volkswagen Alemania, donde el sindicato

es dueño de la mayoría de las acciones de la empresa y decide directamente las estrategias productivas, de las que dependen también lo que pasa en plantas como la española. Ahí se genera otro problema también de solidaridad europea intersindical, que realmente unos son empresarios de otros, en última instancia.

Martín Spinoza: Las consecuencias de estas rupturas o heterogeneización en las colectivas... Yo no estudié esto en particular pero en principio, lo que uno podría inferir son dos movimientos convergentes. Por un lado, una exacerbación de las identidades individuales en la medida que no hay referencialidades comunes en las trayectorias. Los itinerarios cada vez son más difíciles de comparar. Pero al mismo tiempo, la construcción de nuevas referencias colectivas. En muchos casos están por fuera de la actividad laboral. Quizás parecen en los lugares de estudio, en los centros de consumo o aparecen en determinadas prácticas. La pérdida de la identidad colectiva en el trabajo, si esa identidad se construye a través del trabajo o no pueden ser las identidades colectivas que hoy movilizan y aglutinan a los jóvenes, y a estos jóvenes en estas trayectorias particularizadas me parece que sería un tema interesante para estudiar.

Público: Un poco revisando algunos de los diagnósticos que acá aparecen e ideas sumamente interesantes respecto a la problemática de los jóvenes hay una estrategia, concretamente de capital por rejuvenecer los espacios de trabajo. Son sectores atomizados, con poca experiencia sindical y por lo tanto, mucho más maleables y disciplinables. Hay una fuerte estrategia en este sentido y pensar que de alguna manera los jóvenes son portadores de este mandato empresarial sin tener referencialidades colectivas en la vida cotidiana, independientemente del mundo del trabajo. Digamos, me preocupa asumir discursos adultos de los jóvenes. Esto es una preocupación que tengo respecto a lo

que se está estableciendo como diagnóstico. ¿Cuáles son los espacios colectivos de jóvenes, representado por jóvenes y no por adultos, independientemente del espacio de trabajo? Pienso, por ejemplo, un caso renombrado en nuestro país, el caso Cromañón, muerte en su totalidad de jóvenes y los representantes en ese discurso, en esas experiencias, eran sus padres. Entonces hay una fuerte apropiación del adulto del discurso de los jóvenes. Por un lado, histórica, vos señalaste esta cuestión (A Martín Spinoza) de lo experimental. El joven no puede hablar porque no tiene experiencia. Este es el valor característico por el cual se ninguna esa representación como propia. Puede autorepresentarse, no necesita el mandato de ningún adulto y también algunos señalamientos que vos hacías. Las experiencias exitosas fueron cuando los jóvenes lograron su propia autorepresentación porque los sindicatos, de alguna manera, expulsan a estos jóvenes porque no tienen la cuota de experiencia política. Pero cuando los jóvenes logran un espacio dentro de la experiencia gremial y estoy pensando algo que nosotros también estudiamos en su momento, que es la explosión de los movimientos de desocupados que tiene una altísima cuota de jóvenes dentro de la organización y no estaban representados por jóvenes. Tampoco estaban representados por las mujeres. Digo, cómo las organizaciones gremiales políticas tienen todavía resabios fuertemente excluyentes aún cuando su plantel y su población están sostenidas por estas experiencias sectoriales. Entonces, vuelvo a la pregunta: ¿Cuáles son, Pablo, los espacios colectivos propios de los jóvenes, independientemente de los espacios de trabajo? Es decir, aquellos espacios colectivos que les sirvan de referencia para establecer en el mundo del trabajo esas identificaciones comunes? ¿Cómo se resuelve el problema de la representación del joven por el joven cuando el discurso adulto gana cuando dice: ustedes no tienen

experiencia? Y, finalmente, podemos pensar en que los casos exitosos han sido aquellos en los que los jóvenes se han podido autorepresentar y no han sido objeto de censura de la palabra adulta.

