

LA PERCEPCION AMENAZANTE DE LA DESOCUPACION CONSECUENCIAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

por

Norberto José Molina - Mat. 1862/90

Eduardo Rossi - Mat. 1909/90

Elisabet Trías - Mat. 2375/91

Trabajo correspondiente al requisito de investigación

O.C.S. 586/85 – O.C.S. 143/89

Supervisor: Lic. Haydée A. Oggero

Facultad de Psicología
Universidad Nacional de Mar del Plata

Octubre de 2000

11351	T-pg
N.º INVENTARIO	
donaci	N.º CLASIFICACION
ADQUISICION	

- desarrollo
- trabajo
- Psicología del trabajo

Este trabajo monográfico de Investigación ha sido escrito como requisito curricular de la carrera de Licenciatura en Psicología y como tal es exclusivo de: Norberto José Molina, Eduardo Rossi y Elisabet Trías, no pudiendo ser publicado en todo o en parte, o resumirse, sin el consentimiento escrito de los mismos.

El Supervisor del presente trabajo de Investigación aprueba los contenidos del mismo, siendo éste redactado por los alumnos: Norberto José Molina (Matrícula 1862/90), Eduardo Rossi (Matrícula 1909/90) y Elisabet Trías (Matrícula 2375/91).



Lic. Haydée A. Oggero

Supervisora

Investigación aprobada por el Comité de Investigación de la Facultad de
Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Firma.....

Aclaración.....

Fecha.....

Índice.

Capítulo 1. Introducción.	06
Capítulo 2. Trabajo de campo.	11
2.1. Antecedentes y justificación	12
2.2. Problema abordado.	12
2.3. Objetivo del tema.	13
2.4. Hipótesis central.	13
2.5. Hipótesis auxiliares.	13
2.6. Aspectos metodológicos.	13
Capítulo 3. Presentación e interpretación de datos.	18
3.1. Rastreo bibliográfico.	19
3.2. Consulta a medios periodísticos.	29
3.3. Análisis de entrevistas.	63
Conclusiones.	71
Anexo.	76
A) FMI: Las condiciones de la deuda para la Argentina.	77
B) Transcripción de entrevistas.	88
Bibliografía.	128

Capítulo 1.

Introducción.

Capítulo 1. Introducción.

La complejidad de la vida cotidiana, aún cuando permanezca dentro de rutinas previsibles, presenta territorios paradójicos, no tanto por los fenómenos o acontecimientos en sí, sino por la diversidad de explicaciones que sus protagonistas realizan sobre ellos. Sería ingenuo pensarnos portadores de una mirada que no sea más que recorte sobre recorte de esa realidad, por nuestra propia necesidad de capturar alguna lógica. Entonces, habremos de reconocernos en esta lectura, tributarios de lo aprendido y deudores por participantes de una realidad inabarcable.

Por otra parte, nuestra temática se da en un momento histórico, el fin de un siglo vertiginoso, en el que conviven, en una misma pantalla, la soñada apropiación del universo, al menos de modo virtual, con crueles y atemporales escenas de genocidios, hambre o esclavitud infantil, los omnipresentes de la Historia. Milagro y locura, razón y poder, podemos ver nacer y morir, en vivo y en directo.

Quizá para poder capturar alguna lógica dentro de esta realidad, la humanidad va produciendo saberes, Juvencias, Utopías, Paraísos, que intentan revertir la fatalidad de una existencia finita, o al menos reduzcan la amplitud de su incomprendibilidad.

Consecuentemente, para establecerse en un lugar distinto de dogmatismos o misticismos, las ciencias humanas intentan sostenerse en la evidencia y el consenso racionales, pero reconociendo, necesariamente, parcializaciones. Como tal, la Psicología.

Hay miradas centradas en el individuo que hallan su tope en los distintos contextos socioeconómicos y culturales que originan, determinan, imprimen, tanto al padecimiento psíquico como a su ausencia o a su conceptualización, códigos que no pueden ser ignorados.

Las lecturas sociológicas ponen el acento en la génesis social pero hacen coincidir bajo rúbricas comunes, como incidencia o prevalencia, la infinita gama de respuestas individuales, que muchas veces son forzadas a una clasificación empobrecedora.

Comenzamos por reconocer entonces, una realidad cuyos efectos en la subjetividad y en la conducta no pueden ser explorados exhaustivamente pensando sólo en estilos cognitivos, cadenas significantes o leyes de sistemas que alguien integre. Tales, un despido masivo, una epidemia, una catástrofe natural. Sin embargo, también es innegable que esos mismos fenómenos serán procesados por cada persona, desde una singularidad que ni siquiera la óptica común que imprime la contemporaneidad puede obviar.

No por remanida, la analogía de los mapas con los modelos científicos pierde utilidad: contamos con un sector de la realidad que nos convoca a explorarla y con una serie de modelos de interpretación. En las definiciones básicas de cada uno de esos modelos encontramos con frecuencia la exclusión de las virtudes explicativas de cualquier otro. Lejos estamos de poder resolver tal obstáculo y nos ayudamos pensando con Kuhn, en un estado preparadigmático para las ciencias humanas en general. A fines descriptivos, los modelos resultan complementarios en razón de la diversidad de zonas de relevancia que señalan. A fines explicativos, habríamos de toparnos con nuevas cuestiones epistemológicas: qué va primero, la teoría o el problema. Viene en nuestra ayuda el sentido común.

Este sentido común es el que nos dice que no sería sensato descartar ninguno de nuestros mapas si estamos recorriendo un territorio novedoso con el objeto de devolver, tras la exploración, al menos una serie de zonas señalizadas sobre las cuales sea factible montar puestos de observación para indagaciones futuras.

El territorio al que nos referimos es el delimitado por las definiciones que

personas que conservan su puesto de trabajo, hacen sobre aspectos de su realidad laboral en los que podrían impactar los altos índices de desempleo. Nuestra exploración está dirigida al modo en que estas personas intentan explicar la complejidad de lo cotidiano, complejidad esta que obliga a recurrir a múltiples ordenamientos. Por un lado encontramos aquello que puede ser cuantificado, y que se afirma con el propio poder con que la estadística se expresa. Pero por el otro, la más rotunda síntesis numérica puede ser interpretada desde puntos de vista alternativos. De alguna manera, buscamos diferencias: qué hay de nuevo, qué se repite. Qué hay en la globalización que la iguala o la distingue de otros momentos de la historia del capitalismo, qué predicen los teóricos, qué dicen los diarios, qué dicen nuestros informantes calificados, cómo pensar alguna forma de prevención frente a las ya conocidas consecuencias de la desocupación.

En una breve visita a la historia, buscando lo nuevo y lo de siempre, nos topamos con un espacio donde las teorías parecen perder su encaje lógico con los datos: los problemas que requieren soluciones eficaces y que terminan, en Argentina y otros países semiindustrializados, casi siempre en el "ajuste". Avatares de las políticas que mantienen o actualizan la vieja división internacional del trabajo que se traduce en injusticias endémicas que hoy, por lo extremas, denominamos "de exclusión".

A esa histórica ausencia se agrega el veloz incremento generado por el impacto de las innovaciones tecnológicas, que se van incorporando bajo la lógica de la competitividad, renovada estrategia de acumulación de capital. La instalación social de las modalidades del neoliberalismo de "última generación" parece generar inseparables efectos adversos en los índices relativos a la salud, al trabajo, a la seguridad, a la educación, lo que describe en síntesis, no sólo la pérdida de derechos históricamente adquiridos por los trabajadores sino, tal vez, la pérdida de elementales garantías democráticas, a cuya trivialización nos vamos habituando, en esa especie de paradoja discepoleana de los medios masivos de comunicación.

Si el empleo garantiza el acceso a la seguridad social, con cifras marcando un serio deterioro en él, y en un contexto cuyo análisis no habilita optimismo, no queda menos que pensar en términos de condición amenazante que requiere para ser tolerada, como mínimo, de una reorganización de aquellas configuraciones de conceptos con los que nos orientamos en la realidad.

Capítulo 2.

Trabajo de campo.

Capítulo 2. Trabajo de campo.

2.1. Antecedentes y justificación.

No estamos lejos de pensar que toda la realidad humana está entretejida con la universalidad del trabajo: lo pensamos como expresión básica de la cultura, ineludible en su descripción como la posición erecta, el lenguaje, o las formas del parentesco. Nos resultó ineludible para cualquier ámbito en el que se piense a la psicología, y claro, para cualquier de sus tres niveles preventivos.

Tal vez fue, como nunca, el saber popular, que acierta al decir que “uno no valora tanto lo que tiene como cuando lo pierde”, tal vez ese repentino descubrimiento que los medios de comunicación hicieron de la desocupación y sus cifras, o tal vez todo o parte del material de estudio del Seminario sobre *Trabajo, Desempleo y Salud Mental*, que vino a ligar tantas materias de la carrera con esa condición omnipresente y demasiado cercana de nuestra Mar del Plata. Fuimos llegando a la elección del tema lectura a lectura, escrito a escrito, casi sin darnos cuenta... o tal vez por darnos cuenta.

2. 2. Problema abordado.

El recorrido nos llevó a las preguntas: ¿Qué está ocurriendo con las personas que conservan sus empleos? ¿Circula el desempleo como un efecto en su realidad laboral cotidiana? Y si circula, ¿de qué modo se “dice”, cómo afecta sus relaciones, sus conceptualizaciones, sus expectativas dentro de las organizaciones en las que trabajan? Nos interrogamos así mismo sobre la posibilidad de percepción del incremento de los últimos años, como una huella divisoria entre un antes y un después en el trabajo. Finalmente, si los efectos, supuestamente negativos surgieran, ¿cómo, cuándo, dónde, qué, habría que seguir explorando para poder prevenir algo de esto en el futuro profesional?

2. 3. Objetivo del tema.

Nuestro objetivo es aproximarnos de lo macro a lo micro, desde lo mundial hasta llegar a los actores concretos, pasando por lo nacional y lo local, teorías y cifras, a aquellos puntos clave que pudieran integrar conceptual y operativamente al desempleo en futuros y diversos abordajes.

2. 4. Hipótesis Central.

“El clima organizacional o medio interno del ambiente laboral, se ve perturbado en alguna o algunas de sus variables por efecto del fuerte incremento del desempleo.”

2. 5. Hipótesis Auxiliares.

“En las apreciaciones de las personas empleadas respecto del clima de las organizaciones empleadoras de las que son parte, es posible registrar el desempleo como percepción amenazante”.

“El impacto de la percepción amenazante del desempleo puede registrarse directamente en las apreciaciones de los empleados o aparecer implícitos a través de contradicciones, analogías, imágenes y otros múltiples recursos expresivos verbales”

“La perturbación generada por el impacto del desempleo puede registrarse en las apreciaciones diferenciales hechas por los empleados entre las condiciones actuales del trabajo y las de la década anterior”

2.6. Aspectos metodológicos.

El recorrido realizado se fue dirigiendo desde lo general a lo particular y desde lo

teórico hasta los actores concretos.

Para ello realizamos un **rastreo bibliográfico** que nos pudiera dar un marco amplio de comprensión integradora para la multiplicidad de aspectos de nuestra problemática. En nuestra selección, partimos de los conceptos fundamentales de la psicología social, recorrimos distintas orientaciones de la psicología de las organizaciones, investigaciones realizadas sobre el trabajo en relación con la salud mental y las nuevas definiciones que la pobreza requiere para nuestro país y para Latinoamérica a partir de la exclusión. Finalmente, para la lectura local privilegamos trabajos realizados en el ámbito de nuestra Universidad.

En segundo lugar, realizamos una continua y sostenida **consulta de medios periodísticos**, para ir acercándonos un poco más a la realidad concreta. Aunque no exclusivamente, tomamos aquella información que tuviera dedicación coincidente en dos diarios de los de mayor tirada nacional: Página 12 y Clarín. Allí recogimos tanto **datos cuantitativos** como la opinión de científicos y expertos sobre **aspectos cualitativos** de los distintos frentes que nos interrogaban. Sistematizar esta información requirió una segunda consideración: limitarnos en la consulta al año 1999. Sin embargo, por su relevancia, incluimos algunos datos de 1997, 1998 y 2000, que aparecerán especificados.

En tercer lugar, realizamos **entrevistas en profundidad**, que nos permitieron, al encontrarnos con los actores concretos, pensarnos a nosotros mismos como copartícipes por un lado, y por el otro como portadores futuros de herramientas de cambio. Para esta etapa recorrimos primeramente **aspectos conceptuales** como guía para una exploración cualitativa y el marco sistémico en la Psicología de las Organizaciones para el **análisis de los datos** extraídos.

2.6.1. Aspectos conceptuales como guía de exploración.

Las relaciones laborales son en principio, relaciones entre seres humanos que

generan diversos procesos psicosociales. Las organizaciones laborales pueden ser observadas desde distintas perspectivas y con diversos objetivos. El concepto de clima organizacional está referido al medio interno de una organización entendida como sistema. Se trata de la percepción que sus miembros tienen de las múltiples variables que configuran ese medio interno:

- variables del ambiente físico (espacio, ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.)
- variables estructurales (estructura formal, estilo de dirección, tamaño de la organización, etc.)
- variables del ambiente social (compañerismo, conflictos entre sectores, comunicaciones, etc.)
- variables personales (aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.)
- variables propias del comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, estrés, etc.)

Estas variables admiten para su investigación, la aplicación de distintas técnicas, de aplicación muy difundida en investigaciones psicosociales (escalas de Lickert, de Litwin y Stringer). Inicialmente, nuestro proyecto pretendía la utilización de este tipo de instrumentos, pero en este ir y venir entre la teoría y la realidad concreta, nos topamos con algunas limitaciones a nuestras ambiciones. En primer lugar, no pudimos prever que las organizaciones son refractarias a las modificaciones que la presencia de observadores externos generan. En segundo lugar, una lectura amplia, más cuantificable, más profunda, con las características de un diagnóstico organizacional, debería requerir alguna clase de convocatoria, superestructural, interinstitucional o de la propia organización, lo cual excedía nuestras posibilidades e incluso los requisitos académicos de esta instancia.

Estos topes nos llevaron a un replanteo de la instrumentación, que produjera un mayor ajuste entre nuestras metas y nuestras posibilidades. La realización de entrevistas en profundidad nos mostró que, de manera espontánea, tras la

explicitación de nuestro objetivo, nuestros informantes hacían referencia a gran parte de las variables definidas por nuestro marco conceptual. Privilegiamos entonces, la consideración de aquellas en las que nuestros entrevistados pudieron definir modificaciones en el tiempo en que se ha producido el incremento más notable del desempleo. Básicamente, nos ocupamos de sus definiciones sobre variables personales, del ambiente social y del estilo de dirección y estructura formal. Pero, además, esta modalidad de entrevista permitió nuevos interrogantes que enriquecieron nuestra perspectiva. Entre ellos, percibimos alusiones relativas a la graduación universitaria, observamos el grado de interés que surgía por describir y definir su cotidianeidad laboral, y finalmente, nuestra propio compromiso en la búsqueda de ordenamientos lógicos para una realidad compartida. La mutación del concepto de trabajo nos generó largos debates acerca de los ejes del futuro rol profesional: el qué, el quién, el cómo, el para qué de la prevención en todos sus niveles.

2.6.2. Selección de informantes calificados.

Elegimos, en primer término, organizaciones de servicios para evitar aquellas otras tradicionales destinadas a la producción de bienes que se encuentran en nuestra ciudad en un momento de crisis demasiado aguda. Esto afecta en cascada a aquellas otras actividades que dependen más o menos directamente de su desarrollo para poder desplegarse, como la construcción, o el comercio, ligados además al turismo, también en franco proceso de deterioro.

En segundo lugar seleccionamos actividades que fueran muy distintas entre sí, tal el caso de las vinculadas a la salud y a las finanzas, pero que tienen en común el hecho de su inevitabilidad en la vida cotidiana.

En tercer lugar, teníamos aún que elegir entre actividades públicas y privadas y no quisimos prescindir de esta categorización. Teníamos la posibilidad de los dos grandes hospitales estatales y las numerosas entidades bancarias privadas de

nuestra ciudad y también bancos oficiales y numerosas clínicas privadas por lo cual asignamos estas categorías al azar.

Una vez elegidas las organizaciones debimos establecer la necesidad de un antes y un después en los conceptos, lo que requería cierta antigüedad en la actividad, que establecimos en no menos de diez años, para que pudiéramos encontrarnos con un registro directo de los posibles cambios.

Ya en el ámbito del Hospital Interzonal General de Agudos, nos encontramos con nuevos problemas. Decidimos descartar la actividad médica por su casi generalizada pertenencia a los dos ámbitos, estatal y privado, lo que, y aunque no en todos los casos, modifica la percepción de relación de dependencia. Elegimos el sector de Servicio Social y la Administración de entre los restantes sectores al azar. En ambos casos, se ofrecieron voluntariamente tras la aclaración de nuestra necesidad de entrevistar personas con más de diez años de antigüedad en la organización. En este caso fueron dos personas de sexo femenino.

La selección de los bancos fue al azar. Los entrevistados fueron, en el caso del Banco de Olavarría, la primera persona que contactamos, que se ofreció voluntariamente y tenía la antigüedad requerida y en el caso del Banco de Boston, otro voluntario, luego que la persona con la que tuvimos el primer contacto nos señalara un sector donde podíamos encontrar "algunos más viejos". En ambos casos, dos personas de sexo masculino.

Capítulo 3.

Presentación e interpretación de datos.

Capítulo 3. Presentación e interpretación de datos.

3.1. Rastreo bibliográfico.

3.1.1. Contexto histórico y sociopolítico.

En la segunda mitad del siglo XIX, se conforman nuestra nación como tal, su economía de mercado y su Estado, sobre las reglas que instituía el derecho a la propiedad privada. Capitalismo y Estado nacieron inseparables. Hasta principios de siglo, el Estado intervenía en la sociedad y en la educación. Durante el gobierno de Irigoyen, la intervención sigue siendo fuerte pero se democratiza el poder político. Más tarde, el tratado Roca-Runciman expresa la relación entre sectores hegemónicos en la economía y poder político. La corrupción es el marco de los 30. Se crea el Banco Central frente a la caída del patrón oro como moneda universal, el impuesto a los réditos y las Juntas de protección. Es tiempo de un Estado fuerte a la par que fraudulento. Luego el peronismo, en la orientación propia de la posguerra hacia las políticas sociales, desarrolla los instrumentos del estatismo, y diagrama un Estado regulador de la economía, que se hace cargo de empresas y servicios públicos, compensando desigualdades efectivamente hasta el 50.

En el panorama internacional, el caudal tecnológico sustentado en energía barata, fuerza de trabajo disciplinada y de costo bajo y aún decreciente tras la crisis del '30 y la guerra junto con la consolidación de transnacionales, ofrecía las mejores condiciones para la acumulación de capital. Sin embargo, se produce un estancamiento en el ritmo. El aumento de la desocupación dio lugar al crecimiento de las organizaciones sindicales y la incipiente industrialización de los países dependientes fue llevando al encarecimiento de la fuerza de trabajo. Más tarde, la crisis de precios del petróleo terminará de dar por tierra con los anhelos de expansión. Para hacerla posible se requerirá una nueva lógica: la bipolaridad es desplazada por el policentrismo y se redistribuyen los ejes de poder. Esto inicia la carrera armamentista y da estímulo a la innovación tecnológica.

En este clima, la nueva lógica o nuevo orden se reviste de novedad en las organizaciones y de vértigo en sus ritmos de obsolescencia pero la meta será la misma: la acumulación y la expansión del capital. Así las cosas, un orden superador centrado en la innovación tecnológica. La robótica, la microelectrónica, la ingeniería genética y la generación de nuevos materiales serán la nueva barrera para el desarrollo de los países de economías primarias.

Los nuevos procesos de fabricación requieren menos fuerza productiva, lo que no sólo la abarata sino que reduce la demanda de mano de obra calificada. Un robot, diez obreros especializados menos, menor posibilidad de movilidad ascendente. Las estrategias educativas deberán adaptarse al nuevo paradigma productivo. Por otra parte, la sustitución de materias primas reduce el gasto energético y altera por completo las economías de los países productores de insumos naturales que ven, además, descender los precios internacionales merced a los subsidios a la exportación de materias primas de los países industrializados. La ciencia básica y la tecnología son orientadas y sus saberes reorganizados en epistémicamente desde el engranaje de las inversiones. La información se constituye como factor central del desarrollo de estructuras transnacionales del capital.

¿Dónde ha quedado Argentina? Del puesto 5 al 36 en menos de 50 años. La alianza de clase obrera con pequeños y medianos productores que colocó al peronismo en el poder, había aplicado una estrategia de Estado distribucionista que fue similar en muchos países latinoamericanos: sustitución de importaciones por una industria nacional, básicamente textil y alimentaria, destinada a la demanda interna de bienes de consumo masivo, incrementado por el aumento del salario real. Es un Estado activo que reasigna recursos productivos, nacionalizando el comercio exterior del agro y destinándolos a esa industria, dándole además protección arancelaria y créditos, estimulando la importación de bienes de capital y controlando el cambio. Es el Estado benefactor que asigna recursos a educación, vivienda, salud, seguridad social, estableciendo una

relación casi mítica entre las masas obreras y pequeños productores y el gobierno.

Pero los sectores agrarios se deprimen y se desencadena un fenómeno singular: un fuerte flujo migratorio interno hacia las grandes ciudades. No hay movilidad social ascendente, crecimiento económico global, o cambios en la división del trabajo. La oposición del sector agroexportador y empresarial que recurren al aumento de precios llevó a inflación y pérdida de la inversión externa y el golpe que derroca al gobierno de Perón inaugura una nueva etapa que tendrá una forzada ausencia política. La identidad de los nuevos actores dominantes se expresa claramente en las estrategias estatales concentradoras. Esta vez el Estado impulsará la sustitución de bienes intermedios y de consumo durable, a demanda del estrato social de altos ingresos y se sostiene en la inversión del gasto público. El empleo se dinamiza pero ya no se lo privilegia incorporando trabajadores a la industria manufacturera sino asalariando a los sectores más calificados, profesionales y técnicos, de la clase media. La clase obrera se vuelca al cuentapropismo y los servicios personales. No hay señales de desempleo pero sí de subempleo urbano. La estrategia desarrollista produjo crecimiento económico general y complejización del trabajo pero también trajo los primeros indicios de empeoramiento de los sectores más pobres: empleo precario, deterioro de los índices de bienestar social, depresión del salario. El descontento popular frente a las crisis de la balanza de pagos y el endeudamiento externo hicieron protagonista absoluto al Estado militar, garante de los privilegios de la burguesía nacional. Aquí la estrategia de acumulación requiere de un fuerte control social

A lo largo del Plan de Convertibilidad, y a pesar de haber percibido 29.500 millones por privatizaciones, la deuda pública creció en 37.755 millones. Se encuentran asignaciones abultadas y sospechosas en el Presupuesto, y **la deuda por habitante asciende a 3.587 dólares**. Siguen descubriéndose "coimas". Los depósitos argentinos fuera del país ascienden a 90.000 millones, lo que equivale al **86 %** de la deuda externa, **3 y 1/2 veces** las exportaciones de un año, **7 veces** el gasto anual de educación. Supera en 12.000 millones el total del dinero que hay

dentro del país. Además, **la mayor parte de esos activos no están declarados y son protegidos en los bancos extranjeros por el riguroso secreto bancario e impositivo.**

Sumadas deuda pública y privada en moneda extranjera tenemos la suma de **140.000 millones de dólares**, lo que equivale al **42 %** del **Producto Bruto Interno**.

El pago de los intereses de la deuda impacta progresivamente sobre los indicadores del bienestar común tales como **seguridad, salud, vivienda, transporte** etc., y la sistematización de los datos que señalan este hecho, figuran en el capítulo **Anexo**, en el apartado **FMI: Las condiciones de la deuda para Argentina**.

3.1.2. Situación laboral argentina.

El mercado de trabajo argentino a partir de 1991, ha sido legalmente "desregulado" en favor de los empresarios, desarticulándose un sistema de relaciones laborales protector, formado a partir de 1945 y que fue sostenido desde el Estado. Sin embargo, este sistema protector nunca fue cabalmente aceptado por los empresarios, que a lo sumo lo consideraron temporal. Al mismo tiempo, este sistema de relaciones laborales, al no producirse un desarrollo económico integrado, se volvió disfuncional o rígido cuando se hizo inviable, a partir de la década del 80, para mantener la baja tasa histórica de desempleo abierto del 6 %. En 1991, con la reforma económica, se plantea 'adaptar' el sistema de relaciones laborales a una economía de libre mercado abierto. El camino elegido por la hegemonía neoconservadora en el país, fue el de las desregulaciones del mercado de trabajo en todos sus componentes.

Como resultado de las desregulaciones laborales, el mercado de trabajo se ha degradado rápidamente, a partir del impacto combinado entre el aumento de

desempleo y la precarización del trabajo, profundizándose, en los años 90, las tendencias que ya estaban presentes en la década del 80. Los principales fenómenos son:

a) En el sector de trabajadores estables, registrados, que aportan regularmente a los sistemas de jubilaciones, a las obras sociales y los sindicatos, se ha extendido el llamado 'salario de bolsillo', que incluye un porcentaje importante del salario (20-30 %) en pago **en negro** (es decir, una suma de dinero no susceptible de aportes ni de pagos impositivos). Este tipo de remuneraciones clandestinas es aceptado por los sindicatos, pero el efecto sobre la negociación colectiva es devastador en tanto disminuye su función de instituto jurídico-legal de regulación de las remuneraciones y condiciones de trabajo. La exitosa resistencia de las organizaciones empresarias a negociar convenios por rama de actividad y el rápido aumento entre 1996-97 de convenios por empresa, establecimiento o en forma individual, está atomizando al movimiento sindical, facilitándose así un aumento de la capacidad empresarial de fijar **hacia abajo** las remuneraciones de los asalariados.

b) El 30 % de los empleos en 1997 son precarios, tanto por las modalidades de contratación, como por el hecho de que no están regulados por la negociación colectiva. Si tomamos los nuevos empleos creados a partir de 1991 como base, el 30 % son trabajadores en negro (trabajo no registrado) y el resto son puestos de trabajo creados según las leyes de Empleo y de PyMES (a tiempo determinado, a tiempo parcial, de aprendizaje, etc.) que tiene períodos de prueba de 3 meses, salarios que oscilan de uno a dos salarios mínimos, parte de los salarios de comisiones por ventas, despidos sin indemnización, exclusión de trabajadores temporales de los beneficios de las obras sociales, y se han generalizado fraudes laborales como los pseudo-trabajos 'autónomos' con aporte obligatorio a las AFJP (Por ej. el empleo doméstico y el trabajo a domicilio). Aproximadamente 2.000.000 de trabajadores lo hacen en estas condiciones, a los que hay que sumar 1.000.000 de cuentapropistas declarados de bajos ingresos (menos de \$ 400

mensuales).

c) Los desempleados son el 18,5 % (junio de 1997), es decir, 2.000.000.

d) Si se suma desempleo abierto con subempleo y precariedad, aproximadamente 5.000.000 (el 38 %) está afectado por problemas de empleo, de ingresos o ambas cosas a la vez. En otros términos, aproximadamente la mitad de la población argentina vive con serias restricciones económicas.

e) Un aspecto poco considerado de la desestructuración y segmentación del mercado de trabajo es el retroceso en materia de condiciones de trabajo. La extensión de la jornada de trabajo, en Argentina, es incesante para mejorar el nivel de ingresos. Un cálculo aproximado dice que el 30 % de los trabajadores asalariados (aproximadamente 2.300.000) de distintas actividades trabajan entre 10 y 14 hs. diarias. La jornada de trabajo de 8 hs. está desapareciendo, habiendo sido suprimida casi totalmente la jornada de 6 hs. en actividades de riesgo protegidas anteriormente por cláusulas de los contratos colectivos o estatutos especiales. En muchas actividades ha desaparecido el descanso dominical (Por ej. en supermercados con su arrastre en el comercio minorista de alimentos. *(Datos estadísticos extraídos de El futuro del empleo en la Argentina, de Julio Godio).*

Datos del INDEC para Capital Federal y Gran Bs. As. señalan que **"3 de cada 10 ocupados buscan un nuevo trabajo"**. La encuesta del INDEC especifica ocho causas por las que un trabajador ocupado busca empleo:

Gana poco

Está insatisfecho con su tarea

La relación con el empleador es mala

Cree que lo van a despedir

El trabajo que tiene se va a acabar

Tiene poco trabajo
Otras causas laborales
Por motivos personales

La degradación del mercado de trabajo es proporcional al crecimiento de los cinturones de miseria y pobreza que rodean a todas las principales ciudades del país. En las 'villas miseria' coexisten los habitantes históricos (2 a 3 generaciones) con los 'nuevos pobres' (estos últimos provenientes de la clase obrera y capas inferiores de la clase media). Un fenómeno que se generaliza es la incrustación de 'familias pobres' en barrios tradicionalmente de clase media en las grandes ciudades, lo cual genera cuadros precisos de exclusión social que coexisten con sectores sociales medios, generándose complejos escenarios con variados comportamientos sociales que oscilan entre la solidaridad y el conflicto.

Este cuadro de desarticulación negativa del mercado de trabajo está siendo 'sobredeterminado' por la creciente percepción entre los asalariados de una absoluta desprotección jurídico-laboral frente a los empresarios, en particular por la creciente complicidad de parte de la justicia de trabajo con los intereses de los empresarios, con los crecientes costos y dificultades insalvables que se plantean al trabajador para pagar los servicios profesionales al litigar con los empresarios.

Las reformas jurídico-laborales producidas constituyen un retroceso profundo, dado que han desarticulado un mercado de trabajo que garantizaba medianamente empleos estables y condiciones de trabajo aceptables, un sistema de salud sindical generalizado, y un régimen de pensiones estatal solidario. Ahora, el mercado de trabajo desregulado a generado la desprotección laboral **necesaria**: despidos fáciles, intensificación de ritmos y horarios de trabajo, deterioro en las condiciones y medio ambiente de trabajo, etc.

Dice Julio Godio (op. cit.):

"El rápido pasaje de un desempleo histórico de 4,5 % a un 18,5 % en dos décadas no se explica en Argentina por la introducción de nuevas tecnologías, o porque sea inevitable el 'crecimiento sin empleo'. Se explica por la combinación entre reformas económicas de concentración de la propiedad y paridad cambiaria fija con apertura, esto es por la reforma en el régimen de propiedad (concentración por privatizaciones y quiebras de empresas locales) y por un tipo de cambio fijo basado en la dolarización de la economía".

3.1.3. Precisiones sobre la pobreza.

La primera medición de pobreza de 1970 mostraba una Argentina con 5 de cada 100 hogares urbanos y 19 de cada 100 rurales por debajo de la línea definida por una canasta básica. Durante los '80 comenzó el proyecto de reducción del estado, justificado en la necesidad de abrir la economía al mercado internacional y cuya meta general se dirigía a renovar el patrón de acumulación. Las medidas que sucesivamente se adoptaron acentuaron la contracción del empleo y los salarios y no trajeron la estabilidad buscada. Las cifras claves para sueldos y salarios: 45% del ingreso nacional en 1974, 28% en 1989. El aumento del empleo precario, clandestino o en negro, priva a sus protagonistas de obra social, indemnización por despido, vacaciones, licencias y aportes jubilatorios. Leemos en *El país de los excluidos*, pág 9:

*"La línea de pobreza (**LP**) se establece según el valor de una canasta básica de bienes y servicios que se define previamente y que permite satisfacer un mínimo de necesidades alimentarias, de vestido, transporte, vivienda, salud y educación. Un hogar **pobre por ingresos** es aquel en que la suma de los ingresos de todos sus miembros dividida por el número de integrantes, lo ubica por debajo de la LP."*

Por otra parte, define:

*“Las necesidades básicas insatisfechas (NBI) son las que se expresan en hacinamiento, vivienda precaria, ausencia de saneamiento básico, deserción escolar y falta de **capacidad de subsistencia**. Se considera que desde esta óptica un hogar es pobre cuando no cubre por los menos una de estas necesidades”.*

Con la combinación de LP y NBI pueden establecerse cuatro grupos de hogares:

Estructurales: No cubren alguna necesidad básica

Sus ingresos están por debajo de la LP.

Transicionales: No cubren alguna necesidad básica.

Sus ingresos están por encima de la LP.

Pauperizados: Satisfacen las necesidades básicas.

Sus ingresos están por debajo de la LP.

No pobres: Satisfacen las necesidades básicas.

Sus ingresos están por encima de la LP.

En 1974 el total de los hogares pobres del conurbano bonaerense no llegaba al 30% y el 23% de ellos transicionales. En 1980, la caída de los ingresos duplicó el número de hogares por debajo de la LP, aumentando el número de los llamados pobres estructurales y acentuando en esta categoría el tipo de carencias. La década arroja un 40,1% de hogares pobres cuadruplicando el número de pobres estructurales, y llevando a un 40% el número de habitantes pauperizados, básicamente jubilados y empleados públicos. Además, se duplica el número de hogares que no satisfacen 2 ó 3 NB. Sintéticamente, se empobrece la clase media, se empobrecen aún más los distintos grupos de la clase baja y las condiciones de la pobreza se deterioran aún más: baños sin arrastre de agua para

el 75% de los hogares con NBI; hacinamiento para el 32,6%, la vivienda precaria se extiende también a los grupos de pauperizados, dejando de ser exclusividad de los pobres estructurales. Se reduce la deserción escolar pero aumenta la repitencia y es muy baja la proporción que sigue y completa estudios secundarios. En la quinta parte de los hogares hay 4 o más personas por cada integrante ocupado y sus jefes tienen menos de 2do. grado de primaria. Las exigencias de capacitación para acceder a empleos determina que sólo 3 de cada 100 pobres, que son los que terminan sus estudios secundarios, tengan chance. Entre los jefes pobres, se encontraban en 1974, trabajadores poco calificados de industria y comercio; en 1989 se encuentran también quienes desarrollan actividades semicalificadas y aún calificadas del mismo sector y se suman estatales de escasa calificación.

Para el conjunto de la población la caída de los ingresos entre 1974 y 1989 es del 34%, pero fue del 50,3% para pobres transicionales y del 60% para pobres estructurales y pauperizados. Sintéticamente: perdió más quien tenía menos.

3.2. Consulta a medios periodísticos.

3.2.1. El antiguo recurso del monopolio: Concentración de capitales y recesión en Argentina y en el mundo.

Globalización y fin de siglo son centro de la escena científica tanto como de la información mass mediática, y constituyen el marco desde donde se dispara el análisis, más o menos objetivo, de mayor o menor complejidad. Seleccionamos el desarrollo de algunos temas en medios gráficos de comunicación en un intento de objetivar la recesión y la concentración monopólica, no tanto como explicación para el desempleo, sino como una de las formas que contribuyen a construir la percepción subjetiva de la inseguridad laboral.

- **Algunas muestras de estrategias concentradoras.**

Dice el diario Clarín, suplemento económico del 3 de enero de 1999, en traducción de lo publicado en The Washington Post, y bajo el sugestivo título de "**El año del sube y baja**":

*"Esa mañana de julio, pocos de los que escucharon en una sala de audiencias del Senado el informe económico de Alan Greenspan podrían haber pronosticado **la velocidad con que se iban a desencadenar los acontecimientos**. Un sonriente presidente de la Reserva Federal celebraba el estado de la economía, elogiando la combinación de baja inflación y bajas tasas de interés. Un clima "tan impresionante como nunca vi en casi 50 años de análisis económico", dijo. Seis semanas más tarde, el presidente Clinton hacía una **enfática advertencia** de que el colapso financiero en Asia y la moratoria rusa representaban para el mundo "**la peor crisis financiera** en medio siglo.*

Así transcurrió el año en los negocios, la economía y los mercados: por un momento, alegría irracional; luego pánico; un mes, el triunfo mundial del capitalismo occidental, tan esperado por sus partidarios; al mes siguiente, el colapso mundial de ese capitalismo, largamente vaticinado por los marxistas.

*Dada la naturaleza confusa de los acontecimientos del año, a ambos bandos les fue posible encontrar hechos que avalaran sus teorías. Quizás lo más sorprendente, sin embargo, fue que al fin de 1998, tanto la economía estadounidense como los mercados **funcionan tan bien como a comienzos del año**. Lo bueno hubiese sido saltarse todo lo que pasó en el medio.*

Y, para el caso de que usted lo hubiese logrado, le contamos lo que se perdió.

*La Bolsa alcanzó alturas récord, **se derrumbó** estrepitosamente y **repuntó** con nuevos récords. Fue el año de las megafusiones, que permitieron a muchas empresas devorar a la competencia y crecer aún más. Pero también fue el año en que las compañías pequeñas vinculadas con Internet, con ingresos mínimos y utilidades inexistentes, pudieron obtener millones de dólares en ofertas públicas de acciones. Todo esto guarda relación con una generación de norteamericanos cuya riqueza personal, por primera vez, estuvo atada a las acciones más que al ingreso hogareño.*

*Por encima de todo, reinó la economía de los Estados Unidos, donde **los precios bajaron pese a la mayor escasez de oferta de trabajo**. Al mismo tiempo, **la economía japonesa sufría su peor crisis** desde la Segunda Guerra Mundial.*

*Nada reflejó mejor la locura de este año que una firma casi desconocida de Greenwich, Connecticut, que ofrecía a un grupo selecto de inversores poderosos la oportunidad de obtener rendimientos superiores. Esa firma era Long-Term Capital Management, un fondo especulativo administrado, entre otros, por **dos Premios Nobel en Economía**, cuyo modelo económico estaba diseñado para proteger contra el riesgo. Pero cuando el mercado internacional de bonos se derrumbó en agosto, el fondo perdió miles de millones. Tuvo que ser rescatado, para que no causara estragos en el sistema financiero mundial.*

*Era el lado oscuro de la tan prometida **globalización** de los negocios, elevada a un nivel superior por la tecnología de 24 horas y el flujo ininterrumpido de noticias financieras."*

Lado oscuro, perversa ironía, salvataje, apagar incendios, consecuencias del Tequilazo, recortes sucesivos de tasas de interés, la crisis asiática, montaña rusa

sin precedentes, suicidios en las Bolsas. Con algunas modificaciones, podría tratarse de la descripción del clima de las grandes ciudades, en el siglo XIX, tras el anuncio del choque fatal con el cometa Halley.

Las principales empresas comenzaron una oleada de consolidaciones (Ameritech y SBC, Citicorp y Travelers Group, Exxon y Mobil, Daimler - Benz y Chrysler, Deutsche Bank y Bankers Trust, Volkswagen y Rolls Royce, Hoechst - Rhone Poulenc), para mantenerse en el mundo de la competencia global. Hubo quienes pudieron reconvertirse y hubo quienes no. Las condiciones para seguir en carrera implican disponer de una creatividad y agresividad sin límites.

También con clima de siglo pasado, el de la fiebre del oro, aventura de riqueza prometida, y cualquier cosa por llegar primero al filón mejor, las once monedas europeas se unen en un bloque único cuya producción supera la de los EE.UU. y agudiza la rivalidad entre las filiales de sus bancos de inversión con sede en el Viejo Continente. Surge el EURO y nadie se rinde.

Tanto EE. UU. como la Comunidad Europea tienen gran interés político en que sus divisas sean la moneda de reserva internacional. Los tres países que más reservas externas poseen son Japón, China y Hong Kong. Esto constituye a los bancos asiáticos como un factor de regulación. El 75% de dicha reserva está en dólares y entre las razones del liderazgo de esta moneda, desde la Segunda Guerra Mundial, están su facilidad de conversión, la difusión mundial de su uso comercial y el interés de los bancos centrales en tenerla.

Luego de sustituir como moneda global a la libra esterlina, el dólar nunca abandonó el trono. Para Jean -Paul Fitoussi (Filósofo y Economista, docente del Instituto de Estudios Políticos de París, en su artículo "Los tres bandos del Euro", para Clarín, 3 de marzo de 1999), es la *"moneda de los mercados financieros y no la de los ciudadanos"* ya que en Europa aumenta el desempleo y disminuyen las expectativas de crecimiento. En Estados Unidos el índice de desempleo es el más

bajo en los últimos treinta años.

Evidentemente, ningún país está exento de una corrida en su contra y pese a la cantidad de activos que EEUU tiene en el extranjero, las inversiones extranjeras dentro de éste están en dólares.

El presidente de Banamex, el principal Banco de México, Roberto Hernández Ramírez, opina que su país debería ir hacia una unión monetaria con los Estados Unidos, ya que el 85% de su comercio exterior se realiza con dicho país.

- **Algunos paralelos en la economía nacional.**

Entre las 10 empresas más poderosas del país (YPF, Coca Cola, Pérez Companç, Techint, Mercedes Benz, Arcor, American Express, City Bank, Mastellone y Telecom) facturan 25.000 millones de dólares, el 7,8% del PBI.

La tendencia concentradora de los canales de venta aumenta el **prestigio entre pares** de aquellas compañías con una presencia global fuerte, como Microsoft, que van asociadas al proceso de internacionalización de la economía argentina: entre las cien más admiradas el 59% son extranjeras y las consideradas locales, tienen en su mayoría una abrumadora presencia de capitales extranjeros. Por otra parte, y tal como ocurre en el mercado mundial, las empresas cambian por fusiones y reorganizaciones de sus inversiones, pero los capitales siguen en manos de las mismas personas que se asocian y desasocian. El hombre más rico de la Argentina, "Goyo" Pérez Companç, compró **en efectivo**, un Boeing y una Ferrari para su uso personal, en 58 millones de dólares.

Frente a los gigantes de la concentración de ventas, shoppings y supermercados, los negocios minoristas intentan sobrevivir por medio de estratégicas alianzas en las compras a proveedores, sorteos, marketing, emisión

de tarjetas de créditos y bonificaciones o premios al cliente, creación de marcas propias y paseos comerciales, servicio a domicilio (*delivery*) y otros modos de "fidelizar" a los clientes. En el caso de los pools de compras, ya se han agrupado 18 de 14 ciudades alcanzando una facturación de 15 millones de pesos. Para las segundas marcas, entrar a una ciudad pasa a depender de estos pools, lo que les otorga poder.

La petrolera española REPSOL, frente al desequilibrio generado por deudas que comprometen el 70% de su capitalización total, emitió acciones por la mitad de lo que luego le costaría la compra de YPF con el objeto de desarrollarse en el mercado latinoamericano frente a la difícil competencia del europeo. Dicho proceso culminó en el control del 98% de YPF y convirtió a REPSOL en la séptima compañía mundial por capacidad de refinamiento de petróleo y gas, la octava por las 7.180 estaciones de servicio y la novena por reservas, con activos por 16 mil millones de dólares. Ni bien se concretó la emisión de acciones, Alfonso Cortina, presidente de REPSOL y uno de los principales accionistas de la empresa a través del Banco Bilbao Vizcaya, señaló que como consecuencia de la estrategia concentradora que esperaban aplicar, habría una **reducción de personal**.

En cuanto a la dolarización, en Argentina no es tema factible de decidir en un año de coyuntura política, pero las voces de los candidatos se han mostrado reacias. El efecto de esta medida podría mantener el protagonismo político económico, por medio de la baja en las tasas de interés y la posibilidad de eludir las corridas cambiarias pero sometiendo al país a los vaivenes propios del mercado estadounidense. En general, para asegurarse el valor de sus capitales, los favoritos son los fondos comunes de inversión, administrados con sentido diversificador.

Sin embargo, no todo es inteligencia aplicada a la consecución de metas dentro de los marcos legales establecidos. Prestigiosas empresas internacionales hacen uso de cierto "estilo argentino" de tomar por el atajo. Por lo infrecuente del

hecho, cabe citar los **4,5 millones** depositados en los Bancos Rostchild y Lambert de Ginebra, a nombre de Aldaco, Contartese y Alladio, funcionarios procesados en el escándalo por coimas del caso IBM - Banco Nación. Cabe recordar que el total de las cifras pagadas asciende a **21 millones de dolares**.

En la misma línea, la Ley de Lealtad Comercial es violada casualmente por cuatro grandes Supermercados, que lo explican como "errores". En efecto, la facturación de precios superiores a los que figuran en las góndolas fue sancionada con multas entre 10 y 15 mil pesos a las firmas **Carrefour, Wal Mart, Tía, y Jumbo**.

Abundar en ejemplos de escándalos por enriquecimientos ilícitos o sospechables resulta irrelevante por el grado de generalización dentro y fuera de nuestro país y que parece exhibir la entraña misma de este momento de la historia del liberalismo y de la etapa evolutiva del capitalismo como sistema. Por otra parte, muchos investigadores están dedicados a desarrollar conocimientos que apuntan también a sostener a las organizaciones en carrera.

Es por esta carrera donde poder competir ya es ganar, que el uso del tiempo también es sometido a entrenamiento para su mejor administración, en estas latitudes donde aún no se ha hecho carne el nórdico "time is money". Silvina Scheiner investiga para Clarín del 6/6, en el artículo "**Cómo gerenciar el tiempo de trabajo**", para el suplemento Económico y aclara conceptos: hoy la **eficacia** tiene que ver con resultados y la **eficiencia** con el menor tiempo aplicado para obtenerlos. Por esa razón se enseñan técnicas de administración del tiempo (*time management*) y que consisten básicamente en cuestiones tales como manejo estricto de agendas, grillas de actividades de las empresas (*management process*), inclusión de moderadores de reuniones (*time keepers*), y, en lo individual, programación de prioridades diarias, delegación de tareas, fijación de objetivos específicos a las reuniones inevitables, ajuste de agenda al biorritmo, cuidado del ocio, no permanecer horas de más en las oficinas. Obviamente, esta

forma de atender la eficacia y la eficiencia, sólo está en las posibilidades de los niveles jerárquicos.

Otra estrategia de competitividad es la que se dirige a la conformación de potentes equipos de venta. Uno de los métodos más utilizados es la implementación de complejos sistemas de comunicación interna como sitios web, house organs, publicaciones, conferencias telefónicas internacionales múltiples, evaluación conjunta de satisfacción del cliente, matizado con las singularidades con los diversos estilos del liderazgo.

Paralelamente, las transacciones por Internet, van ocupando de a poco la clásica interacción humana que hacía imprescindible al corredor de bolsa. Se prevé para el 2001 que el número de cuentas on line llegue a los 18 millones de clientes. En la actualidad se producen **500 mil operaciones diarias**. Quienes resultan particularmente beneficiadas son aquellas empresas dedicadas a la venta de productos multimediáticos interactivos (CD - ROM, páginas web, intranet, etc).

Estos son sólo unos pocos ejemplos de la diversidad de modalidades con las que los capitales se reorganizan y reaseguran su recuperación y reproducción.

- **Algunas señales de la recesión.**

Gabriel Casaburi, economista doctorado en Yale, docente de la Universidad Di Tella e investigador de Fundación Mediterránea, es consultado por Página 12, el 15/3/99, acerca de la crisis del Agro:

"... los buenos precios llevaron a aumentos de producción en todo el mundo, no sólo en Argentina. Pero más fuerte que eso fue el recorte de demanda, sobre todo por la crisis del Asia, que era un comprador grande y creciente. Con Rusia pasó otro tanto. Esto hizo caer los precios, y como nuestro grandes competidores, la

Unión Europea y los Estados Unidos, estaban subsidiando su producción por debajo del tope negociado en la OMC (Organización Mundial de Comercio), ante la baja de precios aumentaron sus subsidios." (...) "El otro shock que sufrió el campo es Brasil, destino importante para varias producciones regionales: fruta, ajo, cebolla, lácteos, arroz, algodón, etc. Pero además del cierre de mercados externos y de la baja de precios, el agro sufre la recesión del mercado interno, que también para el campo es el más importante."

En el plano impositivo, la razonabilidad de la reducción de los tributos al trabajo ante una alta tasa de desempleo, se pierde en el caso del productor agrario, ya que se grava más al capital con el impuesto a los intereses y a la ganancia presunta. Hay sectores que aplicaron las nuevas metodologías de reconversión, tecnológicas y de gestión empresarial, y otros que no lo han hecho, de modo que las políticas de financiamiento ayudan a quien no lo necesita y no llegan a salvar al que se hunde. Por tratarse de un sector primario, la variabilidad y rentabilidad en los precios es fuerte. Como suele ocurrir, prosigue Casaburi: *"El productor medianamente sofisticado tiene algunas vías de cobertura financiera frente a las fluctuaciones de precios, pero los más chicos van al vaivén de las olas."*

El 19 de abril de 1999, la Sociedad Rural lanza un paro de tres días con una adhesión casi total, recurso que no utilizaban desde 1975, cuando pararon por 17 días. El reclamo está centrado en la reducción de la presión impositiva, quita de tarifas de peajes, gasoil y servicios, refinanciación de los 6000 millones de deuda de los productores y subsidios a las tasas de interés para llevarlas a niveles internacionales.

En el Suplemento Económico de Clarín del 3/1/99, bajo el título **"Los buques a la deriva que dejó la crisis asiática"**, se publican los siguientes datos: El Seamen's Church Institute, de Nueva York recibió pedidos de ayuda humanitaria y legal en 14 abandonos de buques, **más del doble** de los casos registrados en los

últimos ocho años. Se trata de buques graneleros, cuyo negocio, pequeño e improvisado, chatarra, carbón, bauxita, alimento para animales, de Liverpool a Corea, de China a Bulgaria, sin programación previa. Por el contrario los buques que transportan contenedores, están en manos de pocas y grandes compañías, que establecen sus calendarios en base a los cronogramas de las fábricas contratantes. Diez millones de toneladas de buques desguasados, cuyo precio de venta no alcanza siquiera a cubrir las deudas de alimentación de sus tripulaciones o préstamos impagos. La baja de los ingresos, redujo el precio de los buques más viejos, sus acreedores no financian, y esta retroalimentación perversa favorece las crisis bancarias, en especial en Japón. Simultáneamente, los gobiernos ayudan a sus astilleros a financiar la compra de buques nuevos para resolver la sobrecapacidad. El resultado: una clásica recesión.

Los efectos recesivos del nuevo paradigma capitalista se evidencian a diario en cualquier lugar del mundo y hacen innecesario abundar en ejemplos. Pero existe una articulación diferenciadora entre las naciones y es la referida al endeudamiento externo.

En la Exhortación Apostólica a todos los pueblos de América, el Papa lanzó una dura crítica contra la globalización por el *"aumento de las diferencias entre ricos y pobres"*, *"la competencia injusta que coloca a las naciones pobres en una situación de inferioridad cada vez más acentuada"* y *"la atribución de un valor absoluto a la economía"* que provoca un aumento del desempleo. Expresa además, y entre otras, su preocupación por la deuda externa de muchos países americanos y la corrupción que aumenta la desconfianza popular en las instituciones.

Indudablemente, la administración de dicha deuda tiene dos protagonistas centrales: el Fondo Monetario Internacional y los Estados y sus gobiernos de turno. En encuesta realizada por CEOP en términos del papel del Estado en la distribución de la riqueza, el 67,8 % de los encuestados opinó que éste debe

volver a regularla.

3.2.2. Cifras y percepción.

- **La percepción de amenaza.**

Nada preocupa tanto a los argentinos como el desempleo. Lo consideran el mayor de sus problemas personales y el más grave de los que afectan al país, según la última medición realizada por Gallup para la Nación (6 de agosto de 2000):

“El sondeo tiene un margen de error de +/- 3,8%, con un nivel de confianza del 95%.

Encuestados: 1251 personas en todo el país.

<i>Es la principal preocupación personal:</i>	<i>41%</i>
<i>Es el primer problema nacional:</i>	<i>47%</i>

Los resultados indican un aumento del miedo al desempleo: creció como problema del país 7 puntos porcentuales con relación a mayo y 3 puntos como problema personal.

Es el registro más alto de temor al desempleo que ha arrojado un sondeo de Gallup y la encuestadora consideró que “la tendencia histórica indica un agravamiento de esta percepción”. Hace un año, el tema preocupaba al 40% de los ciudadanos, y dos años atrás, a alrededor del 30%, según la consultora.

La percepción corresponde con la realidad: las últimas cifras oficiales del Indec revelaron que el índice de desempleos del 15,4%, el más alto de los últimos años.