Pablo López Calle: En primer lugar el sólo hecho de pensar en el joven como una clase social en sí misma es una coartada ideológica para ocultar diferencias reales de clase. Hay muchas más diferencias entre los jóvenes, que entre los jóvenes y los mayores. Estratégicamente y a nivel político o de articulación de movimientos el tema de los grupos de afectados como los jóvenes etc... esto de alguna manera los convierte en grupos de interés o grupos de presión. Es una de las formas de individualización del conflicto de clase, igual que cualquier otra forma de fragmentación del obrero colectivo puesto a competir estratégicamente para repartirse el pastel de la masa salarial disponible. El hecho de que se utilice a los jóvenes para transformar el mercado de trabajo no implica que ello no afecte al conjunto del obrero colectivo.

Pero, bueno, quizás no iba por ahí la pregunta. Volviendo al tema de los espacios de socialización pues mi respuesta es que cada vez son menores. Yo planteaba en la investigación, a partir de las categorías clásicas Marxistas, el problema de la explotación y el problema de la alienación. El problema de la explotación: el incremento de la diferencia entre el trabajo pagado y el trabajo impagado, pero luego hay todo un impacto sobre la alienación de los trabajadores. Se puede plantear, simplificando mucho, que sólo a través del reconocimiento de la situación del otro, uno logra transformar su situación individual en un problema estructural, que es lo que hacemos los sociólogos. Esa sensación de que uno caminando... la metáfora de Alicia en el país de las Maravillas, cuánto más rápido corres más se desplaza el límite porque todos hacen lo mismo, entonces, la capacidad de transformar eso en un

problema estructural que no genere procesos como la llamada “culpabilización de la víctima”. Una vez que uno confía en el sistema meritocrático, si uno no alcanza las metas que se había propuesto la culpa es personal. Si uno se plantea la estrategia de vida en términos de esfuerzo personal, con la carrera que estudia, con el esfuerzo, me voy a merecer el status que me corresponda y si uno no alcanza ese status porque todos a la vez en los mismo...esto pasa mucho con las carreras en España. En España este sistema se articula a través de la selectividad, entonces para hacer telecomunicaciones o carreras que van a tener reconocimiento en el mercado de trabajo se exige una nota muy alta, entonces la gente orienta su vida académica en función de ese tipo de carreras. Lo que pasa que luego, a los cinco años de haber acabado la carrera de repente hay superávit de ingenieros en telecomunicaciones o de fisioterapeutas y se generan crisis muy fuertes. La gente se tiene que reinventar a sí misma. Una de las entrevistas de “Los hijos de las reformas laborales” es una chica que ha llevado una vida ejemplar de viajes al extranjero, academia, hija de trabajadores, las mejores notas de su clase. Consiguió hacer fisioterapia en la primera generación. Cuando la entrevisté tenía 29 años. Llevaba seis años circulando por distintos trabajos y ahora había decidido empezar a preparar unas oposiciones para el ayuntamiento de la comunidad de Madrid. Y tomando antidepresivos. Fue el primer caso de depresión que me encontré y luego otros tres de gente de treinta años en otras entrevistas que hice. Analizando un poco el problema de la depresión en los jóvenes pues uno descubre que en Europa se ha convertido en la primera causa de muerte, por encima de los accidentes de trabajo. El tema del suicidio por depresión. La individualización o interiorización del conflicto yo creo que tiene que ver con la eliminación de los espacios de socialización. Al margen de las posibilidades de mejorar las condiciones materiales de trabajo que ofrece el

sindicato creo que una función muy importante y pocas veces tenida en cuenta es ofrecer un espacio de reconocimiento, de socialización, de comprensión, digamos casi como una psicoterapia, no?