El temor aumenta a medida que disminuyen el poder adquisitivo (clase baja, 51%, contra 17% de las clases alta y media alta) y el nivel de educación de los encuestados (46% entre aquellos con educación primaria y 33% en aquellos con

estudios secundarios), entre los más jóvenes (48% entre los menores de 35 años) y los residentes en el interior y el conurbano (43%, en promedio, contra 29% en la Capital Federal)."

- **Las cifras nacionales del desempleo.**

Aunque hay diferencias entre las fuentes (estadísticas oficiales o privadas), ninguna de ellas permite ocultar la gravedad. Según las primeras, en los primeros cuatro meses del año 99, el empleo se redujo en 60.000 puestos. Para el SEL (Sociedad de Estudios Laborales), la cifra fue de 200.000.

El Seguro de Desempleo que paga la ANSES benefició a 106.000 personas. El recorte generalizado de horas extras fue de 212,3 horas por mes y empleado en abril de 1998 a 194,1. En Capital hubo 18.000 suspensiones, el 1,1% de los trabajadores y en Córdoba 110.000, el 5,9%.

En esos primeros cuatro meses de 1999, cayeron las producciones: 50,4% automotriz, 25,6% siderurgia, 11,4% aluminio, 10,25% construcción. Las exportaciones industriales, según la Secretaría de Industria, cayeron el 25,4% en el primer trimestre del año. Según el Scotiabank Quilmes, era previsible para el primer semestre una caída del 4,9% del PBI. Según la Unión Industrial Argentina, el sector fabril era previsible la pérdida de 55.000 puestos de trabajo. Los sectores más afectados serían calzado, textil, bienes de capital, algunos de la alimentación, indumentaria, madera, papel e imprenta, automotriz, metalúrgico, azucarero y autopartes.

Dado que el 70% del empleo privado está determinado por las PyMES, las mayores pérdidas se registraron en empresas con menos de 200 empleados. Las economías regionales han primarizado su producción como consecuencia de la caída de los precios internacionales y de la devaluación en Brasil.

Los candidatos de la oposición mayoritaria acuerdan con la UIA una campaña de estímulo del Mercado Interno: "**Compre argentino**".

El Gobierno decidió ampliar a 345.000 el gasto en empleo público transitorio para abarcar a 756.000 personas, con una duración de cuatro meses, es decir que se ocupan en ese período unas 290.000 personas. Evidentemente, se trataría de una forma de disfrazar o encubrir el desempleo.

Se evidencia también un descenso de la tasa de actividad por el desaliento generalizado ante la falta de éxito para hallar empleo. Por otra parte, la informalidad y el trabajo en negro (de 7 millones de asalariados ocupados sólo se efectuaron aportes por 4,1%) parecen ser consecuencia de la incapacidad de las empresas para adaptarse a un entorno competitivo, desarrollando estrategias de innovación tecnológica y capital humano, eligiendo por el contrario, la reducción de los costos nominales, salariales y no salariales. En este sentido, aumentó la práctica de la ampliación de la jornada sin pago compensatorio.

Gráficamente, la década para la Capital:

EVOLUCION DE LAS VARIABLES LABORALES

Tasas porcentuales área metropolitana

		Tasa de actividad	Empleo	Desocupación
1991	Mayo	40,9	38,1	6,3
	Octubre	40,8	38,6	5,3
1992	Mayo	41,4	38,6	6,6
	Octubre	41,7	38,9	6,7
1993	Mayo	44,2	39,5	10,6
	Octubre	43,3	39,1	9,6
1994	Mayo	43,4	38,6	11,1
	Octubre	43,1	37,4	13,1
1995	Mayo	45,9	36,6	20,2
	Octubre	44,2	36,5	17,4
1996	Mayo	43,5	35,6	18,0
	Octubre	44,9	36,5	18,8
1997	Mayo	45,0	37,4	17,0
	Octubre	45,1	38,7	14,3
1998	Mayo	45,6	39,2	14,0
	Agosto	45,1	38,8	14,1
	Octubre	45,4	39,4	13,3
1999	Mayo	46,6	39,3	15,6
	Agosto	45,6	38,6	15,3
	Octubre	46,0	39,4	14,4
2000	Mayo	45,3	38,1	16,0

Fuente: INDEC

- **Los datos locales: Mar del Plata - Batán.**

Los datos provienen de la Consultora EQUIS (Equipos de Investigación Social), sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares, evolución octubre 1998 - mayo 1999.

La denominada desocupación abierta aumentó su índice en un 49%, yendo de un 12,2% a un 18,25%. El único aglomerado urbano que a Mar del Plata Batán es Santiago del Estero y La Banda con una variación del 50,0%, yendo de un 4,8% a un 7,2%. Esto implica que **residen en Mar del Plata 47.000 desocupados abiertos**, contra los 30.000 existentes seis meses antes.

Las cifras referidas a población con severos problemas de empleo presenta un índice de empeoramiento del 31,5 % , yendo del 24,85% al 32,6%. Otra vez, Mar del Plata sólo es superada por un aglomerado, en este caso Paraná, que va del 22,0% al 30,1%, siendo su variación de un 36,8%. Sumamos entonces, **84.484 residentes con severos problemas de empleo**, contra 62.290 del semestre anterior.

Por otra parte, en el mismo lapso, la población creció en 4.563 habitantes, en el partido de Gral. Pueyrredón.

En cuanto a la distribución de ingresos, las cifras señalan que **el 10% más pobre se distribuye el 3% del ingreso total y el 10% más rico el 29,2%**. Dicho de otro modo, **121.670 habitantes disponen de \$75,8 mensuales para sus gastos, o lo que es lo mismo, \$2,52 por persona y por día.**

Cabe recordar que la **línea de pobreza** fijada por el INDEC para la región es de **\$500** para cuatro personas lo que implica **\$4,10 por persona y por día.**

La **canasta básica de subsistencia fijada** por FIDE señala una cifra de **\$8,6**

por persona y por día.

La población económicamente activa del aglomerado aumentó en 7.982 personas entre las que aparece un importante número de nuevos trabajadores en busca de empleo, como estrategia compensatoria frente a la crisis de ingresos de los hogares.

Otra forma de decirlo es que **289.000 habitantes entre los cuales quedan comprendidos 97.000 menores de 14 años viven en hogares ubicados bajo la línea de pobreza y 63.200 con 25.000 menores de esa edad viven en hogares de cuatro personas y \$240 de ingreso.** De no mediar ayudas externas, no sería posible **la sobrevida.**

- **Otra cara del desempleo: la sobreocupación.**

Como aspecto inseparable del deterioro, ha surgido un fenómeno reflejo: el sobreempleo o sobreocupación, con cifras que lo definen de manera insoslayable, en este caso extraídas del Suplemento Cash, del diario Página 12 del 30 de enero de 2000:

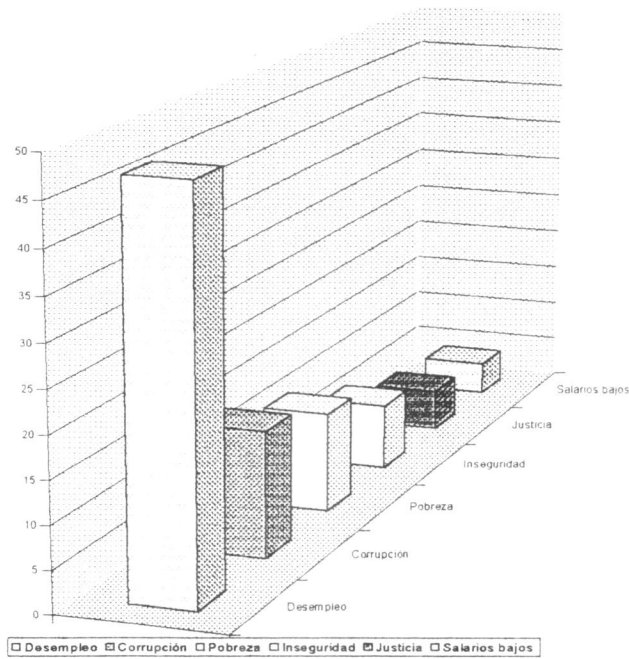
- El 40 % de la población que tiene trabajo está sobreocupada.
- Esto significa que 3,4 millones trabajan más de las 48 hs. semanales que prevé la legislación laboral.
- De este total, 1,2 millón trabaja más de 61 hs. semanales.
- Casi 700 mil personas tiene dos empleos y otras 400 mil que trabajan buscan un segundo.
- Según un estudio de la CTA, sí se trabajaran las 48 hs. que marca la ley,

se generarían 988.000 nuevos puestos de trabajo, reduciendo la desocupación a la mitad.

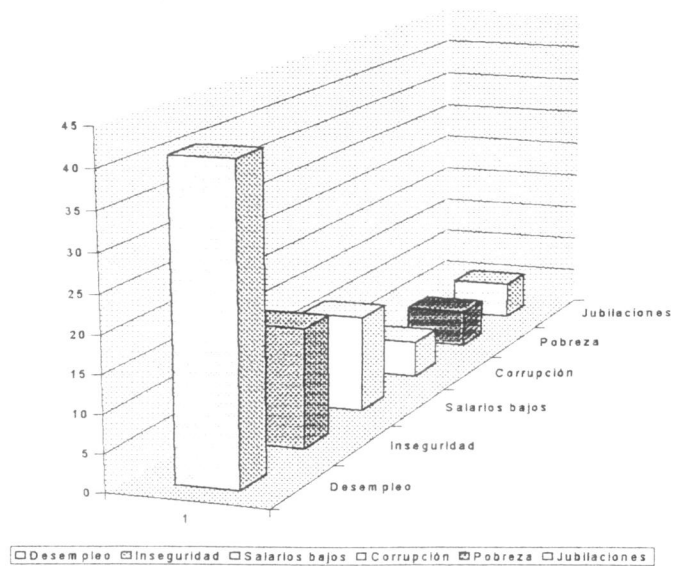
- El 68 % de los sobreocupados es de sexo masculino, según la última Encuesta Permanente de Hogares del Indec de octubre último.

En ese escenario del mercado del trabajo, en el Congreso se empezó a debatir la Reforma Laboral.

PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFECTAN AL PAIS



PRINCIPALES PROBLEMAS QUE AFECTAN A UD. Y A SU FAMILIA



3.2.3 . Las propuestas políticas.

Agobiados entonces por la evidencia de las cifras de creciente empobrecimiento, la reducción del mercado laboral, y los efectos permanentes que comprometen el futuro, parece haberse potenciado el malestar. A días de las elecciones nacionales, las promesas políticas carecen de credibilidad en general. Salud, educación, empleo, seguridad, justicia son presentados por los candidatos bajo el asesoramiento de publicistas políticos traídos del mundo de nuestros acreedores. El acento parece ponerse en las características personales de aquellos más que en las estrategias, racionales y concretas de resolución . Se apunta a un efecto conmovedor, esperanzador por un lado y por otro al descrédito, la peyorización o la franca agresividad verbal hacia el adversario. Los estudios previos a los diseños de campaña evidenciaron descreimiento o indiferencia hacia las instancias políticas. La violencia en las calles es mencionada como la justificación de medidas represivas cada vez mayores por los mismos que prometen un futuro mejor. La discusión y reflexión crítica de ideas y propuestas es para Roffman y Peñalva, en *Pobreza Estructural, Desempleo y Precariedad*, pág. 11:

"algo de todo lo cual la sociedad argentina tiene acaso singular necesidad, confrontado como ha estado a los límites de sí misma, toda vez que la tendencia a la "naturalización" de los procesos económicos en boga le han hecho perder de vista que la razón es política, que la médula es social".

La creencia en mayores niveles de empleo y bienestar general como producto del crecimiento económico se va desvaneciendo frente a la denominada globalización, que no sólo no ha reducido la pobreza y la desigualdad, sino que ha traído una movilidad social negativa y ha desvirtuado los fundamentos del Derecho del Trabajo: la filosofía que sustenta a éste es el principio de protección como factor contributivo en la generación de empleo. En el extremo opuesto aparece la flexibilización como propuesta del modelo neoliberal: no sólo no generó empleo, sino que para aquellos que pudieron conservar el suyo, fueron perdiendo las

condiciones iniciales, históricamente adquiridas, apremiados por las largas colas de candidatos a una vacante dispuestos a aceptar cada vez más precariedad, y facilitando el despido. Dicha precariedad, expresada en jornadas que violan la Constitución, polifuncionalidad, rebaja salarial, renunciadas firmadas sin fecha, parte del salario en negro, contratos que por su brevedad, disfrazados de "becas" o "pasantías", excluyen al trabajador de toda Seguridad Social.

La desprotección se va instrumentando formalmente, el Estado se va autoeliminando como regulador de las relaciones laborales y por el contrario, interviene con frecuencia en la preservación de la funcionalidad del mercado, o más bien la utilidad de las empresas. Se trata de reducir el "costo laboral", atribuido a la legislación protectora y de ningún modo a una distribución más equitativa: competitividad a cualquier costo. Paradoja de una modernización de la sociedad humana que va extraviándose de su propio calificativo, los riesgos de trabajo también son un negocio para las financieras.

Los principios esenciales del Derecho del Trabajo, empleo estable, salarios suficientes y condiciones dignas y equitativas, son sistemáticamente reducidas tanto en áreas de producción tradicionales como en las nuevas empresas de Servicios que van apropiándose de los territorios que el Estado abandona. Estas últimas se estructuran como pirámides de gente muy joven que se van entrenando para la competitividad, en despiadadas jornadas, metas de progresión geométrica inoculadas de modo casi hipnótico.

- **La reforma laboral de la Alianza.**

Los aspectos centrales de la reforma propuesta por la Alianza, según datos extraídos del suplemento Cash del diario Página 12 del 5 de diciembre del 99, son sintéticamente los siguientes:

Flexibilización horaria: se permitirá y alentará la firma de convenios colectivos que fijen límites anuales, en lugar de semanales, en los horarios de trabajo. Hasta ahora el tope eran 48 hs. por semana. Así, una empresa podrá requerir a sus empleados que trabajen distintos horarios según las necesidades de producción.

Descentralización de la negociación colectiva: los convenios colectivos, que en la actualidad sólo pueden ser negociados entre sindicatos y cámaras empresariales, podrán ser acordados en todos los niveles, incluso entre empresa y empleados.

Fin de la ultraactividad: esta norma prorrogaba la vigencia de los convenios colectivos de trabajo vencidos hasta que se firmara uno nuevo. Los sindicatos defendían esta posición, porque todas las renegociaciones de los últimos años fueron para reducir los derechos de los trabajadores. Ahora se tendrán que sentar a negociar todos los convenios vencidos. Los sindicatos no podrán especular con que sigan rigiendo las condiciones vigentes.

Simplificación de la registración laboral: con el llenado de un solo formulario, que se presentará en una oficina pública, las empresas podrán cumplir con todas las obligaciones que marca la ley para registrar a un empleado. Se reemplazarán los seis trámites que hacen ante las AFJP, ART, ANSeS, seguro de vida, sindicato y obra social por una única gestión. Extensión del período de prueba: en la actualidad es de un mes, se llevará a seis meses.

Rebaja de cargas sociales: se dará beneficio a las empresas que den estabilidad laboral a los nuevos empleados. Si luego del período de prueba el trabajador queda efectivo, la empresa obtendrá un 70% de descuento en las cargas sociales durante el primer año de trabajo y un 50% en el segundo año.

Entrenamiento laboral para los beneficiarios del Plan Trabajar: las personas trabajarán en empresas privadas, cobrando el sueldo del Estado durante seis

meses, y serán capacitados por la misma empresa.

Fortalecimiento de la policía laboral: se intensificará el control en todas las empresas para detectar empleo en negro.

3.2.4. Las posibilidades de resolución.

- **Reducción horaria para combatir el desempleo: tres opiniones.**

En primer término, opina Héctor Recalde, abogado del Movimiento de Trabajadores Argentinos, para el suplemento Cash del diario Página 12 del 5 de diciembre del 99 :

“Junto al MTA (Movimiento de Trabajadores Argentinos) y las 62 Organizaciones lanzamos una iniciativa, con el apoyo del ombudsman de bajar la jornada laboral a 40 hs. y que es compartida por los sindicatos del Mercosur.

La proposición de reducción a 36 hs. llevada por el gobierno a la reunión de la Organización Internacional del Trabajo no parece seria, si se piensa que plantea un límite de 2000 hs. anuales cuando en Europa el máximo es de 1600 hs.

Lo primero por hacer es limitar las horas extras a 200 anuales, pues al drama del desempleo se suma la sobreocupación, por el cual hay trabajadores que cumplen un promedio de 62 hs. semanales, lo que hace aún más difícil conseguir empleo para quienes están desocupados. En este contexto, el planteo del gobierno es for export, pues no hay real voluntad política de tomar medidas para reducir la jornada laboral.

Y sin disminución de la remuneración, pues ya hubo en el país una brutal transferencia de ingresos a través de la reducción de los aportes patronales, que significó 3.200 millones de pesos anuales para los sectores más concentrados de la industria. Hay que repartir más, no se puede seguir con la concentración y las altas tasas de ganancias. Para las Pymes hay que analizar un régimen especial a fin de que sus trabajadores no sufran una merma en su salario por la reducción horaria.

Si el gobierno no hace esto, cae en un doble discurso. Pues a esta situación hay que sumar que existen más de 150.000 chicos menores de 14 años trabajando, lo que es claramente ilegal, y que el 40 % de los trabajadores está en negro o con contratos basura. Lo que debe buscarse es que sean más los que trabajen y en mejores condiciones.”

En segundo lugar, opina Claudio Lozano, economista de la Central de los Trabajadores Argentinos, para la Revista LUNA , del 28 de noviembre de 1997:

“Desde el Instituto de Estudios de la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), del que soy director, vemos con buenos ojos la reducción de la jornada laboral: De todos modos, la sensación es que el caso del desempleo argentino y la discusión que pueda darse al respecto están inmersos en un debate más amplio.

La medida está pensada para un contexto de desempleo tecnológico, en el que el problema es cómo, a partir de seguir con la misma productividad, puede mantenerse el mismo nivel de empleo, reduciendo la jornada laboral y asegurando el mismo nivel de remuneración.

En la Argentina, el desempleo tecnológico está circunscripto a las grandes firmas industriales, de servicios o comerciales. Para las Pymes hay que pensar en un subsidio concreto, pues se trata de empresas con dificultades para acceder al mercado, para conseguir créditos, que si deben reducir la jornada laboral y no bajar los salarios, no podrán sobrevivir.

La economía argentina vive un proceso de desindustrialización y desestructuración productiva, con productos con poco empleo incorporado y con muy baja capacidad de generar puestos de trabajo.

La reducción de la jornada es una medida importante, que puede llegar a tener su impacto, pero que debe proponerse en un universo mucho más amplio. Atender ya a los jefes de familia desocupados, crear urgente un seguro de desempleo, resolver las necesidades básicas en cada municipio, para así

recomponer los niveles de empleo.

De otra manera, reducir la jornada es importar una estrategia apta en el mundo desarrollado, pero no suficiente para nosotros."

En tercer lugar, opina Alfredo Monza, especialista de consulta en temas laborales de la Alianza para el suplemento Cash del diario Página 12 del 26 de noviembre del 99 en reportaje realizado por Cledis Candelaresi:

"Hace tiempo que yo vengo advirtiendo sobre los problemas del mercado de trabajo. Ahora creo que el nivel de desocupación está estacionario en el 15 %. Estamos en un momento de transición. En lo inmediato, las perspectivas son malas. No veo posibilidad de una reducción rápida de la desocupación.

Hay tres condiciones para mejorar la situación del empleo: 1°: una tasa de crecimiento elevada y sostenida. 2°: que ese crecimiento esté orientado hacia actividades generadoras de empleo. 3°: que haya políticas activas, que morigeren las consecuencias del modelo económico. La primera cuestión macro y general, es que la economía crezca. En los 90 el crecimiento argentino estuvo concentrado en la industria automotriz y en los servicios privatizados. Ninguna de esas actividades es generadora de muchos puestos de trabajo. No es que haya que hacer todo en función del empleo. Pero si en una década se ignora ese aspecto, después es difícil reparar el daño. Los gobiernos no sólo tienen que tener en cuenta las actividades que promueven la ocupación, como la construcción o ciertos servicios sociales. También tienen que atender el tamaño de las empresas: auxiliar a las Pymes estimula la creación de trabajo.

También hay que regular la oferta del mercado de trabajo. Eso se concreta atrasando la salida de los jóvenes del sistema educativo, reteniendo a los estudiantes. Hay que evitar que salgan a competir con sus padres en el mercado de trabajo, en algunos casos, apoyándolos con becas. También se puede estimular un sistema part time y la revalorización de las horas extras, que en Argentina son muy baratas. Y el gran tema tabú es el de reducir la jornada de trabajo. Esto se está aplicando en muchos países de Europa con buenos

resultados. Se trata de recortar el tiempo sin una reducción proporcional en el ingreso del trabajador. El bienestar de la gente puede aumentar por dos vías: ganando más o trabajando menos.”

- **Soluciones de primer mundo.**

Dice Alejandro Banzas, economista de la Alianza, para el diario Página 12:

“El tema del desempleo debe inscribirse en una visión amplia de los cambios que se dieron en la oferta y la demanda laboral en la última década. Durante los años 90 hubo modificaciones notables en el mercado del trabajo. A pesar de la fuerte expansión de la economía, la tasa de desocupación se elevó a niveles record. Básicamente por dos factores: la reestructuración del Estado —que se tradujo en despidos de personal— y en el aumento de la oferta de la mano de obra, principalmente por el ingreso de las mujeres en el mercado.

¿Qué receta aplicaron Europa y Estados Unidos para reinsertar a su gente en el mercado del trabajo? En primera instancia, se abocaron a bajar abruptamente el déficit fiscal de las cuentas públicas. Una vez conseguida la meta, la estrategia del estado fue decisiva para solucionar el problema. Priorizaron a los más jóvenes, a los mayores de 55 años y a las mujeres. Otorgaron seguros de desempleo a quienes no lograban ubicarse en el puesto. En Europa se apoyaron a las pequeñas y mediana empresas a través de diferentes programas financieros; se disminuyeron de manera sustantiva los impuestos al trabajo y hubo incentivos a los rubros más demandantes de mano de obra, como el sector servicios. Varios países compensaron los costos de las políticas activas imponiendo fuertes castigos (en forma de impuestos) a quienes, por ejemplo, no cumplen con el cuidado del medio ambiente.

Aquí algunos ejemplos:

DINAMARCA: Una ley de 1994 redujo la duración del subsidio de desempleo de siete a cinco años. Al término de los primeros dos años se entra en un “período de activación” en el que el beneficiario está obligado a aceptar una oferta de

formación.

IRLANDA: Cada año, 40.000 desempleados se inscriben en el programa de "empleo de la comunidad", que les permite percibir una cantidad de dinero similar al que otorga el subsidio. Este es un ejemplo de los empleos sociales que la Unión Europea quiere desarrollar. Una vez finalizado el programa, una tercera parte de los participantes logra ubicarse en un trabajo fijo.

HOLANDA: Los municipios contratan en forma temporaria a jóvenes que no han completado la educación secundaria. El éxito del programa hizo que se ampliara el límite de edad hasta los 27 años.

ITALIA: El Estado ofrece a menores de 36 años ayuda financiera para cubrir hasta el 90% del capital necesario para iniciar el negocio propio. El sistema incluye asistencia y orientación de mercado.

FRANCIA: El gobierno otorga recortes de hasta el 40% de las cargas sociales a las empresas que reduzcan en un 10% la jornada laboral si, a cambio, contratan personal por un porcentaje equivalente.

ALEMANIA: Para facilitar la transición de la escuela al trabajo, se ha adoptado un sistema de aprendizaje que ofrece una formación mixta: teórica y práctica, hasta por 4 años al término de los estudios."

3.2.4. Perspectivas futuras.

- **Nuevos conceptos sobre el trabajo.**

Sería importante tener en cuenta algunas ideas que anticipan un futuro posible, como por ejemplo lo planteado por el psicoanalista de niños Juan Carlos Volnovich, quien dice: "Estamos asistiendo a una época muy compleja, porque si el pasaje a la vida adulta se juega en función de dos parámetros -la incorporación a la producción y a la reproducción-, a ellos (los niños) les espera la desocupación brutal y el SIDA. Es una generación que no tiene lugar en este mundo, entonces va perfilando otro tipo de habilidades, de picardías, como para no quedarse fuera de la historia, y va formando sus culturas. Y ahí si hay una enorme diferencia de

*destino en torno a la extracción de clase"*¹

También Jeremy Rifkin presagia, en su libro *El fin del Trabajo*, algunos ítems a tener en cuenta:

1. Las nuevas tecnologías harán que en el 2020 menos del 2% de la mano de obra mundial trabaje en fábricas.

2. Durante 40 años los desempleados industriales encontraron empleo en los servicios. Pero este sector ya comienza a automatizar su proceso de producción y despide gente.

3. Sólo una élite capacitada y bien paga -menos del 20 % de la población mundial- encontrará empleo en el sector informático.

4. Por eso será necesaria una sociedad con tres patas, en la que además del gobierno y el mercado haya un sector civil. (En USA las entidades sin fines de lucro generan el 10,5 % del empleo total.

5. Este sector civil se encargará de generar nuevos empleos, en especial para los jóvenes. Con que los financiará ? Con un impuesto a la riqueza generada por la nueva economía del ciberespacio y las tecnologías.

6. De no aplicarse esta solución, se producirán disturbios sociales y un crecimiento de corrientes fascistas y de extrema derecha.

Viviane Forrester, autora del libro *El horror económico*, puntualiza que:

1. Los políticos siguen haciendo política con los mismos parámetros

¹ Revista Página 30, N° 45, Bs. As., abril de 1994

del siglo XIX sobre empleo y desempleo.

2. La economía de mercado es puramente especulativa. Una economía virtual que no se basa en ningún activo real, que no crea ni distribuye riqueza ni promueve empleo.

3. La civilización de pleno empleo, para la cual este último tenía la ventaja de actuar de referente, de marco de contención, de calendario que nos organizaba y nos alejaba de las angustias de lo imprevisto y de la desprotección, ha muerto.

4. El trabajo otorga identidad y el desempleo genera dos sentimientos: vergüenza y culpa. Se pide un imposible y se motoriza el consecuente sentimiento de culpa. Se avergüenza al trabajador por no rendir lo suficiente o no capacitarse para ser digno de perdurar en el empleo.