Martín Spinosa: En la misma línea de lo que Pablo planteaba, pensaba si tienen que tener en algunos espacios su propia voz, en tanto jóvenes. En realidad es una voz que se organiza a partir de otras referencias. ¿Por qué lo digo? Porque hay una situación que es bastante particular. Los jóvenes a partir de estas transformaciones en el mercado de trabajo que se orientan y por las especificaciones muchas veces llegan a los mismos puestos que sus pares adultos con una mucha mayor certificación que los adultos. Esto genera un quiebre en términos de que antes esa persona llegó a un lugar a partir de toda una experiencia de trabajo y este otro llega a ese puesto de trabajo con muchísima menos experiencia pero a partir de una calificación mayor, con una cantidad de certificaciones que aparentemente serían el símil de la experiencia. Ahora, este “aparentemente” en realidad es una ruptura y una imposibilidad de diálogo. Quizás lo que hace es exacerbar esta idea de la necesidad de un discurso propio de los jóvenes frente a ciertos problemas cuando en realidad ese discurso propio de los jóvenes lo que hace es muchas veces convalidar estas transformaciones que lo ponen al joven en este lugar, que si no estuviese él no podría defender ese lugar porque debería desarrollar una carrera interna donde el adulto diría: No, tu lugar. Te falta tiempo. Entonces, cuidado porque a veces sobrevalorar estas categorías sectoriales, esta particularización de los trabajadores jóvenes y sobrevalorar los jóvenes por sobre el trabajador quizás nos puede llevar a confundir donde está la similitud y donde está la diferencia.

Público: Una comentario, nada más, para que se entienda lo que quise decir. El diagnóstico común ha sido este sector

estratégico del capital para disciplinar al conjunto.

Martín Spinosa: No, claro, pero justamente por eso. Esa voz muchas veces lo que hace es contener el deber ser de la organización del trabajo. Lo que hay es una dificultad de diálogo entre esa experiencia construida en un tipo de trayectoria y esta otra construida en una trayectoria fundada en certificaciones. Y que en las instituciones se expresa en la imposibilidad de generar canales de diálogo. En las instituciones educativas no hay posibilidad de diálogo entre la experiencia y la conceptualización. En el trabajo tampoco. En la fábrica tampoco hay posibilidad de diálogo entre el ingeniero y el capataz que es idóneo y hace cuarenta años que está trabajando de eso.

Federico Vocos: Ante esta duda, como plantean Martín y Pablo, mi mención fue hacia los jóvenes trabajadores. No estaba hablando de los jóvenes en general en la sociedad sino de los jóvenes que venden su fuerza de trabajo. Me parece muy difícil responder globalmente. Tengo la impresión que vos planteas, Paula, en relación a...si, las respuestas exitosas han sido cuando los jóvenes han organizado su fuerza gremial de forma tal que ellos eran voceros de su propia construcción. A partir, no sólo de su propia fuerza interna sino también a partir de generar una articulación con otros sectores. Una fuerza que los llevaba a dirigir no sólo el establecimiento sino a partir de la creación de una articulación de fuerzas sociales, como en su momento fue las madres de Plaza de Mayo, movimientos de derechos humanos, organizaciones de movimientos de trabajadores desocupados, partidos políticos, organizaciones sociales, movimientos estudiantiles. Es decir, a partir de una red que contenga y se contraponga a la fuerza de las empresas. Pero también me parece que hay otras experiencias donde esta preocupación de la relación con los jóvenes surgió desde el propio sindicato. Recuerdo un caso en bancario donde los delegados dijeron: “Bueno...

¿Cómo llegamos a los jóvenes?” Y, en el cuarto gremial pusieron una máquina de café. Crearon una excusa para que los jóvenes entren. Después pensaron: tenemos una computadora, -les estoy hablando de hace algunos años cuando Internet no estaba tan generalizada-, le podemos reclamar a la empresa una conexión a Internet. Entonces, los jóvenes pasantes iban a chequear el correo y a ver qué era la novedad de Internet y ahí con la excusa del café, de la computadora pudieron establecer un vínculo y empezar a desandar el camino de la división.

Me parece que se dan procesos diferenciados en los que frente a la división buscada por la empresa también se busca dar respuesta desde los supuestos “viejos”. Por eso me cuesta darte una respuesta uniforme porque aparecen los dos casos.

Público: No, en definitiva estaba hablando en ese sentido. Cuando se los integra en la experiencia de la propia vivencia, cambia.

Federico Vocos: No sólo eso, sino que la reflexión desde el sindicato fue integrémoslos a la comisión directiva. La posición que se asumió fue: “Escuchemos qué tienen para decir los jóvenes” y lo que encontramos es que en los talleres y cursos de formación los jóvenes bancarios participaban con gran entusiasmo, con posiciones muy revitalizantes para el propio sindicato.

Juan Montes Cató: Un punto interesante que surgía recién es cómo se construye la resistencia. Un tema que hemos debatido bastante con algunos colegas. Muchas veces el foco de atención se concentra señalar que ahí es donde se produce el conflicto más abierto y sin embargo la reconstrucción partiendo del diagnóstico de la desmovilización, es que esa reconstrucción es cotidiana y con detalles casi mínimos. No es una gran movilización sino que buscan reconstruir lazos colectivos en lugares de trabajo. Lo digo

porque la socialización puede ser pensado en varios sentidos. Puede ser una socialización que tienda a individualizar y una socialización que tienda a generar cierta organización colectiva. Pero el tema ahí es cómo se construye la resistencia y cómo se adquiere visibilidad.

Público: En ese sentido, Juan, y perdón que interrumpa otra vez por qué no pensar como resistencia lo que hizo este trabajador de la estación de servicio que dijo: Yo acá no sigo porque no me gusta. Está bien, individual, aislado, único pero por qué no pensar y dar la bienvenida a que se han cambiado los valores. Hoy el trabajo quizás, ya no sea tan importante. Sí para sobrevivir porque no hay otra forma pero “es trabajo”.

Juan Montes Cató: Pero ahí tal vez el punto a discutir sería qué tipo de resistencia, cuál es su morfología. *Resistencias* es un concepto muy complicado pero por ahora pongámoslo entre paréntesis. Tal vez una vía de resolución de ese problema tiene que ver con la posibilidad que tienen esos actores de revertir las condiciones objetivas de trabajo. Si las salidas individuales, por ejemplo, en el caso de los call centers (ustedes saben que están muy prescritas las palabras que tienen que pronunciar cuando atienden a alguien). Supongamos que el trabajador como acto de resistencia cambia las palabras, pero ese acto que podríamos llamar de resistencia no logra revertir las condiciones generales de la oficina donde está trabajando. Entonces qué limitaciones tienen esas resistencias individuales y que en gran medida hay muchas más chances de que esas condiciones se reviertan cuando son acciones concertadas o mínimamente colectivas.

Público: Pero en este caso la efectividad fue la misma que la de una acción colectiva. Esa acción gremial no logró detener la resistencia del pibe que dijo: Yo me voy. Entonces, qué pasó antes?

Federico Vocos: Todo este sistema que se viene implementando sembró que haya una individualidad muy marcada en los diferentes ámbitos como lo es también el laboral. Lo que encontramos es que en ciertas condiciones los jóvenes no están dispuestos a tolerar determinadas condiciones de trabajo, por lo que dejan el trabajo. Esto está pasando mucho. Paula: Yo me pregunto cuándo no fue así? O acaso en ese antes “glorioso” la empresa marcaba las pautas para que el trabajador no se fuera, entonces no se iba. Digamos, no se daban las condiciones del mercado, si hablamos en términos duros, para que el trabajador se trasladara de empresa en empresa. Hoy están dadas las condiciones entonces la gente va de empresa en empresa. Podemos hablar de que hoy somos individualistas y que hace treinta años éramos socialistas? Me parece que no. Me parece que la discusión no es que vivimos hoy más individualizados que antes. Sí existen políticas claras pero no creo que ahora somos más individuales y antes éramos más tendientes hacia lo colectivo. El fallo de esta embestida gremial en Córdoba tiene que ver con eso porque fue un fracaso. El pibe se fue igual. Echado o no por la empresa se fue igual.