5. La vergüenza y el miedo constituyen en elemento importante de la ganancia de las empresas.

6. Hemos pasado de la explotación en el trabajo a la exclusión de una sociedad fundada en el empleo que desaparece y que nos marca que somos reemplazables por la tecnología.

Si en la sociedad actual el empleo se ha convertido en una riqueza que lleva al trabajador a alienarse para poder seguir en el circuito laboral y satisfacer, aunque sea mínimamente sus necesidades básicas, ¿en qué se convertirá ante un futuro tan nefasto y prácticamente carente de propuestas y soluciones? ¿Qué hacer para que el ser humano no se olvide de sí mismo ni de su entorno social ?

Si el trabajador ya no reclama por el Salario Mínimo, Vital y Móvil (Ley 16459/64) que era la menor remuneración que le aseguraba: alimentación

adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión, y solo 'ruega' por un empleo bajo las condiciones que sean, ¿qué grado de salud se podrá permitir?

El concepto de trabajo ha cambiado: *"De ser una de las tantas manifestaciones de la actividad humana, el trabajo pasó a ser 'la' actividad por antonomasia. Ya no es, como dice el diccionario en su 5ta. acepción, 'el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza', sino más bien 'penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz', como quiere la acepción número 7."*²

En Argentina, el impacto del progreso científico y tecnológico sobre el mercado laboral puede resumirse así:

- El trabajo normal es reemplazado en cantidad creciente por el intelectual.

- El sector de servicios se desarrolla y crece a costa de los trabajadores en el campo y la industria.

- El desarrollo de tecnología cada vez más sofisticada requiere recursos humanos altamente competentes. Se empieza a definir la competitividad en el mercado por la inversión en capacitación de personal y la construcción de equipos gerenciales con alta profesionalidad.

- **El desempleo, a largo plazo.**

Dice Javier González Fraga:

"El desempleo, que afecta a dos millones de personas, es el mayor

² Revista Página 30, op. cit.

problema económico en la actualidad argentina. Al enorme drama que significa estar sin trabajo para el hombre o la mujer se le suma la inestabilidad social y política que semejante disconformidad puede generar. No se puede, por lo tanto, ni ignorar el problema ni confiar en que su solución será el producto de la "mano invisible" del mercado, una vez que se den las condiciones de crecimiento económico.

El desempleo argentino reconoce una diversidad de causas, y consiguientemente sus soluciones serán múltiples y complejas.

En primer lugar, estamos hoy insertos en un mundo globalizado, donde los bienes de capital de última generación, básicamente maquinaria electrónica o con controles electrónicos, compiten con mucha ventaja frente al trabajo manual y generan desempleo. Cuando esta incorporación de alta tecnología ocurre de golpe, como fue el caso de España, y lo es en la Argentina de los 90, sube fuertemente el desempleo.

En muchos países se está dando, con diverso grado de intensidad, el mismo proceso. Pero en casi todos, especialmente en los europeos, el Estado subsidia directamente el desempleo, o lo hace indirectamente, subsidiando a ciertos sectores capaces de absorber la mano de obra expulsada por una mayor tecnificación. Este es el típico caso del agro europeo, en el que las cuotas de producción más los altos precios subsidiados los llevan a seguir utilizando técnicas intensivas en mano de obra.

En los Estados Unidos, donde prevalece una economía sumamente desregulada y no hay "impuestos al trabajo", el desempleo es muy bajo. La solución en este caso vino por el desarrollo explosivo del sector servicios, y fue posible por tres razones que no están al alcance de los países más chicos: a) el alto nivel de capacitación individual, b) el acceso a fuentes de financiamiento muy baratas y c) los altos ingresos por inversiones en el exterior, que compensan sus déficit comerciales.

Esto se agrava en los países como la Argentina, donde el trabajo sigue siendo un recurso relativamente caro para el empresario, mientras que los bienes de capital se han abaratado significativamente en la última década.

Efectivamente, en la Argentina, los salarios son de los más altos de los países llamados emergentes, y además sufren gravámenes que elevan el costo para el empleador casi un 50% sobre el percibido por el empleado, mientras que la relativa sobrevaluación de la moneda, los menores aranceles de importación y las tasas reales de interés menores que en la época de la alta inflación han reducido notablemente el costo de equipamiento en la industria, el comercio, el agro y los servicios en general. No es casual que, al tiempo que mostramos con orgullo una industria que tiene un parque de maquinarias de menos de cuatro años de edad promedio, convivimos con el tremendo flagelo del desempleo.

Adicionalmente a esta causa, compartida con el resto del mundo pero agravada en nuestro país, nuestra economía ha sufrido una serie de transformaciones en la última década que también han contribuido al aumento del desempleo, aunque fueron justificadas por la necesidad de modernizar la estructura productiva. Efectivamente, las privatizaciones y el desmantelamiento de las viejas empresas del Estado significaron una enorme pérdida de trabajo para cientos de miles de obreros. También la apertura económica y el Mercosur están generando procesos de especialización productiva, que se traducen en la instalación en el país de empresas muy tecnificadas, que demandan poca mano de obra, pero también el cierre de otras que se mudan a Brasil y que ocupaban más personal.

También el agro está sufriendo una profunda transformación, agravada por el ciclo de bajos precios agrícolas y por las nuevas técnicas de producción. En este sector, la nueva maquinaria desplaza la mano de obra, pero lo que es mucho peor, hace menos competitivas las pequeñas explotaciones que no pueden adquirirla. Consecuentemente, el campo argentino sigue expulsando trabajo como hace décadas, pero ahora también expulsa pequeños empresarios.

Como para terminar de agravar el problema, a la menor demanda de trabajo se suma una mayor oferta, como consecuencia de las transformaciones de la vida moderna, que posibilitan, y muchas veces obligan, la búsqueda de empleo de la mujer. Entre los desocupados hay muchas mujeres pidiendo trabajo por primera vez, obligadas por las necesidades familiares o como producto de un

cambio cultural cada vez más aceptado.

Todas estas razones que hemos comentado son estructurales y no tiene relación con el ciclo económico ni con la recesión. Cabe recordar que si bien la explosión de desempleo ocurrió en 1995, a partir del tequila, en los años siguientes la economía argentina creció arriba del 7%, pero el desempleo apenas se redujo al 13%.

Es sumamente importante asumir que la principal causa de nuestro desempleo es estructural, para poder empezar a solucionarlo.

Mientras pensemos que depende de la recesión, no encararemos la económica muy fuerte, que no está a la vista, podrá reducir el desempleo en tres soluciones de fondo que un problema estructural requiere. Una reactivación puntos; pero para ubicarlo definitivamente alrededor del 6%, que podría ser considerado una meta razonable para una economía en transformación, se necesitan esfuerzos más grandes y que demandarán muchos años.

Desde el punto de vista de la creación de empleos, necesitamos contar con una estrategia de crecimiento económico que contemple la dotación de recursos en nuestro país, y que les pueda dar empleo. No alcanza con impulsar las modernas empresas "punto com" si cuando les va bien deben mudarse a un paraíso fiscal; hay que crear las condiciones para que generen empleo en el país. Necesitamos empresas que se potencien con nuestra mano de obra y generen productos y servicios exportables.

Pero hay mucho para hacer desde la oferta de trabajo, invirtiendo en educación, salud y capacitación laboral. Si los argentinos pensamos que merecemos salarios superiores a los que ganan muchos obreros de otros países del Tercer Mundo, tenemos que ofrecer una mano de obra capacitada para trabajar con la más moderna maquinaria hoy disponible en el mundo.

Y, finalmente, debemos todos entender que los desocupados no tiene la culpa de la situación que viven, y que correspondería otorgarles algún subsidio que surja de la eliminación del gasto público improductivo que aún mantenemos."

- **El individuo en la sociedad de la exclusión.**

De las formas en que el ser humano se inserta en la sociedad dos son los modos que prevalecen: la realidad y la percepción.

Por la primera, el individuo debe resignar parte de sus aspiraciones, ideales, etc. para poder, de algún modo, convivir y no ser ajeno al acontecer que lo circunda. Debe aceptar pautas y normas. Debe “canjear”, para subsistir, parte de su tiempo por otro tiempo más impersonal, más allá que ese canje sea agradable o no, deseado o no. El individuo no deambula por la vida a su antojo, aunque muchos así lo crean. Toda acción es el resultado de un adaptarse a un sistema trazado, sistema que la realidad refuerza y favorece. Sistema que en muchos casos se cree destruir contraviniendo esas normas. Y el trabajo, como norma y también como sentencia bíblica, forma parte de esa realidad. Resumiendo: el individuo para socializarse entrega parte de sí para, a su vez, recibir algo a cambio, en primera instancia ser aceptado como parte de ese cuerpo.

Por la segunda, no solo los sentidos abren o cierran puertas, también el modo en que el individuo hace recortes de esa realidad en su quehacer personal lo posiciona frente a su entorno. Más allá de la realidad, agresiva o benévola, el individuo ejercita una lectura personal sobre los acontecimientos que pueden igualarse o distanciarse de esa realidad que, sin entrar en planteos filosóficos, determinan su ser en el mundo, su individualidad, su diferencia con el otro. Será la cultura circundante el recipiente en que cada ser humano beberá. Será la cultura la encargada de brindarle letra para esa lectura. En resumidas cuentas, por un lado esa realidad y por el otro la forma en que esa realidad es interpretada.

Podemos hablar también del trabajo y del no-trabajo, del empleo y del no-empleo. Pero, antes de continuar, conviene hacer una diferenciación: las formas negativas no deben confundirse con el desempleo. Trabajo/no-trabajo y empleo/no-empleo deben entenderse como posiciones tomadas y aceptadas por

el individuo. Lugares ocupados a partir de una decisión personal, más allá de las normas y pautas sociales. El individuo no percibe ninguna amenaza con respecto a estas formas de vida, no sufre ni se deprime: no produce síntomas. Es una decisión personal que no le es impuesta por un ente ajeno, no viene de fuera hacia él, sino que parte de él hacia afuera. No se siente marginado por la sociedad, sigue formando parte de ella aunque, las negativas, sean vilipendiadas y mal vistas. Alguien con una suma considerable de dinero habida, por ejemplo, por herencia, juego u otras formas, podría tranquilamente vivir bajo las formas de no-trabajo o no-empleo, dado que su subsistencia estaría garantizada.

Del trabajo se dice que es el organizador de la vida del individuo, entre otras cuestiones, y se deja de lado o no se le da trascendencia al factor primordial, que el trabajo es el mecanismo por el cual el ser humano logra su subsistencia. A cambio de esta tarea, vía dinero, trueque o canje, consigue los elementos para vivir: alimentos, insumos, recreación, etc. El individuo no trabaja para que la vida se le organice, para tener una identidad, trabaja para conseguir lo que no tiene y desea. A consecuencia de este menester se le organizará la vida, obtendrá una identidad y, sobre todo, conseguirá lo que necesita y desea.

Retomando las frases iniciales, aceptamos que el trabajo es una realidad y una percepción para el individuo, ambas sentidas en todo su cuerpo, en la integridad de su ser. Pero también el desempleo acapara esas características. Es la otra cara de la moneda cada vez más presente. Presente no solo en la cotidianidad sino en la percepción amenazante de los medios de comunicación. Por un lado el individuo que padece el desempleo, cuyo mecanismo es opuesto al no-empleo, y por el otro el que siendo empleado, ve, escucha y siente la posibilidad de estar del otro lado. Ya el desempleado no es el otro. Los diarios, la televisión, las revistas, se encargan de publicar índices, encuestas, etc., accesibles a todos, que sirven para agigantar el temor. Todos somos potencialmente desempleados. Todos somos empleados temporarios. Si el padecimiento estaba en el propio lugar de trabajo, ahora el mundo se transforma

en un padecimiento. Ya no se circunscribe el temor: se expande. Solo la panacea de otros países oficia como alternativa, como fantasía salvadora y repetimos, no es que en Argentina el trabajo no organice la vida del individuo o le dé la identidad que se logrará en otro lado.

Es esa puerta de emergencia llamada esperanza la que se abre para buscar en otros lados lo que falta o no aparece en el propio lugar. Y en ese viaje en busca de lo faltante se resigna una parte (o todo) de lo alcanzado. Se emprenden tareas que no serían aceptadas en el propio terruño, se emigra, como en otros tiempos, en aras de una mejor calidad de vida, de una posibilidad de subsistencia más digna. Ya no prevalece la tarea, cobra vital importancia la remuneración recibida y las posibilidades que a partir de ella se abren. Pero todo es pasajero y efímero: el paraíso de hoy se transforma en purgatorio mañana para ser un infierno la semana entrante. Y el ciclo de partidas y llegadas hace a un ser sin raíces firmes, con una identidad opacada y frágil. Algunas recetas atemperan la enfermedad y otros paños disimulan la dolencia, pero el virus subyace y se expande.

Ante la ausencia de alternativas laborales el propio trabajo es una condena, es una cárcel abierta, pero dentro de una cárcel aún mayor, de la cual es casi ridículo escapar. Y como en toda cárcel, uno se ve sometido a todo tipo de atropellos, es denigrado, abusado y maltratado. No se reacciona para cambiar la situación, se agradece el techo que se nos brinda, a pesar de la precariedad del mismo. Y ese agradecimiento, casi resignación, es aceptar la culpa por lo que no hemos cometido. Casi diríamos la culpa por estar vivos. Y el primer mecanismo que aparece ante esta situación es la salvación personal, el individualismo. Se rompen los lazos solidarios y cada uno solo ve su propia figura recortada. El otro es un enemigo del que debemos defendernos a cualquier costa. Y así, siendo prisioneros, nos transformamos en carceleros de nuestros semejantes. Paradoja de nuestro tiempo.

Ya no hay posibilidades de elección: se acepta lo que aparece. No hay

posibilidades de satisfacción de deseos: se los reprime y se hace lo que se puede (o nos dejan hacer). Aquellos sueños de ser... se evaporaron. Solo queda, y a duras penas, ser lo que otros necesitan, lo que otros desean de nosotros, y no solo eso, ser como otros quieren que seamos. La psicopatía es tan común como el beber agua.

Cuando no hay posibilidad de elección, cuando se instala la dictadura del trabajo, el sometimiento se transforma en forma de vida. Cuando la alternativa es una y la misma, se dejan de lado las particularidades, todo se convierte en un gran hormiguero del que solo se conoce la entrada; hormiguero donde se deja el fruto del trabajo para otro; hormiguero al que muy pocos tienen acceso. El individuo ya no disfruta de los días, los ve pasar, parado, a la intemperie y resignado. Y casi como un mendigo, extiende su mano en busca de una migaja de pan.

Si las 24 hs. del día deberían distribuirse, según algunos, en 8 hs. de trabajo, 8 hs. de esparcimiento y 8 hs. de descanso, ¿cómo reacciona la persona que se ve obligada a desequilibrar esos horarios? ¿Qué de aquél que debe trabajar entre 12 y 14 hs. diarias? O convendría preguntarse ¿por qué se llega a esto? Una posible respuesta: se atesora lo que hay poco, se lo cuida aún a costa de la propia salud, se resignan cosas para mantenerlo... pero para todo hay un límite y cuando uno no construyó sus propias barreras para defenderse, indudablemente será invadido. Recuperar a ese ser invadido para que logre su propia identidad es tarea del propio individuo, de la sociedad que lo tiene como participe de sí misma y, de ser menester, de los profesionales de la salud.

3. 3. Análisis de entrevistas.

Las entrevistas fueron grabadas y su texto figura en el capítulo **Anexo**. Claudia y Fabiana son las empleadas del Hospital Interzonal General de Agudos, Carlos trabaja en el Bank Boston y Fernando en el Banco Edificadora de

Olavarría. Sus edades y antigüedades son reales, no así sus nombres, por ejercicio de preservación de sus identidades.

Seleccionamos aquellas percepciones comunes a todos, y otras sobre las que se expresaron al menos tres de ellos y que correspondían a las definiciones de nuestro marco conceptual. Para cada ítem, registramos coincidencias y diferencias.

3.3. Percepción sobre salario y horarios.

La percepción de Claudia es contradictoria. Las enfermeras están sobrecargadas y no reciben aumentos desde hace mucho tiempo pero ella fue beneficiada por una reglamentación que incrementó sus ingresos y redistribuyó su carga horaria.

Para Fabiana, en la misma institución, los ingresos son seguros y estables aunque tuvo un incremento horario que no fue directamente proporcional al de su salario.

Para Fernando la recomposición con tickets canasta es conceptualizada como una reducción salarial encubierta. Un cambio que percibe Fernando es el referido a la redistribución horaria que coloca a los empleados durante mucho tiempo en contacto con el público.

Para Carlos la creación de la remuneración variable es un recurso que obliga a rendimientos imposibles y a horarios demasiado extensos, forzados por la competencia con otros bancos y a la atención informatizada que sólo brinda datos de gestión general que debe ser completada personalmente para concretar operaciones de diversa índole, en horarios fuera de los límites establecidos.

Las opiniones de los entrevistados empleados en la entidad estatal coinciden

en la sensación de seguridad y en el incremento horario. Entre ambas surge como diferencia una fuerte mejora salarial.

Los dos empleados bancarios coinciden en señalar la reducción salarial por distintos medios y el incremento de la carga horaria.

El incremento horario aparece como percepción común a todos.

3.3.2. Percepción de estabilidad y posibilidades de desarrollo.

Fabiana no menciona posibilidades de desarrollo ligadas a su trabajo. Este parece ser sólo el medio de subsistencia y de carácter transitorio. Sin embargo explica que su continuidad sí se debe a la falta de trabajo en otro lado y el miedo que le genera la idea de un cambio. Por otra parte, ve ventajoso el hecho de tener una obra social para su familia, poder estudiar y hacer deportes. En cuanto a la percepción que tiene de las posibilidades que la institución ofrece para su desarrollo, menciona que antes había ascensos por concursos y puntaje, pero que en la actualidad no hay carrera hospitalaria, ni rotaciones, ni despidos y los traslados de personal suelen ser a funciones menos jerarquizadas.

Claudia confirma la situación de inmovilidad en los puestos de trabajo por falta de concursos. Además percibe un aumento en la demanda sobre su sector que no ha traído reemplazos ni incorporaciones. Su desarrollo profesional está vinculado con el lugar que su disciplina ocupa en la Argentina, que la limita al ámbito de las instituciones oficiales. De todos modos, en la actualidad percibe mayor estabilidad a partir de la ley que incorporó un grupo de profesiones a la carrera hospitalaria, luego de diez años. Ve la suya como una actividad cara que antes de dicha ley podría haber sido eliminada y que hoy la lleva a intentar “vender que se colabore con el hospital”.

Fernando sugiere que la estabilidad estaba anteriormente ligada sólo a la

honestidad. Hoy percibe la inestabilidad como una “espada en la cabeza”. Señala una diferencia respecto de los despidos: la cifra se duplica en bancos privados. En cuanto a las posibilidades de ascenso, menciona la ausencia tanto de estímulos monetarios como de reconocimientos en términos de jerarquización. Frente a esa inseguridad, cifra sus esperanzas en el trato personal con los clientes. Un ascenso sólo parece posible por algún fallecimiento, ya que percibe al mercado financiero “superpoblado”, lo que ejemplifica citando la apertura de una nueva entidad bancaria y las tres mil solicitudes presentadas.

Carlos veía en sus comienzos a la carrera bancaria como la posibilidad de tener un trabajo seguro y medianamente con futuro. Hoy ve que las entidades bancarias tienden a achicar sus costos reduciendo el personal, el pago de horas extra, aumentos o plus. Antes, el trabajo bancario permitía vivir “dignamente y favorecer el engrandecimiento espiritual”, con expectativas de futuro. Percibe amenazas internas de los que quieren ascender y externas de la gran demanda de trabajo que hace que las personas se ofrezcan por la mitad del sueldo. Menciona como una desventaja su edad y supone que algo debe “estar haciendo mal”. Sin embargo espera que llegue la tendencia actual de la escuela americana que desplazó a los jóvenes “yuppies” reemplazándolos por gente con experiencia y capacidad de decisión.

En las entrevistadas estatales es común la fuerte sensación de estabilidad y ambas coinciden en la falta de movilidad ascendente. Con la contradicción entre el carácter transitorio atribuido por Fabiana a su empleo y su continuidad en el mismo esta idea queda subrayada: las expectativas de desarrollo personal no van a darse dentro de la organización y salir de ella genera miedo. Claudia no ve transitorio a su trabajo pero sí señala la limitación propia de su profesión. Tampoco aparecen en ella aspiraciones de cambio.

En los bancarios se hace notoria la diferencia entre el antes y el hoy. Hay pérdida de seguridad y de parámetros. Carlos menciona una larga lista de motivos

para sentirse inseguro, algunas de índole personal, otras institucionales y otras mundiales. Relaciona la posibilidad de desarrollo con un factor externo y abstracto: el pensamiento americano, que permita que su edad y experiencia sean por fin reconocidos. Las posibilidades de ascenso encuentran un lugar común: por fallecimiento. En el caso de Fernando, quien percibe más claramente la posibilidad de despido (“espada en la cabeza”) su reaseguro es su trato con los clientes que podrían auxiliarlo.

En este punto la coincidencia es completa respecto de la falta de posibilidades de desarrollo pero discrepan en la percepción de estabilidad y causas que atribuidas.

3.3.3. Percepción de las relaciones humanas.

Para Claudia, la posición en el organigrama define la poca integración con los otros servicios y el ambiente general es percibido como de “chusma” con circunstanciales acciones de unión solidaria frente a la necesidad de algún compañero.

Para Fabiana la relación con sus compañeros de sector es muy buena y no tiene contacto con otros sectores.

Carlos percibe una actitud más individualista y una situación de aislamiento como efecto de las formas de organización y de la frialdad de las comunicaciones vía computadora y e-mail. Por otra parte, su autonomía decisional limitada a espacios acotados lo hace pensar en “compartimentos estancos”. Sin embargo, cree que la relación humana “siempre se puede dar”, aunque es difícil por la competitividad y el individualismo.

Para Fernando la relación es mala, competitiva en extremo por las características del mercado laboral. Según su propia definición, la solidaridad

requiere de “grandes gestas”.

En las opiniones de las empleadas estatales aparece la sectorización por un lado y por el otro la posibilidad de integraciones generales eventuales y también el establecimiento de vínculos más sólidos dentro de los sectores. Los bancarios coinciden en que la competitividad hace difícil las relaciones personales. En el caso de Carlos agrega el efecto de frialdad producido por los cambios tecnológicos.

Para dos de ellos la solidaridad sólo es posible circunstancialmente. Es casi completa la coincidencia acerca del funcionamiento sectorizado o compartimentado.

3.3.4. Percepción de la autoridad.

Fernando opina que su banco tiene “ausencia de políticas”, con una autoridad muy centralizada, sin mayores innovaciones, de estilo conservador y con gerentes mediocres.

Carlos define a los bancos en general como “unidades de negocios”, con relativa autonomía por sector, muy divididos entre lo operativo y lo comercial, con la autoridad fragmentada y limitada.

Para Claudia la actual dirección está muy centralizada como consecuencia de la personalidad de quien ocupa el cargo, quien no delega ni planifica.

Fabiana considera que la autoridad es ejercida directamente o a través de encargados designados antirreglamentariamente. Esto hace que sean cuestionados y que carezcan de poder de sanción. El autoritarismo también es percibido por la falta de apoyo de propuestas de modificación surgidas desde los servicios, excepto cambios menores. Las jefaturas no son remuneradas y en

algunos casos son designadas entre los propios compañeros lo que le hace percibirlos como pura formalidad. Percibe desorden y un modo de control por presión en la forma de amenazas de traslado a sectores menos beneficiosos.

La percepción de las entrevistadas estatales es coincidente: se trata de un estilo centralizado, autoritario, personalista. La de los bancarios es divergente: para Fernando se trata de un modelo conservador, sin innovaciones y con ausencia de políticas, y para Carlos la autoridad está fragmentada y es relativa la autonomía de decisiones. Aparece como rasgo común entre Fernando, Claudia y Fabiana pertenecen a instituciones que mantienen el mismo estilo de autoridad desde más de una década.

3.3.5. Imagen personal laboral.

Claudia señala su elección de quedarse en el hospital como determinada por las dificultades de su profesión para el ejercicio liberal. También se percibe en una función desde la que puede ser escuchada como si no perteneciera al hospital, libre para utilizar recursos personales, para ponerse tanto la “camiseta” del paciente como la de la institución. Por otra parte, se ve ligada al control interno de su Colegio Profesional y directamente al público.

Fabiana percibe un efecto de estereotipo y resignación con el paso de los años y registra como diferencia, que el personal recientemente ingresado es desprejuiciado y espontáneo. Frente al desorden con el que describe a su institución, ella contrasta lo burocrático con la productividad propia

A lo largo de la entrevista con Fernando, compara su actividad con otras: con los psicólogos, separando la felicidad del tener o no dinero. Más tarde, con los jugadores de fútbol en relación con la importancia de la Institución a la que se pertenece y las posibilidades de identificación con ella. Con Macri, ante quien se siente bafraño, con la apariencia de las frutas y finalmente, se ve como obrero con

corbata que no vivió la época del bancario con aceptación en la sociedad.

Para Carlos se trata de una “ecuación que no cierra”, en la que los términos de dicha ecuación son tiempo, esfuerzo, recompensa, competencia y cuyo resultado centra en sí mismo: “algo debo estar haciendo mal” o, en todo caso, no hay posibilidades reales de hacer las cosas que cree apropiadas. Antes, el trabajo era para hacer lo que él quisiera pero ahora, con el incremento horario no encuentra tiempo y para actividades de desarrollo personal. Esta sensación de frustración parece ligada al envejecimiento, y compensada con proyectos que le parecen utópicos por un lado pero sobre los que reflexiona como posibles.

Claudia se percibe desde un lugar desde el que puede preservar cierto rango liberal para el ejercicio de su profesión, situando sus controles en su Colegio y en la conformidad del público. Fabiana se percibe contrastándose del desorden y la burocracia por medio del trabajo como valor. Fernando se percibe como a modo de espejo en el que asemejarse a otros actores sociales con roles protagónicos con los que arma una composición, a modo de collage. Señala una diferencia entre el antes y el hoy que insiste en la pérdida de status. Carlos se percibe desde un lugar de encierro del que a pesar de conocer los múltiples determinantes externos, intenta escapar preservando su singularidad por medio de causaciones internas o fantaseando.