Federico Vocos: Nos encontramos con una situación en la que las empresas tienen que preocuparse en cómo retener a ese joven al que se le da una capacitación inicial pero que a los dos meses se va por equis causa. Hay una situación que incluso desanda la estrategia de las empresas a partir de la implementación de este sistema de expulsión. Por ejemplo, esta rotación presente en los call centers, genera un proceso de socialización entre los jóvenes teleoperadores que pasan por diferentes centros de atención constantemente, con lo que se empieza a generar una experiencia en la que se visualiza que esta situación no se refiere a un call center en particular sino que se trata de una industria destinada a hacerlos papilla. Estos centros de trabajo son picadoras de carne con efectos

terribles para la psiquis. Entonces, se da un efecto no querido por las propias empresas

Público: Es el caso de Atento.

Federico Vocos: No sé si es el caso...

Público: De Córdoba.

Federico Vocos: Ah, exacto. Entonces, el punto es que frente a un intento de dominación de las empresas siempre existe una posibilidad de generar una respuesta incluso no elaborada por parte de los propios trabajadores. El hecho de decir “basta” a las situaciones de explotación más aberrantes o de privilegiar las vacaciones genera otras consecuencias en el mediano plazo como la posibilidad de crear una coordinadora de call centers..

Público: Habría que pensar cuál es la voz, de qué joven estamos hablando porque me parece que un joven que tiene la posibilidad de dejar su trabajo para irse de vacaciones es alguien que dentro de todo ya tiene una posición, o por lo menos depende de los padres. Me parece que justo en los call centers por la experiencia que yo tuve, yo trabajé alguna vez en un call center, es un joven de clase media, oscilan entre una clase media/baja o media/alta, depende de donde sea. Jóvenes que vienen de familia clase media y que no tienen trayectorias sindicales o que tienen baja trayectoria. Entonces es como que también falta, es decir, no se piensa en acceder a un sindicato. Yo estoy en una empresa que dentro de todo tiene siete años y es bastante nueva. No es una tercerizada pero es como que además la misma empresa implementó políticas que me parece que incentiva a que no sea tan fácil no solamente la socialización sino también como que tienen una idea de apertura, a que los jóvenes participen en la empresa, que opinen, que hablen, que digan lo que sienten, que todos en el fondo sabemos que es una gran mentira. Viene la gerente de atención al cliente y les dice: ustedes tienen que pensar que la empresa

tiene una carrera, una trayectoria pensada para todos ustedes que es una gran mentira. Hace muy poco salieron unas estadísticas que decían que había una rotación de un 80% que me parece exagerada pero igual es un montón seguro y no será el 80% pero debe ser el 60%.

Público: El tema de la individualización de las relaciones de trabajo con qué tema tiene que ver? Lo está diciendo: Los pibes no se creen nada.

Julio Testa: Yo creo que el joven es un grupo en transición que va de un lugar a otro. Entonces me parece que desconocer estos elementos de cuál es el grado de constitutividad desde el punto de vista de la clasificación social me parece que es un elemento que puede distorsionar la situación. En este sentido me parece que en este tránsito primero hay diferencias sociales muy claras que tiene que ver con este tema que se empezó a extender el período de la juventud. En los sectores populares alguien a los 24 años no es un joven. No es un joven con las características socioculturales de una persona de clase media. Esto me parece que es un tema importante para ver. Porque si hay un tema de transición se supone que lo que habría que discutir es un tema de proyecto. Un joven va a ser un adulto y ese joven tiene que tener elementos de referencia y de identificación, tiene que estar construyendo una identidad y tiene que tener un proyecto porque en realidad la sociedad está formada por adultos. Los demás son categorías de transición. Entonces uno tiene que preguntarse qué está pasando con esos proyectos y de qué manera en el momento constitutivo capitalista el carácter revolucionario de que los obreros fueran asalariados, digamos, fue el prototipo del ciudadano en la sociedad capitalista en el mercado moderno. Toda la construcción de la estructura productiva, de la tercerización y todo pone muchas dificultades para entender las situaciones heterogéneas a las cuales una persona puede acceder en

el proceso de movilidad y cómo los jóvenes no van a estar metidos dentro de esta situación.

Entonces pregunto: ¿Qué pasa o cómo es necesario poder configurar el concepto de proyecto. Mientras los jóvenes de los sectores populares se pasan todo el día en la cancha, la clase media, por ejemplo por medio de la vía de la universidad, prolonga su juventud hasta los 27 o 28 años. Esto me parece que es un tema muy importante y que corta por sectores pero que también tiene que ver, Martín lo decía, qué pasa con las carreras profesionales en las cuales está la instrucción. Pero vuelvo a insistir, y los estudios lo muestran, el concepto de cómo se articula un proyecto va a influenciar fundamentalmente los sectores de la juventud. Aquellos sectores de la juventud que puede acceder a mayores competencias profesionales van a estar en condiciones de configurar un proyecto que les va a permitir de alguna manera tener más claridad, tener anticipación con respecto a lo que va a pasar. Y en el tema del trabajo es igual. No podemos diferenciar el joven del adulto en las fábricas. ¿Cuál es el objeto de esa diferencia? ¿Hasta qué medida es fructífero para entender además esta situación que se da? Un sector de clase obrera, quiero decir, ahora el obrero asalariado pasa a ser el obrero de los grandes sectores de la producción está muy cercano a ese modelo permanente de trabajo y el resto está en una situación fragmentada en su configuración de la relación salarial. Esto me parece que tendría que llamar la atención. Por último en el caso de Europa, indudablemente los jóvenes europeos en este momento todos tienen la educación secundaria o la gran parte. En el caso de Argentina que las empresas modernas pongan como objetivo básico de discriminación la escuela secundaria está marcando claramente una valla ideológica y organizacional por el cual vastos sectores de la población se queda afuera del mercado de trabajo.

Pablo López Calle: Totalmente de acuerdo en el tema del concepto de transición como un concepto moderno de la sociedad de la equidad. Se suponía que era el límite entre la adscripción y la adquisición. Romper la desigualdad de clases a través de la transición a la vida adulta, mediante sistemas de educación pública, el acceso a la igualdad de oportunidades. Pero descubrir que de repente algunos investigadores de la sociología de la educación han descubierto lo que se llama el “currículum oculto”. En la medida que el sistema exige mayores certificaciones sólo los hijos de clase alta o media pueden acceder a esas credenciales diferenciales, es decir, la educación informal que se adquiere por fuera de la educación pública. Las academias de inglés, etc... De manera que la educación no reglada se mercantiliza y se convierte en la compra de un empleo, De ahí que los sistemas meritocráticos cada vez más reforzados, y refuerzan la reproducción de clase. Por ejemplo, en Europa se está tratando de implementar un sistema universal de reconocimiento de créditos. Los créditos equivalen a horas de trabajo lectivo que tienen un precio en las universidades. Tú vas a poder ir con esos créditos a un puesto de trabajo, y es de alguna manera, la compra, la inversión en un puesto de trabajo. Un sistema enfocado a la igualdad de oportunidades refuerza el currículum oculto y estadísticamente se demuestra cómo la movilidad de clases se reduce.

Público: Yo tenía una pregunta en otro sentido. Quería saber si alguno de ustedes había podido desarrollar o hacer una investigación que tuviera que ver con un grupo de trabajadores, en general profesionales o muy calificados, que las empresas tienden a excluir de los convenios colectivos, o sea, trabajadores fuera de convenios. ¿Hay alguna estrategia por parte de los sindicatos como para incluir nuevas categorías o este tipo de trabajadores?