Lo común en los cuatro entrevistados es la articulación de un modo de autodescribirse en el que parecen necesitar recortarse y diferenciarse de un espacio de alienación.

3.3.6. Percepción de las actividades sindicales.

Claudia no menciona espontáneamente las actividades sindicales y sí la relación con su Colegio Profesional.

Fabiana recuerda épocas de luchas sindicales con cierto riesgo, ligadas al surgimiento en el año 91 de un nuevo gremio, ATE, pero ve en la actualidad una quietud basada en la certeza de no poder ser despedidos. Ve desinterés por el hecho de la existencia de una lista única.

Fernando relata que su actividad sindical comenzó al poco tiempo de su primera promoción en el Banco, y esto le fue señalado por un gerente, como algo inadecuado o contradictorio. Dejó esa actividad por problemas con algún dirigente y con compañeros por ser “amarillos”, calificación en la que se incluye. Más adelante llegó a pensar que ser delegado era un estigma por el que fue castigado por aquel gerente tanto como por quitarle protagonismo. La Bancaria es vista actualmente como una posibilidad de realización personal por el ofrecimiento de gerenciar un Centro de Salud.

Para Carlos queda poca conciencia gremial para defender a los trabajadores y opina que los “banqueros nos han rodeado la manzana”. Siente que una reforma laboral al menos le permitiría saber a que atenerse ya que en la actualidad no está amparado por leyes y en particular, por manejar créditos, está sujeto a riesgos.

Los cuatro entrevistados se muestran escépticos ante la actividad sindical, sin participación actual y en el caso de Fernando sólo espera poder lograr algo que redunde en su beneficio personal.

Conclusiones

Conclusiones.

Entre lo inesperado, nos llamó particularmente la atención la disponibilidad de nuestros entrevistados para hablar de su trabajo. Por momentos, parecían hablar para sí mismos, en todos los casos, como quien necesita poner en orden sus pensamientos. O a una realidad cotidiana en la que no parecen encontrar quién los escuche. El E-mail de Carlos, el conservadurismo de las políticas del banco de Fernando, la imposibilidad de generar proyectos de Fabiana, el por qué no delegamos de Claudia a su directora. En el hospital, nos pareció que ambas entrevistadas armaban reaseguros simbólicos para protegerse: el Colegio Profesional que de algún modo diferencia a Claudia de una estructura formal que la niega, el aislamiento físico de Fabiana que la separa de la enfermedad y de la muerte. Pero nos quedamos con la impresión que sus barricadas no las protegen del control omnipotente. Las expectativas de realización personal para Fernando parecen haber recorrido varias etapas, el sindicalismo, la evolución dentro de la entidad, la seducción de la clientela, un Centro de Salud que lleve su marca. Carlos, tal vez en una situación existencial distinta sólo espera poder estar para el reconocimiento de la experiencia, consciente de haber resignado su desarrollo personal ante el ímpetu de las nuevas formas en la globalización, claro, aquí, en el no tan Primer Mundo.

La mención hecha de diversos modos a la graduación universitaria, por comparación de tareas en Fernando, refiriendo su propio proyecto en Fabiana, o mencionando su pertenencia profesional en Claudia, posiblemente haya sido disparada por el hecho de conocer la naturaleza de trabajo final de nuestra investigación.

“El trabajo lo hacemos nosotras”, como quien siente aún que trabajar puede dignificar frente a la burocracia o la corrupción. A partir del fenómeno de la desocupación, fuerte ha sido el papel de los medios de comunicación para instalar

al trabajo como un objeto de conquista, casi como un valor en sí, más allá de las condiciones de su despliegue. Queremos decir, hasta más allá de aquello que el hombre entregue para poseerlo. Dice Christophe Dejours, en *Trabajo y Desgaste mental*, refiriéndose al trabajador que se enfrenta a una ruptura de su situación laboral, aún cuando la causa no sea traumática, como en la jubilación:

“... el trabajador liberado de su trabajo constata con asombro que no sabe qué hacer con esa libertad. La investigación clínica nos revela entonces que por falta de una situación desprovista de las habituales exigencias organizacionales, el funcionamiento mental queda paralizado o, al menos, queda hipotónico. El trabajador se encuentra entonces frente a lo que temía: no ser él mismo, ya que perdió su personalidad en la batalla del trabajo al mismo tiempo que sus gustos, su energía, su iniciativa y sus deseos.”

¿Es el trabajo en la actualidad organizador o estructurante de la identidad? ¿Es funcional a las exigencias de la globalización, la realización personal o la expresión de alguna clase de singularidad? El sentir la mencionada desocupación como espada de Damocles podría desencadenar al menos dos salidas extremas: en una, contemplarse como sólo un número en un mercado laboral despiadado; la otra, sucumbir a la angustia y al miedo generadores de síntomas de diverso grado. Ver o no ver. Suicidarse o limarse las uñas, como decía Claudia.

Ante la fantasía de trabajar con un modelo preventivo, nos planteamos algunas cuestiones elementales: ¿quién consulta? Una institución pública, una empresa privada, un sindicato, un trabajador individualmente. ¿Cuáles son las demandas, explícitas e implícitas? ¿Es factible alguna intervención eficiente y eficaz que no cuestione estructuras alienantes en las organizaciones? ¿Existen posibilidades de resoluciones individuales? ¿O es imprescindible el sostén en los vínculos colectivos? ¿Qué significa, pensamos con Carlos, el “nariguetazo” o las anfetaminas como ilusorio sostén de la realidad? ¿Será la competitividad a ultranza una forma funcional e inmodificable de las organizaciones actuales? ¿O,

por el contrario, no es funcional pero sigue siendo inmodificable? ¿O es modificable pero útil aunque lesione los lazos sociales? ¿Útil a quién y a qué propósitos? Perspectivas deontológicas que definirán el futuro quehacer, y que hoy por hoy se nos ocurre que se tratará de promover lazos sociales, aún desde las formas de la clínica. Las necesidades de sociabilidad nos parecen necesidades de sentido. Sentirse digno, fuerte, estimado, tenido en cuenta. Es el sentido que nos llega desde la existencia reconocida y reconocedora de los otros. Ordenador final de las decisiones a tomar cuando la actividad profesional nos coloque en posición ya no de meros observadores.

Anexo.

A) FMI: Las condiciones de la deuda para Argentina.

El siguiente recorrido fue seleccionado y sintetizado a partir de las coincidencias en su consideración durante el año 1999 por los diarios Clarín y Página 12. El objetivo es presentar una apretada síntesis de lo ofrecido al público en relación a temas tales como la situación de la deuda externa, medidas sugeridas por el FMI, medidas tomadas luego por el gobierno, relaciones entre inversiones y gastos oficiales, corrupción, respuestas populares, privatizaciones y fundamentalmente, el ajuste. Este último es viejo conocido de las políticas económicas argentinas: nuestro folclore fue enriquecido hace más de cuatro décadas con la frase: "hay que pasar el invierno".

12 de marzo:

- El Fondo Monetario Internacional admite oficialmente lo que el Gobierno niega: el PBI ha declinado marcadamente en la segunda mitad de 1998, esto afectará las finanzas públicas y no se podrán cumplir las metas fiscales federales y provinciales. El organismo sugiere **mayor flexibilización para fortalecer la competitividad y reducir el desempleo en el mediano plazo.**
- El ex Ministro de Economía Roberto Alemann dijo para un auditorio de directivos (de Coca Cola, Ford Argentina, Impsa, Siemens, y Sociedad Rural) que seguirá el panorama recesivo y aumentará el desempleo durante los próximos meses.
- El Gobierno anuncia controles para las importaciones, incluidas las del Mercosur.
- La Cámara de Apelaciones en lo Criminal impide la investigación de coimas en la Policía federal.

13 de abril:

- Tomás Raichman y Teresa Ter Minassian del Fondo Monetario Internacional se reúnen con el Ministro de Economía argentino e indican un recorte presupuestario

de 1000 millones de pesos y admitieron que, en época electoral, con la caída de la actividad regional y los precios en baja para los exportables argentinos, había que flexibilizar las exigencias fiscales, es decir, se podrá aumentar el déficit hasta 4950 millones de dólares.

22 de abril:

- Se habla de "dolarización". Michel Camdessus, titular del FMI, manifiesta preocupación por el déficit de cuenta corriente en Argentina, equivalente al 4% del PB, y que implica un aumento de la deuda. Simultáneamente elogia la disciplina del equipo económico. Respecto de la "dolarización", advierte que es un paso que merece una cuidadosa consideración en los países de América Latina, que debe ser consultado con las autoridades de EEUU. Se pregunta si todos los problemas se podrían resolver abandonando la soberanía de las monedas nacionales. Por un lado, parecería prometer mejoras en la estabilidad pero cada país perdería capacidad independiente para ajustar el tipo de cambio y la dirección de las tasas de interés.
- Entre los proyectos para achicar el déficit fiscal, se impulsa la eliminación de la Prestación Básica Universal (PBU), de 210 pesos, que afectará a los futuros jubilados, pero que en la actualidad es cobrada por 200.000 de sistemas públicos y privados y se financia con los aportes patronales. Para las jubilaciones mínimas habría un incremento de 150 a 190 pesos, no habría cambios en las de 400 pesos y habría una reducción del 10 al 22% en las que van entre 450 y 800 pesos.
- La guerra de los Balcanes ocupa el centro de las noticias internacionales y el clima de internas y los candidatos el de las nacionales.

25 de abril:

- Estimaciones conjuntas del FMI y el Ministerio de Economía expresan que los depósitos e inversiones argentinas en el exterior, de 90.000 millones de dólares, superan los depósitos bancarios del país, equivalen a más de tres veces las

reservas del Banco Central, representan 44 meses de exportaciones y **cancelarían el 90% de la deuda pública**. Representan casi **8 veces** lo que el estado gasta, sumando nación, provincias y municipios, y el PAMI en **salud**.

- Entre 1991 y 1998, la deuda pública se duplicó, la privada aumentó **10 veces**.
- Se aprueba en Washington la posibilidad de la OTAN para intervenir militarmente otras partes del mundo.
- El negocio de la Seguridad Privada mueve 1000 millones de pesos.

29 de abril:

- REPSOL compra el 15 % de las acciones de YPF. La Asamblea de accionistas cuestiona este ingreso ya que bajo esa conducción la petrolera ASTRA, dio resultado negativo por primera vez y esto mismo podría ocurrir con YPF si REPSOL asumiera el control.
- Denuncias por antisemitismo, empleos públicos a represores de la Dictadura, inconstitucionalidad por perpetua para homicidas que cometieron ese delito siendo menores. Infructuosos allanamientos en comisarías de La Plata por el posible ocultamiento de unas mil denuncias, para bajar las estadísticas delictivas (las comisarías fueron alertadas por el propio Jefe Departamental). Se demuestra en la primera jornada del juicio por la muerte del estudiante Miguel Bru, que el Libro de Guardia de la Comisaría 9ª. de La Plata había sido adulterado.

1 de mayo:

- Actos y marchas en todo el país, y en especial frente al Congreso, organizados por el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), con fuertes reclamos por el desempleo.

2 de mayo:

- Ante cada tema, los candidatos se van expidiendo a futuro. Tal el caso del pedido

de Baltasar García, Jefe de la Policía Federal, de 75 millones más y "manos libres" para actuar en la resolución de la inseguridad. Las cifras hablan de 16 robos por hora en la Capital. Los candidatos analizan y prometen reformas al sistema carcelario, a las leyes penales y de minoridad y, por supuesto mejoras sustanciales en lo social, económico, educativo etc.

- REPSOL presenta sus planes para YPF, venta de activos, cancelación de inversiones, fusión con ASTRA, que a su vez tiene Eg3, METROGAS (la distribuidora que más factura). Cabe recordar que REPSOL también está vinculada a la otra distribuidora de gas (Gas Natural Ban).

6 de mayo:

- El recorte presupuestario cae sobre:

Ministerio de Educación: 280 millones de pesos

Universidades (Bs. As., Córdoba, Cuyo, Litoral, Tucumán, La Plata y Rosario, las más afectadas); Infraestructura y equipamiento escolar; Reforma Institucional de las Provincias; Promoción Científica y Tecnológica; Academias Nacionales e Institutos Terciarios; Formación y Actualización Docente; Evaluación de la Calidad Educativa; Oficina Privada de la Ministro. Esto cercena el **40%** de los proyectos para Enseñanza General Básica, el **60%** de Ciencia y Técnica y el **70%** de los programas de infraestructura.

7 de mayo:

- Es el turno de los recortes para:

Ministerio de Salud: 39 millones

Planes de lucha contra el SIDA, el cólera, la reeducación de adictos y el equipamiento de Hospitales Públicos, planes materno infantiles (provisión de

leche), planes de prevención y asistencia de enfermedades crónicas no transmisibles, el Instituto Nacional de Coordinación de Ablación e Implante, el Malbrán de Investigación de Microbiología, y otros.

Presidencia y Secretarías dependientes:

Prensa y Difusión: 15,2 millones

Control, Prevención y Educación Etica: 243.000 pesos

Desarrollo Social: 137 millones

Programas alimentarios y pensiones no contributivas, Políticas Públicas de la Mujer, Fomento a la Pequeña y Mediana Empresa y otros.

Consejo del Menor y la Familia: 2 millones

Recortes generales y en los programas de atención a la Vejez.

Secretaría de Deportes: 2,2 millones

Prevención y Control Antidoping (cerca del 40 %) y otros.

Secretaría de Recursos Naturales: 62 millones

Obras Hídricas (Riachuelo, Represas, Acueductos), Ordenamiento Ambiental

Comisión Cascos Blancos: 2,2 millones

Atención de Emergencia por Inundaciones: 1,9 millones

Ministerio de Trabajo:

Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de Jóvenes y Plan Trabajar III de subsidio a desempleados y otros.

Ministerio de Economía:

Censo Nacional del 2000, Monumentos y Edificios, Políticas de Sector Primario, Programa Social Agropecuario, Política Energética, Formulación de Obra Pública, Políticas Portuarias y Vías Navegables, Dirección Nacional de Vialidad, otros recursos destinados a Política Económica en general.

Ministerio del Interior: 3,3 millones

Programas de Fomento e Impulso al Desarrollo del Sistema Democrático y de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos.

- **Sí** hay algunos refuerzos presupuestarios, gastos reservados y Aportes del Tesoro Nacional que no se discuten: Dirección Nacional de Migraciones, Policía Federal y su Caja de Retiros y Pensiones, SIDE, viáticos de algunos funcionarios.
- Comienzan una serie de apagones en Universidades, clases públicas, presentaciones judiciales, protestas parlamentarias tanto del partido oficial como de la oposición, marchas y convocatorias en plazas y avenidas. La Ministra de Educación de La Nación advierte que en esas condiciones no continuaría en ese cargo.
- Se opera la venta del 85,01 % del paquete accionario de YPF a la española REPSOL, que adquiere una posición dominante en el mercado (Producción: **51%** del gas licuado, **48%** del crudo, **43,3% del gas natural** - Ventas: **71,2%** del gas natural, **58 %** de naftas, **59%** de gas oil) . Se promueve la antimonopólica Ley de Defensa de la Competencia, pero para alcanzar a REPSOL, deberá ser aprobada antes del 23 de junio.

8 de mayo:

- Renuncia la Ministra de Educación.
- La Confederación de Educadores de la República Argentina, CTERA, convoca a un paro nacional para el 11 de mayo. Es designado un nuevo Ministro. Renuncias de otros altos funcionarios de la cartera. Se multiplican marchas y protestas en todo el país.
- Concluye la campaña de elecciones internas del oficialismo en la Provincia de Buenos Aires. Se comienza a hablar de gobernabilidad.
- REPSOL anuncia la venta de parte de sus activos para la reducción monopólica. A la Secretaría de Industria le parece insuficiente.
- La Balanza Comercial tiene un fuerte saldo negativo, 879 millones en el primer trimestre.
- El aumento de los delitos contra la propiedad y los crímenes violentos amplía un mercado ventajísimo a empresas nacionales y extranjeras, que ofrecen tecnología de punta en el blindado de autos, identificación biométrica, control a distancia de casas, guardia cibernético.

9 de mayo:

- El nuevo Ministro critica la protesta educativa.
- Elecciones internas en varias provincias.
- El **7%** de nuestra economía está en manos españolas, abarcan desde energía a pesca, supermercados a procesamiento de votos y facturan más de **20.000 millones**.
- La Asociación de Defensa de los Consumidores y Usuarios embiste judicialmente contra la venta de YPF.

13 de mayo:

- Las medidas del Ministerio de Economía parecen recibir un duro traspié: El Congreso devolvió por Ley los 275 millones recortados a Educación y agregó 80 millones para los jubilados. Se acusa al viceministro de haber generado el conflicto

educativo con su ingeniería de recortes de gastos, a lo que éste responde que no pedirá al FMI autorización para aumentar el déficit fiscal. Se emitirán bonos de la deuda. Ahora el cuestionado es el propio Ministro de Economía, desde el Gabinete. Para los estudiantes y docentes, no es suficiente.

- Denuncias por *dumping* en importaciones provenientes de Brasil y que afectan a sectores textiles y del calzado.
- "Tractorazo" en Tucumán, se impulsa un paro agropecuario para fines de mayo.
- Habrá canjes de Bonos de tasas bajas por otros a tasas altas, que beneficia a los financistas y aumentará la carga por intereses. De todos modos, siguen los saltos en la Bolsa, semana a semana, de la euforia a la depresión. En el día de hoy, baja del 4,3 %.
- Hay escepticismo sobre las medidas de seguridad y los efectivos de Drogas Peligrosas confunden morfina con AZT.
- La falta de presupuesto vacía el 50 % de las camas del Hospital de Clínicas.

16 de mayo:

- El Ministro de Economía se arrepiente de haber aceptado un mayor déficit para parar la protesta estudiantil y asegura que esa medida provocó la caída de la Bolsa en un 11%.
- Surgen versiones sobre acuerdos para la gobernabilidad en los últimos meses de este período.
- Accidental bombardeo de la OTAN sobre objetivos civiles.

23 de mayo:

- Los candidatos y el gobierno aseguran la convertibilidad, unánimemente.
- El financista George Soros opina que el peso está sobrevaluado.
- Se tranquiliza a los Mercados con las reservas de 30.000 millones de dólares y una relación entre capital y activos bancarios que supera normas internacionales y el 75% del sistema financiero está en manos extranjeras.

- Renuncia el Ministro de Trabajo por el escándalo desatado por su jubilación de privilegio, pese a no tener la edad y estar en actividad.
- Se descubre un grupo de espionaje policial en Mendoza que se ocupaba de investigar la ideología y la intimidad de políticos e intelectuales.
- Clima de campaña electoral.
- Pese a los planes de racionalización del personal estatal, los planes de empleo público y transitorios hacen que las cifras no hayan variado comparando con las de un a década atrás.
- Cae la recaudación fiscal pese a la implementación del Monotributo.
- En cuatro meses se modificó tres veces el Presupuesto Nacional: la meta deficitaria pasó de 3.250 a 6.800 millones.
- Se anuncia fuerte ofensiva de la OTAN sobre los Balcanes.

26 de mayo:

- La presencia del ex presidente de facto Galtieri, buscado por la Justicia Internacional, en el chocolate del festejo patrio impacta en la opinión pública.
- A cuatro años y diez meses del atentado y sin resultados sobre la autoría, se reinaugura la Sede de la AMIA.
- Siguen las bajas bursátiles en todo el mundo.
- El gobierno logra quebrar el Frente Rural, y se detiene el paro anunciado de diez días.
- La OTAN bombardea objetivos civiles por error.

30 de mayo:

- La Central de Trabajadores Argentinos (CTA), anuncia en su segundo congreso, una jornada nacional de protesta para el 6 de julio.
- El nuevo ministro de Trabajo anuncia que seguirá la línea del renunciante, se opondrá a la reducción de las indemnizaciones por despido ni la jubilación mínima (PBU).

- La caída del comercio exterior determina una recaudación de 1200 millones menos, para el mes en curso, 10% menos que el año anterior. Sin embargo, el titular de la AFIP (ex DGI), asegura que la evasión impositiva bajó del 40%, en 1996, al 26%.
- Desde Wall Street se insiste en la escasa capacidad de resolver problemas de la "dolarización".
- Fuerte protesta del Sector Pesquero en Mar del Plata.
- Se conforma una Megarred ferroviaria en el Mercosur, en manos de un grupo brasileño.
- Recrudescen los ataques a Yugoslavia.
- Las computadoras y equipos informáticos fallarán en la interpretación de la fecha, al ingresar en el 2000. Esto podría traer graves problemas de abastecimiento, energéticos, de comunicación, salud etc.

6 de junio:

- REPSOL anticipa que habrá reducción de personal en YPF.
- Se publican cifras de pobreza relevadas por el Banco Mundial.
- Se anuncia la devolución de 4,5 millones de dólares depositados en cuentas secretas de directivos implicados en el caso de coima IBM - Banco Nación.

10 de junio:

- Las cifras que con motivo de la "Argentina Poverty Assessments", estudio de la gestión menemista que lleva a cabo el Banco Mundial para determinar qué sector priorizar en los créditos conmocionan al Gobierno.
- En Corrientes es tomada la Legislatura, hay huelga de empleados públicos y la policía autoacuartelada en reclamo del pago atrasado de haberes.
- Es el último de los cuatro días del paro Rural, sector agobiado por una deuda de 14 mil millones de pesos, con cortes de rutas, apagones y manifestaciones con crespones y banderas de luto.

- Camiones y colectivos copan el centro de la Ciudad Autónoma en protesta por la implementación del nuevo impuesto destinado al Fondo Nacional de Incentivo Docente. Para el día 11 se autoconvocaron, con el mismo motivo, los taxistas.
- Se firma el acuerdo técnico militar para el repliegue de tropas serbias y el envío de una fuerza internacional de paz.

27 de junio:

- Se anuncia una marcha de vecinos de cien barrios de la Capital para reclamar mayor seguridad.
- Comienza el juicio al Juez Trovato.
- **Cae el consumo de alimentos de primera necesidad:** pese al promedio de baja de precios del 4%, la caída media es del **6%**. La carne, por ejemplo, revela una cifra de **-20%**. También ha bajado el consumo de naftas y gasoil, entre un **13% para el gasoil y un 28% para la nafta común**.
- Elecciones internas para la Alianza opositora.
- Fuerte operativo frente a la evasión del pago del impuesto automotor destinado a elevar el salario docente.
 - Los subsidios agrícolas dividen las posiciones de la cumbre entre el Mercosur y la Unión Europea.
 - En Colombia, la guerrilla recibe al Presidente de la Bolsa de Nueva York, quien trae un mensaje de apoyo a las negociaciones de paz.
 - La cumbre socialista cierra con un reclamo por la revisión de la deuda externa de los países más pobres. Es justamente el desempleo uno de los indicadores más fuertes que nos ubican entre los mismos.

B) Transcripción de entrevistas.

1. Entrevista con Fernando.

Edad: 35 años

Trabaja en: Banco de la Edificadora de Olavarría

Antigüedad: 16 años

¿Cómo empezó tu carrera bancaria?

Trabajo desde muy joven. Empecé en la Proveduría del Banco Provincia. Ahí sos el almacenero. Además en ese banco verticalista, militar, te hacen notar que sos el ordenanza y no te podés sentar en la mesa del jefe. Ahora están un poquito mejor pero la realidad los va golpeando. De todos modos cuando a ellos les bajan cinco a nosotros nos bajan diez. En el banco que estoy ahora, donde sugirieron reorganizar por regiones, por ejemplo, el abogado hizo un curso en Harvard,. Me parece como un tratamiento en Cuba para curar el reumatismo. Te hacen mover la mano setecientos millones de veces, pero cuando llegás acá a los cinco días tenés la mano igual, acá en Argentina es inaplicable y me da la sensación que está combinado con el tema turístico.

¿Qué sensación tenés en este banco después de diez años de trabajo?

Hace poco cambié de sector, desde uno que me dio muchas satisfacciones. Lo más grande que hay es la clientela. Mi trabajo es como el de los psicólogos: Vos te sentás, ... te das cuenta que la felicidad de la gente no pasa por la plata... hay gente que viene más esclava con guita que sin guita. El trato con el público es el capital más grande y aparte la única esperanza, vamos a entrar un poco en el tema, uno siempre tiene la espada sobre la cabeza, pensando que mañana te dicen mirá flaco, te vas. Aunque generalmente no pasa, la esperanza es que algún empresario con quien se haya tenido alguna vez una buena relación te tire una sogá, no que te dé guita sino que te dé laburo... Uno tiene un interés medio

particular... La gente por más que tenga cinco años de banco, necesita que vos le expliqués. Si sos bicho le agarrás la mano, si sos nulo cuesta mucho más. Hay otros que agarran mucho más que uno.

¿Cómo ingresaste?

Al principio se entraba por contactos, luego se empezó a requerir formación universitaria. Es como cuando vendés frutas, cuando hay mucha oferta: si es bien redonda, roja, no tiene ninguna pintita, mejor, aunque eso no te garantiza nada, porque en el banco, si vos no sos una caja de té, lo aprendés al laburo... Lo fundamental es la honestidad del tipo porque en el banco, cualquier nabo te afana. Esta semana despidieron a un Licenciado en Administración de Empresas que no le daba ganancias al banco. Somos como jugadores de fútbol. Nosotros somos de los bancos medianos, con un sentido de pertenencia e identificación marcado. La reducción del mercado financiero, como sucursales, no nos ha afectado, estamos recontrasuperpoblados. Pensá que nuestro banco fue elegido entre todos para la recaudación de la DGI por su funcionamiento.

¿Y ahora qué requisitos piden?

Se están abriendo sucursales de otro banco privado, que ya recibió tres mil solicitudes de empleo. El perfil solicitado es gente no muy joven, por encima de los veintitrés, veinticuatro años... En general te quieren chupar a los dieciocho y te tienen hasta los diecinueve y medio. Por ahí le están encontrando otro atractivo al bancario... por ahí los tipos se equivocan porque vos podés ser Contador... cinco años de carrera... dos años en un estudio, pululando, y quieren meterte a Oficial de Negocios. Ni siquiera en el tema de ventas es bueno eso, porque, me parece a mí que la necesidad más grande que tiene cualquier negocio es la inserción en la gente, en la sociedad, en la comunidad, conocimiento. Yo, si tuviera un negocio que tenga que vender servicios, estaría buscando tipos que conocieran gente. Es uno de los problemas que tiene nuestro banco; los capitanes vienen de otra

ciudad, el gerente, el contador, con muy poca inserción en la sociedad marplatense, y tienen muchos problemas para generar negocios propios, negocios de su figura. Hay tipos que ellos mismos son su banco, llevan su gente.

¿Hay oferta de trabajo en el sector bancario?

Se están abriendo algunas posibilidades de trabajo, algunas sucursales que van a abrirse, pero, el mercado... no alcanzan las fuentes. Habrá para cincuenta personas.

¿Ha habido cambios en las condiciones de trabajo desde que vos entraste hasta ahora?

El bancario viejo, para decirlo de alguna forma, ya no existe, y creo que tampoco yo entré en el bancario viejo. Cuando yo entré empezaron a bajarnos cosas, calidad de vida nos estuvieron sacando durante mucho tiempo. Yo ya no vi la buena calidad del bancario, la vida esa que tenían los tipos que entraban a las doce, se tomaban el vermouth, se iban a laburar, salían de ahí y se iban de pachanga. Yo eso ya no lo viví. Yo entré en el 81, me estoy basando en los comentarios de compañeros míos más viejos, tres horas de atención al público y otro tanto de laburo interno. Cuando entré al banco, mi primer laburo en serio, jamás me planteé que me iban a echar; vos, si corrías por los carriles normales... El bancario era un tipo con aceptación en la sociedad, salvo que metiera la mano en la lata, no había ninguna posibilidad cierta de que te echaran, salvo que vos fueras un tipo que viniera de veintidós días hábiles veinte tarde, pero ¡tarde! a trabajar. Hoy un chico que ingresa sí se lo plantea, por esto mismo, mañana lo compra otro banco y se puede reducir, no sabés quien va a quedar. Yo entré de ordenanza al banco, sirviendo café. Mi evolución en el banco, se la debo a un compañero mío que también era ordenanza pero, no sé si destacado, pero con luces. Responsable, escribía muy bien a máquina, tenía un par de años entre Historia y Contador Público de facultad... con otro vuelo... yo no había terminado

el secundario, me faltaban dos materias y me dio plafón para entrar ahí, que era lo que se necesitaba en ese momento en el banco... Un día me dicen: "Mirá, por qué no te pasás esto a máquina". Yo, peleando con la máquina, lo pasé. Había roto catorce papeles. Después pasé otra cosita y la hice bien, ayudado por este chico que me iba explicando, y de repente los dos nos dimos cuenta que podíamos desarrollar otras tareas. Un día viene el Gerente y nos dice que nos iban a promocionar y nos iban a pasar a la parte administrativa: dos únicos casos en el banco. Tiempo después empezamos la vida sindical. Una charla con un Gerente muy ácido que teníamos, ahora es Vicepresidente del Directorio, nos dice que cómo, recién nos acababan de promocionar y ya estábamos haciendo quilombo, como que nos hubieran regalado la vida porque íbamos a laburar de administrativos en lugar de ordenanzas. El lomo lo puse yo para ser lo que soy. El principal problema que tiene el que ingresa hoy es que vos mañana no sabés si estás. No permite proyectar nada, ni pensar en cambiar el auto. Si me echan del laburo, las cuotas las paga Montoto... Yo soy muy conservador... Ahora todo es mucho más frágil... Hace poco nos dijeron miren muchachos, vamos a tener que aportar un poquito así que vamos a tener que bajar un poquito el sueldo, no era mucho, pero se inició el cambio con unos tickets canasta. No nos jodieron de verdad pero fue un toque de atención, tuve que pensar qué dejo, los gastos míos... dos cenas por mes, una con mis compañeros de banco, un grupúsculo, porque entre treinta y siete empleados es muy difícil, y la otra es con los del colegio. Gasto muy poco, si me llega a ver Macri va a pensar que yo soy un biafrano... y hay gente que vive con menos de la mitad de lo que gano yo, no sé como hacen, no me imagino. Nosotros entre los dos redondeamos dos lucas. Hay gente que ingresa eso en forma individual. Uno va adaptando su vida, y ahí empezás a reaccionar, ahí es donde se siente la desocupación, o donde te empezás a resignar.

¿Cómo es la relación entre los compañeros del banco?

Mala. Siendo una buena persona pensás que un tipo gana quinientos mangos más

que vos y no lo merece, mirás al Tesorero y pensás que la única posibilidad de ganar quinientos mangos más es si se muere él, porque no te alientan ninguna expectativa, pero no es de guita tanto. Yo capaz que espero más de lo que soy, una retribución mayor de lo que merezco, en todo sentido, seguramente estoy equivocado. Pero vos siempre estás esperando algo más, entonces el que está al lado es un competidor en definitiva. El mercado laboral con su escasez te va llevando a competir, entonces el concepto de solidaridad es muy difícil... Aunque yo te voy a decir algo, el concepto solidario existe en la gente, lo que pasa es que necesitás grandes gestas, necesitás Malvinas, necesitás un tipo echado como el otro día. Necesitás un banco que se cae y vos ves que muy cerca estás que te pase a vos también. No es que no exista. Las causas por las cuales la gente reacciona en forma solidaria ya tienen que ser más profundas que antes. Antes uno podía hacer más lirismo de esto. Vamos por el convenio dieciocho setenta y cinco, se metieron el convenio colectivo en... nos hicieron lo que quisieron.

¿Qué posibilidades de ascenso hay en tu banco?

El banco nuestro es un poco un reflejo de la sociedad argentina. Yo trabajo en una entidad muy particular. Yo trabajaba en plazo fijo; empiezo hace seis años atrás con una cartera de siete millones de pesos. Termino en febrero con una cartera de dieciocho millones, es decir que, plata estable, creció de verdad. Si me comparo en el efecto Tequila, que es el primer shock que recibe el sistema financiero, el más fuerte antes de estos shocks mensuales, porque cuando no es Asia es Rusia, cuando no es Rusia es el Mayo, tuvimos la mayor cantidad de depósitos cautivos en la sucursal, comparado con todo el banco y tuvimos la mejor recuperación de todo el banco. Es decir que yo volví a tener la cantidad de plata que tenía en el efecto Tequila mucho más rápido que cualquier otra sucursal y que la Casa Central, y perdí, en porcentuales, mucho menos. Así que yo estimé que mi trabajo era holgadamente, de bueno a muy bueno y quizás más. Tengo una cierta ascendencia con la gente que atendía. A veces, muchas veces la gente me decía, yo no voy al banco, voy a verte a vos. Vos te convertís en el representante del tipo.

adentro del banco, el que le gestionás, el gestor, el que te hace el trámite. Manejé mucho por teléfono, cambié un poco la operatoria del sector, dándole... asumiendo un riesgo, que nunca lo pensé, haciéndome cargo de la gente. Yo le renové sin autorización, y si le tuve que sacar la guita traté de recuperársela y les expliqué... Bueno, eso a mí me dio muy buenos resultados. El termómetro del resultado está en navidad y año nuevo o en la vieja que viaja a Italia y me trae una camisa, es decir los presentes. ¿Quiénes son los que reciben? Jefe de Cuentas Corrientes... es decir, ahí te das cuenta. Había una compañera, madre soltera, con dos chicos, muy conflictuada, una relación muy mala con el contador y con el gerente. Un día la llevo a la casa y me cuenta que no da más. Por solidaridad, le propongo al gerente pasar a tarjetas y que ella pase a plazo fijo. Aceptaron. Condicioné ese cambio a que pasara conmigo un pibe con el que tenía buena relación, fuera del trabajo y que además conoce, es buen labrador. Yo siempre elijo los buenos. A veces los que dirigen no saben quienes son los buenos labradores. Para mí el sector tarjetas era de desarrollo, para volcar toda mi iniciativa, ya que allí no veía el techo que veía en plazo fijo. Me había comprometido mucho con la gente y cuando vos trabajás en un banco sólido, que decís esto no se cae ni a palos, podía ofrecer la seguridad de tener allí hasta el dinero de mi propia familia. Poco a poco me fui dando cuenta que me estaba metiendo mucho sin tener los elementos para hacerlo. Aceptaba que la gente depositara sus decisiones en mí. Con el efecto Tequila las cosas se me pusieron peludas. Comencé a preguntarme si se le podría devolver el dinero a la gente. No quería pasar más por eso. Al cambiar de sector, encontré que el nuevo era manejado a medias, y que yo no sabía mucho. Además, me bajan de categoría, pasando yo a ser ayudante. Me sentí defraudado por la empresa. Me sentí castigado, cuando había dado pruebas matemáticas de mi eficiencia. En el sector del que provenía había tenido un sólo problema en cinco años y había beneficiado mucho a la empresa. Incluso tuve que consultar a un médico por sentirme muy alterado. En un momento pensé que cargaba con el estigma de haber sido delegado pero luego supuse que eso estaba superado. Actualmente considero que el gerente, que aprovecha las situaciones, no hace... puede haberme

castigado por aquello y porque le había quitado protagonismo al manejar sólo todo el sector. La materia gris no es lo más abundante en el banco.

¿A qué hacés referencia con esto de la materia gris?

Este no es un banco que se haya tecnificado a la par de otros. La Casa Central está en Olavarría y todo el banco piensa en forma muy olavarricense. Todas las decisiones se centralizan en la localidad donde vuela el cemento. Es distinto en bancos con centrales en Buenos Aires, habituados a trabajar con grandes cantidades de cuentas y clientes. En este banco, las carpetas con solicitudes de crédito se evalúan en Olavarría: hay ausencia de políticas. No pretendo decirle al gerente lo que tiene que hacer pero sí, veamos que hacemos. Cuando el banco no tiene una política y las decisiones están circunscriptas a una sola persona, se trabaja mal. En cuentas corrientes se requieren personas con características muy especiales, por el manejo que existe con los descubiertos. En épocas de hiperinflación no se sabía si el dinero que se prestaba era mucho o poco. Un jefe de cuentas corrientes, si era garronero, podía hacer mucha diferencia, si era vivo, tenía límites y no se cebaba, podía tener su propia mesa de cambio, ser arbolito. Tras muchos años en un banco, todos se conocen pelos y marcas. De mí pueden decir que eché a un subgerente. Lo hice despedir hablando con el Presidente por lo que algunos podrán considerarme un mal compañero, para mí ese no era un compañero, era un hijo de puta. Habrá otras cosas que no recuerdo.

Retomando el tema de la movilidad, ¿qué mecanismos existen dentro de la institución para incentivar a los empleados?

No hay ascensos en el banco, ni en términos salariales ni de estímulo o reconocimiento. Más que por méritos, los ascensos son por conveniencia del banco, por ejemplo, un compañero que tiene una firma autorizada. Para poder poner papeles en la Bolsa era necesaria alguna persona. Por no entender mucho del tema, el banco necesitaba quien se animara. Este compañero se enteró que la

tenía, esa firma autorizada, por el adicional que le vino en el recibo de sueldo. La oportunidad que tenían de decirle: "Mire, hemos visto que su desempeño... etc. etc.", la perdieron. En una firma comercial, por ejemplo hay dos sectores que requieren gran atención: las compras, el stock, y la atención a la gente. En el banco sólo se ocupan del stock y no le dan bola a la gente ni a los empleados. Van a terminar llenos de plata y sin gente. Están matando a la gallina de los huevos de oro que es el cliente. Aquí quien obtiene el crédito que vino a buscar se va enojado.

Tengo compañeros que son pensantes. Un día nos ponemos a hablar. Había salido la promoción de una revista de gestión empresarial y gerencial, que sólo podían obtenerla quienes fueran usuarios de cierta "tarjeta dorada". La conseguimos, pensando en elevar nuestros conocimientos. Ahí nos dimos cuenta que el gerente sabe menos que nosotros de gestionar su laburo. Eso te genera tanta impotencia y tanta bronca... Un día me vinieron a decir de la Bancaria, cosa que yo la había dejado un poco de lado, por problemas con algún dirigente, incluso con mis compañeros porque yo sé que no responden, porque son, somos, amarillos, amarillos... Bueno, me vinieron a decir: "¿Vos no te animás a gerenciar un Centro de Salud? Nosotros te vamos a apoyar, vas a administrar". Y dije, bueno, bah, voy a darle un poco de mi característica a algo. Que mañana digan, mirá, esto es una cagada pero bueno, la hizo a su forma... Que la gente te atienda en pelotas pero que te atienda bien.

¿Y qué pensás hacer con este ofrecimiento? ¿Qué pasaría con tu trabajo en el banco?

Un poco mal aconsejado por la bronca, me estoy planteando irme porque al gerente no lo aguanto más. El otro día venía pensando: ¿Qué me sorprendería más? ¿Sentarme con Maradona a tomar un café, estar con Schumajer? Ninguna de esas cosas me llama poderosamente la atención. Yo me doy cuenta que lo que más me subyuga, me atrae, es conversar con gente inteligente. Es una cosa que me apasiona. Hasta hablar con el turco Menem, porque si hay un tipo inteligente

para hacer las cosas, aunque sea un hijo de puta... El gerente es tan mediocre que me da repulsión. Y el contador es un imbécil, que tiene tanto miedo que me da pena. Entonces digo, esto es insalubre. La posibilidad de ascender hace tiempo que se frenó. En épocas que se abrían bancos había posibilidades, incluso de rotación. Ahora es permanecer, como el tango de Eladia Blázquez. En todos los bancos es más o menos igual, excepto en el Provincia, que tiene una forma de ascenso por exámenes, pero tampoco te vayas a pensar que es la panacea. Hay algún banco en expansión en el que se han visto muchos ascensos... vos te vas nutriendo de tu gente, el que estaba en el directorio va de gerente de zona, un amigo va a una gerencia de zona muy grande en capital... Lo de abajo viene a ser lo mismo. Gente de su conocimiento, para confiar, porque en el banco la confianza es muy importante. Todo se firma pero hay un momento, hay un tiempo entre la decisión y que se haga efectiva y se firme que queda en el aire. Entonces si vos no confiás en la persona que tenés al lado, muy probablemente te pueda hacer cagadas. Mi expectativa de desarrollo dentro del banco es nula. El ignorante es un tipo que es fácil de conformar. A medida que yo fui tratando de entender mi laburo, de pescar algunas cositas, de leer algún artículo, mucho...; yo soy un intuitivo ¿viste?, no un estudioso. Yo creo en esto: la gente es casi un espejo. Si yo a vos te digo..., si yo a vos te hubiera tratado... mal, defraudado en alguna decisión pequeña que hubiéramos tomado acá, vos pensarías que yo soy un cagada y vos, la reacción tuya, iba a ser cagarme en donde pudieras.

¿Qué satisfacciones te da tu trabajo en el banco?

Yo a la gente de plazo fijo le abrí toda mi voluntad y la gente conmigo tenía toda la voluntad del mundo. Yo a veces le cautivaba un plazo fijo, le robaba la guita, y el tipo necesitaba la guita porque tenía que... operar a la vieja. Entonces yo iba al gerente y le decía: "Mire, libérole la guita". Pero había otra gente que me decía: "Dejá, me arreglo por otro lado". La gente me devolvía lo que yo le tiraba y ninguno me defraudó, excepto un caso que algún día contaré. ¿Y qué crees vos que la gente piensa de los bancarios?

¿Y qué creés vos que piensa la gente de los bancarios?

El bancario era una figura intermedia entre ser un tipo de poder económico y ser un obrero, clase media alta, un tipo que podía presumir un poco. Yo tampoco lo viví a eso. Ahora somos obreros con corbata, qué sé yo, totalmente suplantables por una caja que diga Microsoft. Yo un tiempo estuve en la caja y decía: "Esto no termina más"... después vinieron los cajeros automáticos. Nosotros somos como los taxistas, nosotros hacemos el laburo de ustedes. ¿Vos sabés las cosas que yo tengo para contarte sobre la gente? Una vez una cliente que se separó mal y a la que luego le compré el auto, tras una timba con ACINDAR que me salió bien, por eso la cuento... Un día esta mujer me cuenta detalles y después se levanta y dice: "Bueno, ya me descargué, ahora me voy"

¿Te preocupa el aumento del desempleo?

La incertidumbre es un cáncer intelectual. Cuando yo entré no existía. No había límites. ¿Qué provoca todo esto? Hay una cuestión económica ¿no?, que provoca el desempleo y es una variable que está... Creo que hay una ley, que se llama Ley de Phillips que dice: "A mayor estabilidad, mayor desempleo". Yo empecé a leer Macroeconomía ¿viste?, a ver si podía entender cómo era el negocio. Leí dos capítulos y se me fue todo el vocabulario, pero dice que si hay más inflación hay menos desocupados. Entonces vos renegás contra lo que te está produciendo esta incertidumbre y la alternativa es otro tipo de incertidumbre que es la inflación. Entonces es un poco como que la cura es la que te mata ¿viste?

2. Entrevista con Carlos.

Edad: 48 años

Trabajo: Bank Boston

Antigüedad: 25 años

¿Qué cambios observa desde el año 1976 a la fecha, en cuanto a las relaciones humanas y las tareas?

La relación con la gente no ha cambiado. Como funcionan los bancos actualmente, como unidades de negocios, hace que uno vea las cosas más individualmente. Hoy es todo mucho más específico, lo cual no te permite estar en contacto con otro, salvo circunstancialmente. El banco donde trabajo se divide en: empresas, comercios, individuos y en unidades especiales. Yo, por ejemplo, estoy en una unidad especial, que reporta directamente a una gerencia que está en Bs. As. , El gerente, el jefe, lo tengo en Bs. As. Nuestra comunicación, la computadora. Nuestro diálogo, nuestra posibilidad de concertar algo, a través del E-Mail. Esto hace que vos tengas cierta autonomía en lo que hace a algunas decisiones y por otra parte una frialdad en el trato que se hace a través de computadoras. Pavada de cambio, no? En cuanto a la comunicación con la gente, esto hace que haya menos diálogo. Pareciera que la tendencia en la era de las comunicaciones sea el estar cada vez menos comunicado.

¿Cómo está compuesto tu sector?

En mi sector específico estoy yo solo. Dentro de lo laboral, yo solo. Hago, deshago, decido, no decido, tengo cierta autonomía sobre lo que ahora se llama, bancariamente, el producto: préstamo personal con garantía prendaria. La venta de autos a través de créditos ayudando a los concesionarios, que en definitiva vienen a ser mis clientes directos. Por ello se llaman negocios indirectos. La utilización de un elemento aglutinante, que en este caso es el concesionario, hace

que uno no vaya a ver directamente a la persona.

Dentro del banco es sí, con respecto a otras épocas, ¿cómo es la relación entre los empleados de distintos sectores?

La relación humana siempre se puede dar. En lo que hace a lo laboral, y medio como que te van... desde la gran división entre lo operativo y lo comercial, a partir de ahí, las unidades de negocio. Hoy por hoy si querés hablar con el gerente de la sucursal estás hablando con una persona que es una partecita de la sucursal, que se entiende solamente de personas e individuos. Otra persona, un oficial, por ejemplo, atiende solamente empresas. ¿Qué representa el gerente de la sucursal? Antes era el gerente, hoy en día es solamente una partecita, es el gerente institucional hacia, atiende temas puramente comerciales. Su poder de decisión está limitado. Actualmente pareciera que estamos en compartimentos estancos.

Con respecto a las expectativas que tenías allá por el '76 cuando entraste a la carrera bancaria, ¿qué se te cumplió y qué ves que quedó pendiente?

Desde mi modesta opinión, muy lírica, la posibilidad de tener un trabajo seguro, medianamente con futuro. La carrera bancaria hace veintitrés años atrás posibilitaba un futuro. Pasa que lo personal muchas veces no vale lo general. ¿Qué significa lo personal? Tener un trabajo que me permita vivir dignamente y que me permita hacer otras cosas fuera del banco que hagan a mí engrandecimiento espiritual: me gusta el cine, ir al cine, me gusta la literatura, comprarme un par de libros, me gusta participar de algún grupo de teatro o periodismo, hacerlo, también hacer deporte, siempre nuclearte. He estudiado traductorado de francés. En definitiva, hacer cosas que me interesen a mí. El horario corrido, trabajar de lunes a viernes... suponía todo eso. A través del tiempo, aquí y ahora, no tengo tiempo de ir al gimnasio porque estoy doce horas trabajando. Esto implica que han cambiado muchas cosas. Esto se debe a que los bancos quieren tener la menor cantidad de gente posible con el mayor rendimiento.

posible. Si lo ubicamos en un plano netamente laboral esto implica: un gremio deteriorado, delegados inexistentes, conquistas sociales bastardeadas, y donde hoy te liquidan un banco como una cuenta corriente. Lo poco que queda de conciencia gremial, como defenderte, ya no existe. En una palabra: los banqueros nos han rodeado la manzana. Hoy por hoy no hay nada seguro, y para los que cruzamos la barrera de los 45 para arriba está todo peor. Hoy tenés un pibe que trabaja al mango, con una ambición descomedida, con la intención de trepar en la carrera bancaria a cualquier costa; una demanda laboral tremenda, una oferta retraída. Sabés que cuando hay mucha demanda por parte del que trabaja y poca oferta, el precio se va al carajo. Precio igual salario. Entonces te dan por todos lados.

Y esta amenaza de desempleo...

Esta amenaza te caga la vida. Porque tenés amenazas externas y amenazas internas. Amenazas internas porque a cualquier pibe debajo tuyo lo único que le interesa es llegar a un puesto, no importa de que manera. Alguien de la parte comercial vende, no importa de que manera, hace número y con eso sube. Le importa tres carajos cómo. Depende de la audacia, los escrúpulos y los principios. El banco a veces los fija, pero lo que le interesa al banco son los números, total la previsión de lo que se pierde ya está hecha, si captas veinte mil cuentas y se caen quinientas, ¿qué son?. En cuanto a las amenazas externas, ante la gran demanda de trabajo existente, siempre hay alguien que se ofrezca a hacer tu trabajo por la mitad de tu sueldo. Y aquí podemos debatir si el sueldo te alcanza a no. En sí, es una amenaza externa tangible, ya que se unen la posible capacidad del ingresante con la posibilidad de nuevos enfoques para tareas estandarizadas.

Contanos algo de tu carrera bancaria.

Yo pasé por tres bancos: Santander, Patagónico (que lo liquidaron) y este. Empecé de auxiliar, haciendo plazos fijos hasta este puesto, que puede ser

importante o no, pero es, como se denomina ahora, una oficialidad. Tenés determinado mando, con cierta autonomía y cierto nivel jerárquico. Jerárquico en lo que hace al escalafón, pero en lo que hace a las responsabilidades o a las facultades está bastante acotado. Lo de uno no es definitivo, siempre está supeditado a la revisión de.

En cierta medida, esas expectativas que tenías cuando ingresaste se han cumplido. Digamos, no seguís haciendo plazos fijos.

Bueno fuera que siguiera haciendo plazos fijos. Pero uno espera, en otro momento, estar en otro nivel de supervisión. Sin embargo hoy estoy al pie del cañón haciendo absolutamente de todo. Obviamente, uno se puede quejar a no quejar, puede estar satisfecho o insatisfecho. Desde el punto de vista laboral, si me preguntases si estoy satisfecho, te diría que comparado con, estoy satisfecho... comparado con. Si me decís con respecto a lo que uno espera de su trabajo te diría que no. Soy de los que no me convenzo que uno tiene que trabajar ocho, nueve, diez horas. Yo trabajo ocho, nueve, diez, once horas para el mismo resultado. También tendría que plantearme qué estoy haciendo mal. Algo debo estar haciendo mal. Me faltará la capacidad para descubrir que estoy haciendo mal. Hace bastante tiempo que me lo planteo pero no encuentro el qué. O porque soy un pelotudo o porque lo que estoy haciendo no se puede hacer de otra manera.

Comentabas que ingresas al trabajo a las 8 de la mañana. Te pasamos a buscar por tu trabajo a las 20 hs. ¿Es tu caso particular o es algo general?

Te diría que es un caso generalizado en algunos niveles. Los bancos y las empresas buscan tener la menor cantidad de gente, sin pagarle horas extras, sin aumentar el sueldo, sin darle plus. Te ponen una especie de zanahoria que se llama remuneración variable: sí llegás a un determinado monto de dinero, de plazo fijo, de operaciones, tenés una compensación monetaria de todo eso. No

imposible de lograr pero demanda una energía que en proporción es totalmente desproporcionada. Uno puede decir, desde la condición que uno viene, trescientos, cuatrocientos ó quinientos pesos más a fin de mes es buena guita y siempre, comparado con, uno puede decir que está mejor... comparado con.

¿Cómo está ahora la posibilidad de ascenso, de movilidad?

Ahora está dado por lo que los bancos han dado en llamar el “cambio de categoría”. El ascenso es bastante relativo. En el escalafón tenés jefe de departamento de primera, de segunda, de tercera y cuarta, jefe de división de primera, segunda, tercera y cuarta. ¿Cuánto representa eso hoy en guita? Podés ser gerente general, pero por un castigo te mandan al archivo. Sos gerente general y a veces los castigos pasan por ahí. Tenés el sueldo de gerente general pero no las atribuciones ni funciones. Eso pasa por lo que uno pretenda, tenés el sueldo pero no las funciones. Uno va a los mangos, es pragmático, pero sabés que eso es pan para hoy y hambre para mañana. Una nueva reestructuración y te dan un boleo en el orto y se terminó, como decía Perón: a veces es cuestión de tirar un viejo por la ventana todos los días. ¿Quién es un viejo? Alguien que ya tiene mañas. Por eso dicen: “Tomemos gente joven”, pero un joven a los dieciocho meses tiene las mismas o peores mañas que el otro. Un pibe te vende que está todo bien, mira el reloj a las siete de la tarde y te dice el lunes nos vemos, y vos estas del otro lado del teléfono esperando la contestación de ese pibe. El proyecto a la coreana que dice que uno alcanza en su jerarquía laboral el máximo de sus posibilidades, es decir que si llegás a gerente, y ahí llegaste chau, fuiste, que pase el que sigue.

Nos diste una visión de cómo ha cambiado el banco, pero en vos, en tu calidad de vida ¿cómo afectó todo esto?