Federico Vocos: El problema que vos planteas es un tema serio. Converge con el problema de la división frente a cierta construcción o fortalecimiento gremial. Conozco el caso de una destilería de petróleo en el que la empresa en un primer término se propuso debilitar a la base a partir de la instauración de los “viernes del terror” en donde cada semana se producía un despido. El que no quedaba en esa lista pasaba al “ofrecimiento” de quedar fuera de convenio y por ende implicaba la renuncia a tener una representación sindical. Es interesante lo que sucedió... después que la comisión interna logró recobrar cierta fuerza gremial los “fuera de convenio” quedaban en cuanto al salario por debajo de los convencionados, con lo que se demostraba en concreto las virtudes de estar sindicalizado, por lo que en definitiva la empresa legitimó la necesidad de estar sindicalizado.

Público: Yo lo que decía, por ejemplo, es que en muchos sectores se mantiene el convenio de la década de los setenta de las categorías rígidas y hoy el desarrollo del trabajo es distinto. Entonces, adónde están las estrategias del sindicato para renovar ese convenio, para ampliar la base de los trabajadores que pueden llegar a representar. Me da la sensación que va a disminuir la cantidad de personas que puedan estar representados por esos sindicatos.

Federico Vocos: Un sindicato de supervisores ha sido la otra variante.

Martín Spinosa: También las asociaciones profesionales. Ha habido casos bastante renombrados de los anestésistas, por ejemplo, que sin ser una organización gremial en realidad es un colegio profesional que de alguna manera defienden intereses con capacidad de organización.

Público: Justamente es un gremio. Lo que no son los sindicatos de la Argentina.

Julio Testa: En salud es muy claro. En casi todos los ámbitos. Los médicos están colegiados y sin embargo tienen condiciones de trabajo de terror comparados con los sindicalizados.

Público: Lo grave es que esto tiene carácter de ley. La legislación de que los sindicatos no puedan abordar esto está por ley. Este tema de las pasantías que mencionaba Federico. Desde mi experiencia de pasante de esta facultad, también relacionado con el tema de la estabilidad que mencionaban antes, cómo el límite de un año que establece esta facultad para sus pasantías con la excusa de que esto garantiza la posibilidad de tutorías que, en mi caso, no hubo tutorías en ningún momento de la pasantía. Cómo se legitima un sistema precarizado de trabajo no sólo con este estatuto de ley que tiene sino desde la supuesta legitimidad teórica que tiene. Uno es convocado para realizar ciertas tareas para las cuales uno supuestamente está calificado porque nos piden determinadas materias cursadas para poder obtener la pasantía termina siendo un problema porque digamos la contradicción se plantea desde el trabajo-formación. Yo tengo que dedicar cinco horas de mi día a realizar una formación evidentemente no puedo ejercer mi condición de trabajadora que tengo para subsistir. Y se me ocurría que todos estos mecanismos de legitimación que aparecen en las pasantías cómo la facultad y la universidad en general tienen una desorganización en general porque otra de las cosas que plantean es la imposibilidad de comunicación entre los que somos pasantes y el organismo que finalmente termina siendo el contratante.

Martín Spinosa: Existe la necesidad de hacer converger dos miradas que son excluyentes, tanto desde la política pública como de las propias organizaciones. Y es la mirada sobre el mercado de trabajo y su funcionamiento y la mirada sobre los procesos de formación. La pasantía como

bien decías, es una actividad eminentemente formativa. Sin embargo sabemos que fue una de las primeras legislaciones precarizadoras del trabajo sancionada desde la órbita del Ministerio de educación. El mercado de trabajo si sabe qué hacer, el funcionamiento del mercado de empleo sí sabe qué hacer con las pasantías pero las entidades educativas no saben qué hacer con la experiencia que se genera. Entonces, uno de los problemas y que había que pensar desde la universidad en tanto institución educativa es qué hacer con esa experiencia, para qué sirve. Si sirve sólo para que la persona tenga un ingreso entonces es un trabajo. Ahora si sirve para formarse entonces hay que hacer algo con esa experiencia que se genera pero no hay espacio porque no hay posibilidad de reconocer desde el saber de conceptos, de palabras, no hay posibilidad de reconocer ese otro saber que es la experiencia. ¿Cómo se relaciona esa experiencia concreta de trabajo con lo que uno aprende y lee en los libros? Ese vínculo no está construido. Y entonces ahí hay un problema. Y el problema es la incapacidad de hacer algo con eso mientras que el mercado de trabajo, sí, claro que sabe qué hacer. Lo que tienen que hacer las empresas que es producir.

Público: Otro agregado acerca de que las pasantías son meramente formativas, más allá de que en la práctica por cuestiones del mercado de trabajo no terminen siéndolo, hay un problema más que también es teórico y es político. Nosotros habíamos mirado la ley de convenio de trabajo y decía que es un trabajo con actividad lícita y que explica que no importa el nombre que se le de a ese trabajo y de hecho, cuando uno realiza una pasantía está haciendo una actividad lícita y esa actividad está dirigida por quién tiene la capacidad de dirigirla que es un organismo empleador con la facultad como intermediaria. Por eso digo que la contradicción entre los términos de formación y los términos de trabajo que parecen como si fueran excluyentes a

veces, tanto en la ley de pasantías como en los reglamentos de la facultad eso es tener un problema teórico. Porque si el trabajo no puede ser formativo y tampoco puede ser trabajo...

Federico Vocos: A mí me gustaría señalar también otro aspecto en el que las instituciones educativas en definitiva terminan actuando como una agencia de trabajo virtual. Es decir, hay un fuerte problema entre la materia de trabajo y la actividad de formación que se viene desarrollando. No conozco casi casos en los que haya una sintonía entre los estudios profesionales y la actividad que se desempeña en el organismo o la empresa. De esta forma las instituciones educativas son funcionales a la estrategia de precarización actuando como agencias de empleos. Una cosa es la de establecer vínculos sobre determinadas ofertas laborales y otra cosa es tener un rol legitimador sobre la precarización que se vive en los entes gubernamentales y en las empresas donde no existen derechos laborales, con lo que se perjudican al conjunto de los colectivos de trabajo y llevan a la baja las condiciones de trabajo. Incluso nos encontramos que se trata de un arancelamiento encubierto ya que la universidad muchas veces se apropian de parte del valor de la fuerza de trabajo del pasante.

Juan Montes Cató: No quiero interrumpir la discusión pero siendo la hora que es tenemos que ir cerrando la actividad. Simplemente agradecerles a los expositores, y por supuesto a ustedes, por haber participado. Sólo dos pequeñas cosas para terminar. La primera es que me parece que estos espacios de reflexión que estamos intentando motorizar, no instalar porque son una tradición en nuestra facultad pero sí motorizar y renovar son necesarios para alentar ideas que puedan contribuir a mejorar las condiciones de existencia de los trabajadores. En este sentido y parafraseando a Norbert Elias la sociología (podría extenderlo a las ciencias

sociales en general) tiene un rol que cumplir o uno de ellos es el de derribar mitos. En este caso es derribar el mito de que los jóvenes son individualistas o que los jóvenes no pueden organizarse. Eso es un mito que algunas exposiciones han contribuido a correr ese manto que a veces se quiere instalar para no propiciar un cambio y en definitiva generar una desmovilización de los jóvenes. El otro tema que me parece importante es que las ciencias sociales pueden aportar datos acerca que los espacios de trabajo no siempre tuvieron la forma que conocemos, hubo otros momentos donde las condiciones eran diferentes y que en gran medida esto no es solamente un anhelo sino que las experiencias concretas, algunas experiencias a las que hacía referencia Federico o incluso algunos de ustedes están dando cuenta de eso. Que sea un anhelo es bastante positivo pero que ese anhelo se esté canalizando a través de casos bien concretos es mucho más alentador. Simplemente agradecerles y esperar que podamos organizar otro tipo de actividades en el corto plazo. Gracias.