Eso ¿cómo lo manejamos, en lo material o en lo no material?

¿Qué tuviste que resignar en todo este trayecto, en tu carrera bancaria?

Tuve que resignar tiempo. Antes leía tres libros por mes y ahora no leo ninguno. Ahora, en el mejor de los casos, leer un libro me demanda veinte días. El otro día fui al cine, después de mucho tiempo, a ver "La vida es bella". Antes se me daba por dibujar algo o salir con la máquina a hacer algún safari de fotografías, todo eso lo fui postergando porque los sábados a la mañana trabajo. Esta bien, uno tiene que buscarse el tiempo pero también hay que descansar. Antes para recuperarme de un dolor en la pierna iba todos los días al gimnasio, ahora que tengo ese problema hace un mes y medio que no puedo jugar al fútbol, que es lo que más me gusta, y no hago nada... y el laburo me está comiendo todo el tiempo que le podría dedicar a eso. No le encuentro la vuelta. O que me estoy poniendo viejo o que los tiempos realmente no me dan. Quizás no hay vuelta. Entonces empezás a filosofar como un boludo y decís: Cacho la vida se te pasa rápido. Uno se empieza a dar cuenta que el tiempo pasa y muy rápido, y eso es jodido. Tenía 30 años cuando nació Pablito y hoy va a la facultad. Y ves que el tiempo pasa y la cuestión no es tener más, sino ser más, y no sé si soy más, yo creo que soy menos. El tema es no volverse loco con la ambición desmedida, yo eso hace rato que lo perdí. Esto tiene que ver con lo laboral. Yo a partir de lo laboral puedo construir todo, teniendo medianamente una pareja estable, unos pibes medianamente normales. A partir de lo laboral todo, porque todo lo demás se vuelca en eso. Si estas apurado con lo laboral vas a parar a la concha de la lora. Desde setiembre a hoy, mediados de abril, puedo decir que estoy medianamente tranquilo y todo a partir de decisiones tomadas por otro, errores ajenos a mí. Una cosa es estar preocupado por mucho laburo y otra cosa es estar preocupado por poco laburo. Si tu pregunta apuntaba a como soy yo como persona te diría que soy menos persona seguro, porque se menos cosas.

¿Existe la posibilidad en tu trabajo de que vos resignes parte de tu remuneración en pos de una mejor calidad de vida, entiéndase menos horas de trabajo? ¿Te lo planteaste o lo planteaste alguna vez?

A mi nadie me impediría el trabajar menos horas. Pero las tareas pendientes se irían acumulando. Una vez metido en la rosca de la competencia si no competís, cagaste. Y tenés que competir con las mismas armas, que se traduce en que el que te necesita te encuentre en el banco a la hora que él lo necesita. Con el tema de la competencia todo vale y si no los atiende yo a las seis y media lo atiende otro banco. Tengo que estar sometido a los horarios que tiene los concesionarios. Tenés, por ejemplo, servicios de otros bancos que en vez de estar el tipo está la computadora y la computadora siempre le contesta al concesionario. El servicio se ha despersonalizado, la computadora contesta si, no, pasa o no pasa. Pero los concesionarios dicen que conmigo tienen un feeling distinto, que me llaman y estoy, tiene una respuesta, le busco una alternativa a la cosa. Hoy tengo que competir con otros bancos con eso, no tengo un volumen de operaciones que justifiquen instalar la computadora en línea. Vamos en camino de despersonalizar la relación. Quizás sea bueno para mí o para el banco. Hay casos en que es imprescindible la relación humana y eso lo tienen en cuenta los clientes que requieren servicios.

¿Tienen demasiado peso estas cosas internas y externas de las que hablabas hace un rato?

Me pesa lo interno, no tanto lo externo. Lo externo como generalidad, como que no puedo cambiar la realidad general, entonces trato de cambiar la mía.

No habrá algo que te haga decir: A mis 47 años... los pibes de abajo que vienen... y, voy a tratar de hacer la mejor letra posible. No tengo títulos, mi aporte es el tiempo que le dedique, tratando de ser un buen nexo entre el banco y la otra parte.

Y... podría ser. Pero todo esto se revierte de una sola manera: cambiarle la operación, cambiarle el crédito. Quiero decirte que si de lo que se hablase fuese

ser un nexo, si, sería un buen nexo, pero a mi me viene por las operaciones, si son muchas nos permiten pedir cosas, si son pocas no nos permiten pedir nada.

¿Qué debe entenderse por “me permite pedir cosas” ?

Un asistente por ejemplo, que en vez de ser dos seamos uno, perdón, que en vez de ser uno seamos dos. Que el trabajo de uno lo hagamos entre dos, que yo opere como nexo y que el pibe en la parte operativa. O ambos en ambas cosas. En definitiva, que me pueda ir del trabajo tranquilo. A veces tengo que viajar a Bs. As. a hacer algún curso y la incomunicación que hay hace que nadie tome la posta, porque a nadie le pertenece. El que me reemplazó en unas vacaciones le prometió cosas a los tipos que yo después no pude cumplir. Al volver me encontré con diez quilombos y quince promesas. Las posibilidades de cambio en un mercado tan acotado son jodidas, no podés cambiar. Yo un día estaba en el Banco Santander y me dijeron “¿Cuánto ganás?”, quinientos mangos, “¿Querés ganar setecientos cincuenta?”. Me fui por el cincuenta por ciento más de mi sueldo. Y como no, hablé con el Contador, al otro día renuncié y a los dos días estaba en el otro banco. Me fui pensando que un banco era lo último que se podía caer. Cayó, año 1981. Era el Banco Patagónico. Para cambiarte por otro banco es cambiar por lo mismo. En los bancos no son boludos, un poquito más de sueldo, un poquito más de jerarquía, pero no es mucha la diferencia, terminás siempre dando ventajas porque nadie regala nada. Al final te quedás siempre en River. Tenés dos alternativas: jugar en Gimnasia o en Lanús que están cerquita y están conformes o estar en River y pelear el campeonato.

¿Te has propuesto ultimamente buscar otra cosa aunque estés cómodo en el banco, algo que te dé más libertad ?

Nooooo!....

¿No porque piensas que no hay o porque no te lo has propuesto?

La única alternativa que yo manejaría es irme al exterior, a USA, Francia. Pero eso es una utopía, no es nada concreto. Eso, hoy por hoy, estaría en condiciones de evaluarlo. De tomar una decisión sería concreta, porque lo he ido madurando. Siempre lo pensé porque estuve afuera. Yo digo: aquellos que lloran cuando escuchan el himno no pueden salir de la puerta de su casa. Eso medianamente lo tengo superado, yo ya no lloro cuando escucho el himno. Eso sí lo pensé concretamente, pero en lo interno, acá, puede haber laburos mejores pero tampoco... sabemos que no es una época buena, lo tenemos todos los días en la prensa. Hoy no te bajan el sueldo... yo pago impuesto a las ganancias. Gano dos lucas, pago impuesto a las ganancias. Ningún lujo, un departamento, recién el año pasado me pude comprar un Corsa cero kilómetro, no tengo cuentas bancarias, ni un plazo fijo ni nada. Estoy ahí, como todo el mundo. ¿Voy a dejar? Estoy mejor comparado con los demás. Es más, estoy peor que otros tipos de cuarenta y ocho años en función del tiempo. Algo debo estar haciendo mal. No puedo estar doce horas con la energía puesta por los resultados que se dan, pero, uno siempre tiene la esperanza, y la voluntad está para cambiarlo. Pero, cómo, es la pregunta del millón. Si con tiempo no, si mejorando el servicio no, si la guita es la misma y el tiempo es cada vez mayor... alguna ecuación no cierra. Alguien está detrás mio esperando haciendo cola a ver como la puede criticar

Comparado con otros bancos, ¿cómo es la situación en cuanto a estabilidad, seguro, etc?

Y, no hay, eso es bastante relativo. Por ejemplo, nuestro banco compró a otro banco, se expandió por sí mismo, tomo gente y a su vez compró otro banco con gente que es el Deutsche Bank, un banco de primera línea, con muy buenos empleados, muy buenos gerentes, de manera tal que: puestos gerenciales, puestos jerárquicos, ahí, medio jodido de ligar. Y el banco, dentro de una política que siempre a tratado de de integrar y no de sectorizar y de racionalizar, ha sido coherente y ha tratado, como se dice ahora, de realocar gente. Por otra parte

tiene eso que se llama calificación según tu performance en el año. Si es consecutiva durante tres períodos te pueden dar de baja sin ningún tipo de... ¿Qué representa esa calificación? Puede ser A, B o C y permitirte algún respiro. Antes había algo de guita, ahora ya ni eso, está la famosa remuneración variable que le dicen. Todo lo que es el aspecto laboral está muy tabulado ahora, es decir, estamos peor con la sanción de las reformas laborales, con la no reforma laboral que ... con una reforma que aunque sea mala vos sabés a que acogerte. La revancha de los patronos. Durante mucho tiempo que los sindicatos, que las leyes laborales y la demanda de laburo... medio como que uno tenía cierto amparo, ahora viene la otra, "No te hagás el boludo porque te pego un saque", y te echan al carajo... Dentro de la crisis los pibes se van acomodando, pueden laburar en una agencia de reventa de autos, en una oficial. Ser vendedor de autos es una especialidad... no es cualquiera.

¿Qué significa realocar?

Realocar es reubicar. Sos gerente en sucursal Avellaneda y te dicen: "Hay un puesto en sucursal Gualeguaychu, ¿querés ir allá?". Justo ahí que no había gerente, ahora coparon el mercado y le ofrecen a estos pibes ir ahí. Puede que no, puede que sí, depende de las posibilidades de ir reubicando a la gente.

¿Han tenido situaciones de despido?

No ahora, hubo una época de despidos bastante jodida, de retiros voluntarios que es una forma de despido encubierto. Entonces yo digo que nunca me tenga que ir por voluntad ajena. Si me quiero ir es por voluntad propia, propia, esa de "Tomá hay tanta guita"... Uno no tiene reinserción laboral, uno lo que modestamente sabe hacer o cree que sabe hacer es esto, porque se ha pasado veinte años de su vida haciendo esto, no es porque no pueda hacer otra cosa... a mi no me gustaría pasar por esa circunstancia, pero tengo que estar preparado porque dentro de diez o doce años me van a decir: "Flaco te jubilamos a los sesenta, a los sesenta y

cinco, te damos el mismo sueldo por mes que cobrás y tanta guita” y viste, uno tiene que agarrar porque no hay otra alternativa. Entonces te sentís hecho una cagada porque la expectativa era distinta o porque el tiempo pasa muy rápido como te digo, pero, en el peor de los casos puede ocurrir eso, que te echen a la mierda o que te vean de pronto involucrado en alguna joda indirecta como les pasó a estos pibes, pero ya tenemos que hablar de cosas particulares, especiales, no creo que sea la generalidad. Pero el hecho del desempleo en el empleo es una espada de Damocles que vos tenés permanentemente ahí, y los que manejamos riesgo, yo manejo créditos... diez créditos mal dados y te pegan un boleo en el orto que no parás en ningún lado... como lo justificas. Estás a merced de que cualquier cornetín te meta una documentación trucha, no hagas una verificación que corresponde, siempre estas en eso y muchas veces, en esto del crédito, es perjudicial como cualquier otro peligro, como un tipo que está en un andamio a doce metros de altura, a doce pisos de altura, en determinado momento se agarra de todo, después camina por el borde, y un día perdió el pie y se fue al carajo, te familiarizas con el peligro.

Veo como dos responsabilidades de tu parte, una frente al banco y otra hacia tu cartera de clientes, como en una doble representatividad...

(Interrumpiendo) Sí. La cartera de clientes no tanto, con los clientes del banco, con los clientes en general, con el público en general vos podés hacer diez cosas bien o mil cosas bien y a lo mejor no pasa nada o un día te pasan un aviso, es muy relativo, pero un día te mandás una boludez o te equivocás, porque te equivocás, y te pasan la factura porque es guita, como decía Perón: “La víscera más sensible del argentino es el bolsillo”. Todo es guita, no hay nada mas cobarde que la guita... Yo he aprendido a través de mi poca experiencia, o de mi mucha experiencia, de que la única forma que moviliza a la gente es la presión, lamentablemente es así. Lo vemos a diario. Vos a un tipo antes de que el concesionario le entregue el auto o que el banco le pague el crédito, vos le pedís: “Mira, quiero el boleto del colectivo del año 98 que vos tomaste entre el Puerto y el

Casino”, y el tipo, no se como carajo lo hace, pero lo trae, estoy exagerando. Pero después que se llevó el auto o le diste el crédito, vos le pedis el DNI, una fotocopia, te lo traen cuando quieren, si es que te lo traen. Entonces vos lo tenés de las bolas y le decís: “Mire, no va a poder retirar el auto el fin de semana si usted no me trae este papel”. Lo tenés a las dos horas tocando timbre en el banco. Eso de diez tipos lo hacen nueve. ¿Es una condición del ser humano?, ¿del argentino?, ¿de quién carajo es? Entonces llegué a la conclusión de que la única forma de obtener cosas, en la mayoría de los casos, es bajo presión. A la gente le tiene que importar el tema para que se ocupe, si no, no se ocupa. Le importa llevarse el auto, le importa obtener el crédito para irse de viaje. Le importó, te lo trae, una vez que lo tiene ya le importa tres carajos todo.

¿Qué pensás de “tener la camiseta puesta”?

Tener la camiseta puesta no conduce absolutamente a nada. Los viernes vemos todo color de rosa porque viene el fin de semana y los domingos a la noche ya es lunes y vemos todo color negro porque se terminó lo que disfrutábamos. Los que se jactan de decir que tienen la camiseta puesta son aquellos empleados de muchos años, treinta años en el banco y, de alguna manera, el banco tiene consideración por esa gente que le fue fiel. Pero personalmente no creo que eso de tener la camiseta puesta hoy sea una medida. Creo que son, o podemos ser, mercenarios en tanto y en cuanto del otro lado te ofrezcan algo más o menos parecido.

¿Al banco le interesa esto de la fidelidad?

Mirá, los banqueros son fríos. El color de la guita siempre es el mismo. Al banco lo que le interesa es que a fin de año o todos los meses a Estados Unidos se mande determinada cantidad de guita. Si el tipo tiene o no la camiseta puesta... si la tiene puesta, quizás mejor. No lo veo mucho si está involucrado con la organización y todo eso porque de hecho muchos de los directores son comprados o son

transferidos de otros bancos a éste, como los jugadores de fútbol. En el mercado financiero eso de tener la camiseta puesta es bastante relativo. Hay una despersonalización sobre lo que corresponde. Un banco de esta magnitud, que la casa matriz está en Massachussettes...

¿Son de reunirse los compañeros del banco fuera de la institución para cenar, momentos de esparcimiento, etc.?

Muy circunstancial eso. Yo no veo que se forjen amistades muy duraderas, y de hecho, con lo competitivo que es todo internamente en el banco es difícil. Yo creo que hay una generación bastante marcada que tiene que ver con los individualismos. Tiene que ver con los momentos políticos y económicos que vivimos. Esto te enseña: "Mirá, vos hacé la tuya", el que está al lado... Los pibes tiene ciertos parámetros pero no muy arraigados si se quiere. El parámetro que tienen es: ¿Cómo puedo hacer rápidamente y cómo puedo sacar el mayor provecho? Pero también está el lado de la patronal que te dan un cargo a los ocho meses que estás laburando... yo digo siempre: "Te dan un sello y te cortaron los pies", como a Kunta Kinte, "querés la libertad pero te corto una gamba", muy lejos no podés ir, y esto es mas o menos lo mismo, te dan un sello y uno dice: "Putá, si a los ocho meses tengo un cargo ¿qué pasará dentro de un año y medio?". Entonces te van corriendo de puesto en puesto, de responsabilidad en responsabilidad hasta que un día... proyecto a la coreana, "más de acá no da, fuiste, te cambio...". Eso se da en determinado momento donde a un pibe le dicen: "Mirá, hoy pasás a tal función"... ¿Qué función? Algunos saben como son las reglas del juego, en unos casos se afrontan con mas dignidad y en otros no tanto. Yo creo que todo lo ligh, todo lo pasatista, "vamos a hacerlo rápido y cuanto antes mejor, no importa como", ha sido fomentado, siempre copiamos modelos distintos, pasamos por la época de los yuppies, ahora volvemos a la época del maduro, del tipo... pero para este tipo que hoy tiene sesenta años ó cincuenta y cinco y está en los puestos de decisión, estuvo durante seis ó siete años congelado, de manera tal que o aplica parte de su revanchismo o a lo mejor no.

estaba tan actualizado como el yuppie que arrasó con todo y ahora le dieron un voleo en el culo.

¿Hay como un retorno a valorar la edad y la experiencia?

Nosotros siempre estamos mirando a la madre patria. Ahora pareciera que, después de las cagadas que se mandaron los yuppies, hay una vuelta a la gente de experiencia, gente de consulta, aquella que en el momento donde el barco se mueve o se está por hundir, es la que da las órdenes, toma las decisiones, obviamente, no con carácter científico pero sí con conocimiento de causas, cuales son los distintos rumbos que va tomando la economía, lo cíclico que es todo esto. Las decisiones ahora vuelven a estar en manos del tipo que... por lo menos es una tendencia a lo que sería la nueva escuela americana que, tarde o temprano, acá siempre llega. Un ejemplo: El pibe que es gerente donde estoy yo es un tipo bárbaro, como persona es buena madera, tiene buena leche, pero llegó a un puesto gerencial y debe estar ganando seis lucas. Tiene veintinueve años, pero está en esto hace un montón de tiempo, todo en lo comercial, una habilidad bárbara. Labura no sé si diez o doce horas por día, bajo presión, se fuma dos atados de cigarrillos por día, se va del banco a un boliche. Chupan, se acuestan tarde. Al otro día hay que estar con las pilas puestas. Más de uno se pega un nariguetazo, se toma una anfetamina. Esos pibes que son jóvenes llegan a los treinta y tres, treinta y cuatro ó treinta y cinco años hechos unos viejos. Cuando vos querés remontar estás liquidado, porque la neurona no perdona. Bajo presión, ¿cuántos laburan bajo presión?

3. Entrevista con Claudia

Edad: 39 años

Trabaja en: Hospital Interzonal General de Agudos

Antigüedad: 16 años

¿Cómo ingresaste al H.I.G.A.?

Entré con un proyecto de categorizar gente, que tenía la Provincia. Era tiempo de transición a la democracia, 1983. Los hospitales estaban muy pobres y había que pedirle a la gente un tipo de colaboración muy especial. Las categorías estaban ya puestas, la gente se encuadraba en alguna y por eso había que pagar un veinticinco, un cincuenta, un setenta y cinco por ciento de los aranceles generales del hospital.

Ingreso en segundo año de mi carrera, como auxiliar de Servicio Social, nunca como administrativa. En la carrera hospitalaria en el 92. Los Asistentes Sociales no estaban escalafonados sino que pertenecían a la diez mil cuatro treinta, técnicos. Tuve que pelearla como cuatro años. En aquel momento el hospital era arancelado. No tenía la bandera de hospital pago, pero sí se cobraba. Se cobraba con facturación y los aranceles eran mínimos frente a los privados. Se dejó de pagar en el 85, que hicimos la "tira del mostrador", como el derribamiento del muro de Berlín, tiramos literalmente el mostrador, agendas y encuestas por millares. Duró tres años pero fue infernal. Recibirme de Asistente Social no me sirvió dentro del hospital para modificar la tarea, pero sí para pasar a la ley de Profesionales, con lo que se modificó mi sueldo. Aunque ya me había recibido seguía como auxiliar. Siempre fue muy desordenado. Desde hace unos cinco años está más ordenado y desde que está puntualmente el nuevo jefe de personal, tendrá sus cosas pero sabe lo que hay, las escalas, los años...

¿En qué consiste tu trabajo?

El área en la que estoy ahora se compone de diez agentes, con una jefa licenciada, siete licenciados, una empírica con treinta y ocho años de hospital, unos administradores... bah, unos intermedios homologados no sé por qué del ministerio que son visitantes de higiene y otros títulos. El hospital antes hacía esas cosas. Ahora somos diez, una jefa y no tenemos más divisiones. Antes había una figura de subrogante que estaba dibujadita, ahora si falta la jefa queda alguna que... Tenemos bloqueo de título, lo que no nos permite trabajar en otro lado, pero nos pagan el doble. Para mí, tras ocho años de cobrar siempre lo mismo con la categoría más baja, pasé a ganar cuatro o cinco veces más. Se puede optar pero si se solicita implica una larga pelea: cuatro años, cada quince días a La Plata. Si se quiere hacer algo, con el hospital es suficiente, no te da la cabeza para más. A un médico le conviene más el privado porque gana supuestamente mucho más, a mí no me da para agarrar otro bollo tan grande por poca plata más. Así junto todo en un solo bollo y en un solo jefe.

¿Qué posibilidades hay de ascensos o desarrollo profesional?

No hay posibilidad de hacer carrera dentro del servicio ya que no hay concursos previstos por el hospital; no hay movimientos. En el caso de la empírica, ella entró con un cursito de tres o cuatro meses como Visitadora de Higiene. Cuando el hospital se abrió, luego de un año que estuvo cerrado por cuestiones políticas, ella ya estaba adentro. Luego lo ordenaron, poniéndola en función, la fueron delimitando así. Como criteriosa y como compañera no hay quejas ni dudas. Hace falta sentido común que a veces no ha habido en formadas universitarias.

¿Qué hay de la movilidad laboral en el H.I.G.A.?

El personal, en dieciséis años, se ha mantenido estable. Las bajas han sido mínimas, los movimientos e incorporaciones han sido por jubilación, por carpetas médicas o traslados. La gente que se retira no es reemplazada y se siente la falta de personal ya que la demanda ha crecido muchísimo. En cada equipo se requiere

una de nosotras como efecto de la especialización que se ha ido adquiriendo, no sólo por la práctica sino por cursos referidos al área en la que se trabaja.. La especialización no está creada, sino que se va adquiriendo en congresos, cursos con médicos. Nos vamos quedando en las áreas pero también se van dejando servicios sin cubrir porque no llegamos

... y los retiros voluntarios?.

Poca gente enganchó retiros voluntarios. Sólo lo hicieron aquellos a quienes les faltaba poco para jubilarse y les convenía más económicamente.

... y despidos?

No hay sistemas que penalicen conductas no éticas. Hay control interno en tanto consenso y conocimiento y por parte del propio Colegio Profesional. No hay nada reglamentado dentro del hospital. Una denuncia por mala praxis realizada ante el Colegio sí podría tener peso. Se puede llegar a discutir algún caso, que no vean, como es todo tan poco evaluable lo nuestro. Del mismo modo si a la gente le toca una profesional u otra ,será su karma. Las profesionales de Mar del Plata recién recibidas están mal de trabajo. Hay desempleo o consiguen trabajo en colegios en los que cobran muy, muy poco con muchísimo trabajo; chicos con problemas familiares terribles, de falta de recursos totales, por trescientos pesos al mes, y horas, que no es lo mismo trabajar en Los Gallegos. La carga es terrible por la falta de recursos de las profesionales, ya que ninguna institución contempla si tenés un viejo, una mujer maltratada. Hay diferentes programas que duran poco, entonces te la tenés que buscar y rebuscar, estar actualizada. Entonces las que recién se inician se agotan a los dos, tres meses, frustradas. En el hospital nos organizamos por servicio y además tenemos una guardia en días fijos en consultorios donde se atiende todo, caiga lo que caiga. Si es un problema definido se deriva al servicio pertinente, si es una demanda espontánea la profesional de guardia se hace cargo del caso. Además tenemos los pisos divididos, y los casos.

son derivados por el jefe o por la enfermera . Lo que más le interesa al hospital es si va a ser difícil la externación, es decir un caso social que no se pueda externar.

¿Qué posibilidades tienen de perfeccionamiento o contención ante tanta tarea, por parte de la institución?

No tenemos un espacio de encuentro por las dificultades que implica la falta de tiempo. Figuran ateneos programados que no se pueden realizar, además nadie nos pide ningún tipo de cuentas. Aunque lo necesitamos, no lo hacemos porque demanda horas afuera, además de tener diferentes títulos, régimen horario y sueldo, por lo que no se le puede exigir a gente que cobra menos, que agregue horas a la tarde y en horas de trabajo es imposible porque la demanda es constante y hay mucho desorden en la oficina. Si estamos una hora en la biblioteca la gente denuncia que no atendemos, parece que se cae el Servicio. Esta profesión siempre requiere estar dentro de una institución o asociado a un equipo que demande la parte técnica, no se puede trabajar solo. Raramente algún particular solicita algún informe para ser presentado, por ejemplo para una adopción . En general esto no se hace porque va al hospital y yo misma se lo hago gratuitamente. Algunas empresas que solicitaban informes optaron por incorporar una Asistente Social a la misma. Esto no ocurre en otros lugares del mundo. Los emprendimientos para una práctica liberal aquí no tuvieron éxito. Durante mi carrera, cuando me he peleado con el hospital me planteé el sentido de mi profesión, pero finalmente opté por luchar por un mejor pago. La matrícula habilita para el trabajo individual, pero no hay campo. La alternativa dentro de Salud para cambiar es el Centro de Rehabilitación Psicofísica del Sur y de lo contrario, hay que pensar en escolar que pagan muy poco y hay mucho recambio; judicial penal, ya que la cárcel tiene Asistentes Sociales, pero hace treinta años que están, lo que hace muy difícil entrar.

¿Encontrás gratificante algún aspecto de tu tarea?

Más allá del exceso de horas, me siento cómoda en el hospital. El sistema está bastante trabado, ya que faltan recursos tales como papeles, fotocopadoras, pero personalmente, siempre hay alguien que salva las papas por todos lados, así que me siento bien.

¿Tenés alguna expectativa de cambio en tu tarea?

Si es que algún día vienen voy a pasar a neonatología, por lo que estoy yendo al Hospital Materno Infantil, otro mundo, terrible.

¿Te sentís segura en tu puesto?

En otros momentos políticos, por no figurar fijas en el organigrama, ser una espina en el costado, tuve miedo de ser borrada. Además se trata de un servicio caro, que no da beneficios al hospital si se lo toma como una empresa. Por allí siento cierta amenaza que me lleva a ponerme cierta camiseta de la empresa, porque tiran siempre para el paciente. En algún momento tuvimos un régimen que nos hacía cumplir cinco horas en la institución y tres en la casa de la gente. Como una manera de castigarnos, nos llevaron a cumplir las ocho horas dentro, con lo cual se atrasaba muchísimo el trabajo. Finalmente nos devolvieron el permiso, pero con recortes de privilegios y reducción de personal por ser caras. Hace un año que ya no ocurre aunque continúa el tema de ser caras. Por cuestiones de propaganda política el hospital o es totalmente gratis o se cobra. Se opta por la gratuidad. A mi entender, hay cosas que podrían pagarse ya que hay gente que puede hacerlo. Yo intento vender que se colabore con el hospital con lo que se pueda, aunque reconozco que la gran mayoría no puede ni comer.

¿Cómo son las relaciones entre los distintos sectores del Hospital?

La relación con los otros servicios es en el aire, no se integran. Nosotras nos vemos pero el hospital no nos ve ni en diez mil cuatro treinta ni en diez mil cuatro

setenta y uno. Unos nos ven afuera y los otros abajo y de hecho en el organigrama estamos así, en nada. Cuando hay necesidad real, se ve solidaridad pero fuera de allí, el ambiente es de chusma. Pero en cuanto algún compañero tiene una necesidad, el resto está y se ve pasar un sobre o la colecta circula. Reitero: fuera de eso, es todo un chusmerío. Por la falta de ingresos de personal, la gente está muy gastada y el setenta por ciento del tiempo lo que se hace es pelear contra el sistema, todos trabajan haciendo tareas que no les corresponden. Percibo todo tan gastado que en cualquier momento explota, en lo que coincidí con mis compañeras durante una charla en un festejo: "Esto no da para más", una enfermera está sobrecargada de trabajo, sin recibir un aumento de sueldo hace mil años. Es muy duro. El trabajo de una enfermera es pesado, sucio y feo y la gente es mucho más sufrida. Viene gente de clase media muy resentida, muy hecha mierda, y la carga es muy grande en cuanto a quejas. Hay mucha queja y tristeza. La queja tal vez no sea tan triste pero se los ve vencidos, no resignados todavía pero... Los Asistentes Sociales dependemos de uno u otro director asociado, pero en realidad, dependemos prácticamente de la directora, que firma, sabe y ve puntualmente cada caso. Esta mañana fui a verla para que firme mi carpeta, pasajes oficiales a La Plata... mal que mal, cuando se abre le digo: qué ganas de joder... por qué no delegamos un poquito, porque tanto en la cabeza va a terminar... terrible. El director anterior, ni se fijaba en lo que había armado, iba a denegar porque sí, y se trataba de un paciente, porque a mí, la vida no me cambia, del Gaucho para acá las cosas se ven de otra manera.

Frente a tantas necesidades, ¿con qué recursos cuentan?

No manejamos fondos directamente y tenemos que juntar recursos o aprender como hacer cualquier cosa sin un mango. Se solicita a las Damas Rosadas, a Leones, la Cooperadora del hospital casi no colabora con nosotros, previa autorización de la directora. Los gastos en pasajes se manejaban directamente hasta que desde el Ministerio consideraron que se gastaba mucho en pasajes por derivaciones. En los últimos seis años estos viajes no se realizan por haberse

cerrado servicios para ahorrar. A las voluntarias (Damas Rosadas y Lilas), con sus desfiles y todo ese tipo de cosas para juntar recursos, se les solicita lo que el hospital no puede proveer, prótesis, anteojos, plantillas. No hay un lugar específico, fijo, para pedir. La información sobre otras organizaciones a las que recurrir me fue provista por los Masones a título personal, me la dieron porque era yo. No comentamos entre Asistentes Sociales sobre los recursos descubiertos, o si lo hacemos, es con reservas, retaceando la información. Es triste. Esos microespacios de poder existen en todo el hospital, por la pobreza y la miseria, siempre la demanda sobrepasa cualquier recurso. Por ejemplo, hay un medicamento del que cada ampolla cuesta más de quinientos pesos; el Hospital no la compra, ni la Provincia ni lo da el laboratorio. Hice bromas cuando a una compañera le tocaron tres casos seguidos, pero cuando me tocó a mí tuve que luchar seis meses, de ahí que a mí no me da la cabeza para tener otro trabajo más. Aunque el trabajo debe ser tomado profesionalmente y no como algo personal, en la fecha que el paciente debe recibir su dosis, voy a ir al teatro y voy a estar pensando: el flaco no tiene la droga. Siempre se supone que el criterio con que el médico ha recetado es correcto y aunque no tenemos ninguna obligación de conseguirlo, si hay un riesgo de vida y la sociedad no provee el recurso... si te dormís te dormís y si no te decís que el recurso lo tenés que conseguir de algún lado. De hecho el hospital está intentando deshacerse de la farmacia. Este compromiso, sumado a la preocupación acerca de pacientes que hay que dar de alta y no tienen dónde ir, no tiene ningún control ni contención más allá de la experiencia. Circulás entre dos alternativas extremas: podés enloquecerte o limarte las uñas. Por eso no es raro que en mi servicio hay tres matrimonios de Asistentes Sociales con Psiquiatras. Si se tiene uno, se lo explota. Se hacen terapia de asados, nos arreglamos un poco la cabeza entre todos, informalmente, porque se dio así en el grupo. En algún momento sentimos cierto conflicto con las Damas Rosadas, que opinaban que podían hacer nuestro trabajo. Por el otro lado se nos solicita que sigamos cubriendo espacios pero se utilizan cinco cargos que venían para su servicio por becarios para cualquier otro. En el Proyecto de Autogestión destinado a la generación de recursos propios, no figuran

las Asistentes Sociales. Para mí todo el hospital da más de lo que tiene que dar: el chofer compra cosas para la ambulancia, las muletas se hacen con madera robada y regatones regalados por el ferretero de enfrente. Es una extraña moral. A mi modo de ver, a pesar de sentir que el hospital no respalda decididamente mi tarea, creo que el saldo positivo se ve en la relación que las Asistentes Sociales tenemos con el paciente, ya que la gran mayoría no se queja aunque algún loco hay siempre.

¿Qué pensás, en general, de la organización hospitalaria?

Veo gran desorden y burocracia, lo que no permite la organización de alguna forma de redes solidarias que por ejemplo permitieran realizar formas de pago en trabajo para quienes no tienen recursos monetarios. Todo se concentra en la directora, no se delega, no se planifica. La solución que sirve para veinte casos de pronto no puede ser aplicada en el veintiuno y sin embargo, la gente le supone un poder absoluto a nuestro servicio.

4. Entrevista con Fabiana

Trabaja en: Hospital Interzonal General de Agudos

Edad: 35 años

Antigüedad: 16 años

¿Cuánto hace que trabajás en el HIGA?

Trabajo hace dieciseis años, en el archivo. Entré a los dieciocho años.

¿Con qué requisitos ingresaste?

Tengo estudios secundarios, además, hice un curso de Técnico en Estadísticas. Cuando lo hice no me advirtieron que me iba a encontrar con enfermos, sangre y muertos. Lo que más me asustó fue lo "monstruo" que es el hospital, lo grande. Pensaba permanecer sólo un par de años y luego cambiaría de trabajo. No me fui porque es un sueldo seguro, aunque poco. Cuando ingresé trabajaba seis horas y nos daban el desayuno, en comparación con otros empleos, en ese momento la remuneración era buena. Me resultó cómodo, tenía el beneficio de la Obra Social, y me permitía seguir estudiando, hacer deportes. Luego me pasaron a ocho horas y tuve que aceptar. En la actualidad sigo allí porque no hay laburo en otro lado, sigue siendo cómodo y me permite hacer otras cosas que lo privado no permite.

En estos años, ¿has percibido cambios importantes?

No ha habido grandes cambios en estos años, aunque hay más desorganización y el hospital se ha ido gastando, tanto como la responsabilidad de la gente en cuanto al trabajo. Yo sigo fantaseando con irme, pero ya no por cambiar de trabajo sino por haberme recibido, aunque sea dentro de un año, de cinco o de veinte, pero como está ahora, ni se me ocurre.

¿Cómo te sentís en tu trabajo?

La tarea me resulta tolerable. Mi grupo de compañeros mantiene muy buenas relaciones y se trata de un sector bastante aislado, en el subsuelo, tipo cueva, donde no entra mucha gente, no hay mayor contacto con otros sectores ni con pacientes, que sólo llegan a mi ventanilla si les faltó algo en su historia clínica. Por estar aislada, puedo sentirme bien o mal, o, si lo deseo, escuchar música. Las ventajas siguen existiendo tanto por tratarse de horario corrido, como por poder variarlo y luego compensarlo. Aún si me ofrecieran otro, no cambiaría de trabajo porque pensar en un cambio me da bastante miedo. Tendría que ser una diferencia muy, muy grande y conservar la independencia que tengo ahora. Este punto es el más importante ya que tengo un bebé, y si se enferma yo puedo faltar, cambiar los horarios, etc. Esta atención a los problemas privados puede interpretarse tipo trampa porque en la ficha figura que estás y vos te rajaste o fichás después. Todos saben que esto ocurre, pero "no se sabe". Los jefes lo permiten porque también lo hacen. No se trata de una consideración desde la estructura, aunque pueden hacerse estos trámites legalmente.

¿Cómo es la estructura jerárquica del hospital?

La estructura del hospital comienza en la directora, luego cuatro o cinco directores que cambian bastante seguido, encargados en cada servicio que tienen mayor o menor respuesta de acatamiento del resto del personal. Estos encargados de servicio no reciben en su totalidad una remuneración por la responsabilidad, y algunos fueron ascendiendo y otros pegaron saltos muy abruptos. Algunos fueron designados a dedo y otros elegidos por los mismos compañeros. No existe en este momento una carrera hospitalaria, como antes de mi ingreso, cuando el acceso a jefaturas era por concurso. Era un tiempo donde todo era más estricto y no se les discutía a los jefes y éstos podían sancionar. Ahora todo se ha flexibilizado; los mismos jefes entran en la trampa, tanto como los empleados. La autoridad es cuestionada por haber sido puesta a dedo, saltando por encima de los cargos, o no tienen título y los ocupan porque fueron ascendiendo automáticamente cada

dos años, según la modalidad anterior. Hay áreas donde al quedar sin jefes, la directora resolvió que la elección fuera hecha por el propio personal.

¿Hay movilidad dentro de la estructura hospitalaria?

No hay mayores rotaciones, el personal tiende a quedarse muchos años. Entra gente nueva cuando se jubilan algunos o hay tandas de nombramientos, por lo general en los cambios de gobierno. No hay despidos, ni siquiera matando uno. Una vez detuvieron a un compañero de trabajo por un delito, estando fuera del hospital en horario de trabajo, y hubo gente que lo cubrió. Cuando alguien es ineficiente no se elevan notas como para que sea sancionado sino que se deja pasar hasta que se diluye. Existe un reglamento de sanciones pero no se ejecuta. Desde hace diez años no me entero de alguna. Aquella vez se trató de algo exagerado, cinco ausencias sin aviso en un mes, siendo que estaba la posibilidad de pasar artículos por lo que se te ocurriera, mudanzas, viajes, etc. Ahora esos artículos siguen estando, pero si se utilizan, se pierde el presentismo

¿Qué te produce el desempleo?

Para mi, como para muchos, nunca tuve percepción de riesgo de desempleo. En algún momento, estuvieron los denominados retiros voluntarios, que nunca fueron forzados, ni con el objeto de desprenderse de nadie en particular, sino para beneficiar a personal de mayor antigüedad, una especie de jubilación adelantada. Inclusive hubo gente que habiendo renunciado, después pudo volver a ingresar. Sólo en el año 91, en que hubo luchas sindicales, Salud Pública y ATE, cortes de ruta, en los que los empleados participamos de la lucha gremial y política por nuestros sueldos, quienes salían en las fotos, o que daban más la cara se vieron un poco amenazados por las consecuencias. Hubo descuentos para los que adhirieron, pero el sindicato después les devolvió el importe. Luego la lucha se fue diluyendo y se volvió al estado de quietud general, en que nadie piensa que lo puedan despedir. Esos movimientos fueron por el surgimiento en aquel año de un

nuevo sindicato, ATE.

¿Cómo es ahora la actividad sindical?

En la actualidad hay desinterés en la participación sindical: cuando hay elecciones poca gente vota ya que hay una lista única.

¿Cómo es el funcionamiento del hospital?

Es malo porque la dirección no es buena, no incentiva ni sanciona a quien debiera, no eleva los informes correspondientes y las quejas por falta de empleados, mal pagos, falta de medicamentos, y eso es por efecto de una mala administración interna. Además, no se elevan propuestas, por el estilo autoritario de la dirección, y si se hace, por lo general no se las considera. En niveles jerárquicos más bajos, si el grupo de empleados acuerda cambios menores, es más factible realizar modificaciones. En todo caso, al elegir a un jefe, se hace para que firme los papeles, porque las que trabajamos somos nosotras. Esto se puede porque la responsabilidad de jefatura no es remunerada, excepto que haya algún reacomodamiento escalafonario. De los cambios de directores nadie se daba cuenta, hasta que se produjo el que puso en ese cargo a la actual directora. En esa ocasión hubo una especie de asamblea donde se disputaron los cargos y entraron personas del hospital, muy conocidas por todos. No se trató esta vez de médicos viejos, opacos, o traídos de otros lados. Por única vez, hubo aplausos.

¿Qué cantidad de personal tiene el hospital?

¿Sabés que no sé? La estructura ha crecido y se ha incorporado un gran número de becarios, una suerte de empleados en negro. Sin embargo, no puedo definir si en realidad ha habido incremento en la planta de personal. El grupo que yo conozco, no aumentó demasiado; en el mostrador hay la misma cantidad de personas, igual que en el archivo, en quince años no aumentó en proporción con

la demanda. No puedo representármelo. Si me decís mil o mil quinientos, no lo ubico igual. Creo que se trata de una planta de más de mil personas, pero yo me siento conectada con el resto del hospital, aunque hay muchos a los que no conozco, por ejemplo a los del lavadero.

¿Cómo se conectan entre servicios?

De empleado a empleado, entre secciones y no entre jefaturas o desde un jefe hacia otra sección. De todos modos, aunque la conexión sea por papeles, por teléfono, o cara a cara cada dos o tres días, la tarea de un servicio repercute bien o mal, en otros.

¿Existe la posibilidad de hacer modificaciones desde abajo?

Si alguien eleva propuestas para realizar cambios, por lo general no son consideradas. Los directivos son tan autoritarios que casi no aceptan propuestas importantes, así sean brillantes. Sí, en los niveles jerárquicos menores. En mi sección, como el jefe fue elegido por nosotros mismos para firmar papeles, los cambios se generan por acuerdo entre los compañeros. Hay un grupo que tiene la batuta o genera las ideas y otro que, por problemas personales o desinterés, acepta sin cuestionar. La autoridad del jefe es mínima en razón del modo mismo en que ha sido designado y tanto los reclamos de la dirección como los de los empleados, deben ser atendidos por él. El jefe no nos puede decir nada porque él no labura, no está nunca.

Contame algo más sobre el estilo de la dirección.

La dirección hace esto: no sancionar a nadie, dejar todo por los carriles por los que va, comúnmente, desordenado. Pero cuando hay algo que a ellos les molesta, les pincha, les perturba, entonces ejercen autoridad sobre determinadas personas, que no pueden oponerse porque tememos ser sancionados. Hay un concepto que

no sé en realidad hasta qué punto puede ser aplicado, que es el de disponibilidad. Si la directora viene y me dice que: "Por razones del servicio vos de acá te vas a cumplir funciones a la otra punta del hospital", yo lo tengo que hacer. Las sanciones que reglamentariamente podrían consistir en suspensiones o informes incorporados al legajo, son reemplazadas por una especie de sanción interna "soto voce". A mí si me cambian de servicio, me molestaría mucho, porque me gusta el grupo o por lo que sea. También hay traslados que no sólo se realizan dentro del mismo hospital sino hacia el Materno o a Zona Sanitaria Octava, aduciendo distintos motivos pero todos sabemos que es por conflictos internos con la dirección. Esta amenaza rige para todos y, al mismo tiempo, todos saben que no los pueden echar si no se niegan a trabajar. Si se rechazan las condiciones, por ejemplo de higiene o ambientales, se sabe que puede venir la directora y decir que: "Si vos no querés trabajar más, te paso al lavadero". Tenemos disponibilidad en el hospital, por más que tengas título. No se puede trasladar a sitios cuya complejidad sea mayor a la capacitación del empleado, pero sí a lugares menos jerarquizados. Me pueden mandar a dar turnos, por ejemplo. Esa es la forma de presión que pueden ejercer sobre vos: no echarte y en todos está ese fantasma presente.

Las organizaciones sindicales, ¿qué hacen con respecto a esto?

Los sindicatos perdieron toda representatividad y poder porque la directora no les da cabida. Además, en el caso de los médicos, hay una limitación porque no pueden ser destinados a tareas que no sean médicas. Pero aún dentro de esta limitación, hay sitios especiales, por prestigio o preferencias que son también lugares de castigo. Hay dos legislaciones ministeriales diferentes. Se están tratando de unificar, pero no ha ocurrido hasta el momento. El hospital hace cosas para tratar de igualar, para que no haya conflicto entre el personal raso y los médicos. Ellos disponen de una licencia complementaria por estrés, por Ley, de la cual no disponemos los administrativos. El hospital la da como una gracia. De todos modos subsiste la diferencia. En un paro realizado por la empresa que se

ocupa de la comida, los médicos que estaban de guardia recibieron una paga para su comida pero no así los empleados. Supongo que los empleados no se deben haber quejado y así algunos recibieron y otros no. En realidad la comida para el personal estaba y a los únicos que se les pidió que no fueran fue a los policías. El personal ni se enteró o, a lo mejor, todo estaba tan candente que nadie quiso ir.

¿Qué harías si te despidieran?

Nada, para eso tendría que haber una causa. Yo con el hospital ya pasé el punto de... las inquietudes y las iniciativas porque me vi muchas veces no valorada o no reconocida, entonces ahora sólo me interesa ir, hacer mi trabajo, mantenerlo, y cada tanto trato de proponer algo que no tiene cabida, en general. A muchos, muchos, muchos de los empleados les pasa esto. Si se tratara de un despido en masa entonces sí apelaríamos a los sindicatos o a alguna acción judicial conjunta. Si fuera individual, recurriría al sindicato al que yo soy afiliada.

¿Qué ocurre con la gente nueva?

En el tiempo que yo llevo en el hospital, veo que el personal que ha ido ingresado es más joven, entre dieciocho y treinta años, que trajo una actitud más desprejuiciada y espontánea entre los empleados y esto ha hecho que los servicios no estén tan encapsulados. Antes había más disputas, pero al haber cambios y movilidad entre uno y otro servicio, no se pueden poner la camiseta de uno porque en unos meses puede estar en el otro. Por ahí eso servía para trabajar porque ese servicio fuera el mejor y ahora da lo mismo

¿Nunca se te ocurrió cambiar de sector?

Si se quiere un cambio voluntario, se solicita por nota a la oficina de personal, que no ejecuta nada sin el visto bueno de la dirección, que ha decidido que los pases iban a tratar de evitarse. Por otra parte, a ningún servicio le sobra gente y si tu

servicio está dispuesto a largarte, es porque sos una plaga, y nadie te va a querer recibir. Tendría que haber acuerdo entre las dos partes. Y también está lo bien o mal que le caigas a la directora. Ella conoce nombre y cargo de la totalidad del personal. Es Superman. Se puede llegar a su despacho y a hablar con ella, después, que haga o no haga o te escuche es otra cosa. Es muy perceptiva. El día del paro del servicio de comidas, la subdirectora estaba cortando tomates.

¿Sigue habiendo incorporación de personal?

En la actualidad, cada tanto se abre el ingreso para familiares del personal. La selección la realiza la directora personalmente. Es ella misma quien ejerce la dirección administrativa desde hace un año. Cuando yo entré tenías que tener secundario y alguno que otro curso, como mínimo. Ahora entrás hasta sin secundario. Jefes y secretarios en muchos casos fueron designados por preferencias personales. No me parecería mal si el trabajo se hiciera bien, aunque fueran puestos a dedo, si fuera para mejorar el funcionamiento de todo. No estoy de acuerdo con las categorías estrictas ya que en unas y en otras hay gente que trabaja muy bien. La capacidad y la confiabilidad deberían ir siempre asociadas.

Bibliografía.

- **Álvaro Estramiana, J. L.** : *Desempleo y bienestar psicológico*, (bibliografía del Seminario sobre *Trabajo, Desempleo y Salud Mental*, a cargo de la Lic. Haydée Oggero, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar del Plata, 1998).
- **C. I. P. P. A.** (Centro de Investigaciones sobre pobreza y políticas sociales en la Argentina) : *El país de los excluidos*, (Bibliografía de Seminario citado), 1996.
- **Dejours, C.**: *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Bs. As., Editorial Hvmánitas, 1992.
- **Delich, Francisco** : *El desempleo de masas en la Argentina*. Bs.As., Grupo Editorial Norma, 1997.
- **Forrester Viviane**: *El horror económico*, Bs. As., Fondo de Cultura Económica, 1997.
- **Godio J.**: *El futuro del empleo en Argentina*. Edic. Corregidor, Bs. As., 1997.
- **Marc y Picard**: *La influencia social*. (bibliografía de Cátedra de Psicología Social, Facultad citada, 1997).
- **Max Neef M. A., con colaboraciones de A. Elizalde y M. Hopenhayn**: *Desarrollo a escala humana: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*, (bibliografía de Seminario citado, 1998).
- **Peñalva S. y Roffman A. (comp.)**: *Desempleo estructural, pobreza y precariedad: Coordinadas y estrategias de política social en la Argentina y América Latina*. Bs. As., Centro de Estudios Urbanos y Regionales (Ceur), Ediciones Nueva Visión, 1996.
- **Rifkin Jeremy**: *El fin del Trabajo*, Bs. As., Editorial Paidós, 1996.
- **Rodríguez Mansilla D.**: *Diagnóstico organizacional*, Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile, 1995.
- **Tenti Fanfani E.**: *Cuestiones de exclusión social y política en Cuesta abajo. Los nuevos pobres: Efectos de la crisis en la sociedad argentina*, A. Minujin, Bs. As., UNICEF - Losada, 1993.
- **Testa M.**: *Pensar en salud*, Bibliografía de Seminario citado, 1998.

- **Schvarstein L.:** *Psicología de las organizaciones: Nuevos Aportes*, (bibliografía de Cátedra de Psicología Laboral, Facultad citada, 1995).
- **Strucchi E. y González J.:** *Realidad Socioeconómica: Contexto en el que se inscriben la orientación vocacional y profesional*. Bs. As., Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, Vol. 41, N° 4, Dic. 1995
- **Vander Zanden J.** *Manual de psicología social*, (bibliografía de Cátedra de Psicología Social, Facultad citada, 1997).
- **Diarios:** *LA PRENSA, PAGINA 12, CLARIN, LA NACION*, 1999 - 2000.
- **Revistas:** *PAGINA 30; LA NACION* (Urien P., "El fantasma del desempleo", pág. 17/27, 02/03/97).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
ESCUELA SUPERIOR DE PSICOLOGIA

PROYECTO DE INVESTIGACION-REQUISITO CURRICULAR

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S. 586/85 - O.C.S. 143/89

NOMBRES Y APELLIDO: Elisabet Trias (2375/91) - Eduardo Rossi (1909/90) -
Norberto José Molina (1862/90).

MATRICULA Y AÑO:

CATEDRA O SEMINARIO DE RADICACION: Seminario "Trabajo, Desocupación y
Salud Mental"

SUPERVISOR: Lic. Haydeé Oggero **CO-SUPERVISOR:**

CONSIGNAR SI EL PROYECTO FORMA PARTE DE UNO MAYOR EN DESARROLLO:

SI..... NO ...X.....

TITULO DEL PROYECTO: "La percepción amenazante de la desocupación.
Consecuencias en el clima organizacional"

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, Desocupación, Percepción social.

DESCRIPCION RESUMIDA:

Nuestro interés surge a partir de la observación del deterioro creciente de la ocupación laboral, en Mar del Plata particularmente, sumado al análisis específico de la problemática considerado en la cursada de Psicología Laboral y en el Seminario "Trabajo, Desocupación y Salud Mental".

Nos proponemos explorar algunos aspectos propios del clima organizacional en dos tipos de organizaciones, el HIGA Dr. O. Alende y dos instituciones bancarias privadas, desde la teoría de la percepción/atribución y desde el marco sistémico.

Nuestra finalidad es establecer una línea comparativa entre ambas para explorar vinculaciones comunes entre la percepción de la desocupación y aspectos del clima organizacional.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
ESCUELA SUPERIOR DE PSICOLOGIA

PROYECTO DE INVESTIGACION-REQUISITO CURRICULAR

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S. 586/85 - O.C.S. 143/89

NOMBRES Y APELLIDO: Elisabet Trías (2375/91) - Eduardo Rossi (1909/90) -
Norberto José Molina (1862/90).

MATRICULA Y AÑO:

CATEDRA O SEMINARIO DE RADICACION: Seminario "Trabajo, Desocupación y Salud Mental"

SUPERVISOR: Lic. Haydeé Oggero **CO-SUPERVISOR:**

CONSIGNAR SI EL PROYECTO FORMA PARTE DE UNO MAYOR EN DESARROLLO:

SI..... NO ...X.....

TITULO DEL PROYECTO: "La percepción amenazante de la desocupación.
Consecuencias en el clima organizacional"

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, Desocupación, Percepción social.

DESCRIPCION RESUMIDA:

Nuestro interés surge a partir de la observación del deterioro creciente de la ocupación laboral, en Mar del Plata particularmente, sumado al análisis específico de la problemática considerado en la cursada de Psicología Laboral y en el Seminario "Trabajo, Desocupación y Salud Mental".

Nos proponemos explorar algunos aspectos propios del clima organizacional en dos tipos de organizaciones, el HIGA Dr. O. Alende y dos instituciones bancarias privadas, desde la teoría de la percepción/atribución y desde el marco sistémico.

Nuestra finalidad es establecer una línea comparativa entre ambas para explorar vinculaciones comunes entre la percepción de la desocupación y aspectos del clima organizacional.