

**ISSN 1852-4648**

**Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo**

Número 13/2021

Dirección editorial:

Universidad de Buenos Aires

Facultad de Ciencias Económicas

Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad  
y Métodos Cuantitativos para la Gestión

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Av. Córdoba 2122 of. 211

(C1120AAQ) Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina

Tel: (5411) 5285 6918

E-mail: [cesot@fce.uba.ar](mailto:cesot@fce.uba.ar)

[http://www.economicas.uba.ar/institutos\\_y\\_centros/revista-cesot/](http://www.economicas.uba.ar/institutos_y_centros/revista-cesot/)

Autoridades

DECANO

Ricardo J. M. Pahlen

VICEDECANO

Emiliano Benjamín Yacobitti

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y DOCTORADO

Adrián Ramos

DIRECTORA DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN  
ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD Y MÉTODOS CUANTITATIVOS  
PARA LA GESTIÓN

María Teresa Casparri

DIRECTORA DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE SOCIOLOGÍA DEL  
TRABAJO

Mirta Vuotto

## **Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo**

Publicada por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

### **SOBRE LA REVISTA ENFOQUE Y ALCANCE**

La *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* es una publicación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, de periodicidad anual. Es una publicación arbitrada de carácter interdisciplinario en el campo de los estudios socio-organizacionales y laborales. Está orientada a difundir los resultados de estudios teóricos y empíricos y a estimular debates e intercambios entre especialistas de distintas regiones. Se dirige a investigadores y a un público más amplio de profesionales, docentes y estudiantes en disciplinas que integran las Ciencias Sociales. Se publica en edición impresa y electrónica.

### **ABOUT THE JOURNAL SCOPE AND OBJECTIVES**

The *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* is an annual publication of the Facultad de Ciencias Económicas of the Universidad de Buenos Aires. It is an interdisciplinary peer-reviewed publication in the field of socio-organizational and labor studies. Its aim is to communicate the results of theoretical and empirical studies and to stimulate debate and the exchange of ideas between specialists from different regions. The publication, available in both printed and electronic editions, is meant for researchers as well as for a broader public of professionals, lecturers and students of the Social Sciences disciplines.

## Comité Editorial

Directora: Mirta Vuotto

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias  
Económicas - Universidad de Buenos Aires - Argentina

Juan Fernando Álvarez  
Pontificia Universidad Javeriana de Colombia-Colombia

Sigismundo Bialoskorski  
Universidade de São Paulo - Brasil

Antonio Cruz  
Universidade Federal de Pelotas - Brasil

Claudio Fardelli Corropolese  
Universidad Nacional de General Sarmiento Argentina

Reynaldo Jiménez  
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Cuba

Martín Moreno  
Universidad de Buenos Aires - Centro de Estudios de Población (CENEP) -  
Argentina

Emily Palmer  
Universidad de Buenos Aires - Argentina

Romain Slitine  
Sciences Po - Francia

Yves Vaillancourt  
Université du Québec à Montréal - Canadá

Griselda Verbeke  
Universidad de Buenos Aires - Argentina

Jorge Walter  
Universidad de San Andrés - Argentina

Impreso en Argentina

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abril de 2021

ISSN 1852-4648 (impresa)

ISSN 1852-494X (en línea)

La Revista del Centro de Estudios de Sociología del trabajo integra desde 2013 el Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas —Nivel I—. Se encuentra indizada en las bases de datos RDI-UBA, DOAJ, Catálogo Latindex, RedIB, ERIH PLUS, CIDECA, e-revistas, MIAR, y LatinREV.





## Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Número 13 / 2021

Artículos	Página
Trabajo decente y cooperativismo en Brasil/Decent work and cooperativism in Brazil <i>Dimas de Oliveira Estevam - Max Richard Coelho Verginio - Caroline da Graça Jacques</i>	7
Explorando la conceptualización sobre empleabilidad juvenil/ Exploring the conceptualization of youth employability <i>Guillermo Rivera Aguilera</i>	31
La conflictividad del trabajo en el sector hidrocarburífero. Estudio de caso de YPF en la cuenca Neuquina ( 2003-2019)/ Labor-management conflict in in the oil industry.YPF case study in the Neuquén basin (2003-2019) <i>Agustina Súnico</i>	41
Del recupero de una empresa al recupero de una comunidad: entre prácticas sociales y nuevos paradigmas económicos/From the recovery of an enterprise to the recovery of a community: between social practices and new economic paradigms <i>Francesco Vigliarolo</i>	71
Precariedad laboral juvenil en Chile. El caso de los empaquetadores y empaquetadoras de supermercados en la ciudad de Santiago/Young people and precarious employment in Chile. Supermarket packer jobs in Santiago <i>Macarena Basualto Peñailillo - Fabiola Serrano Carrasco</i>	105
Reseñas bibliográficas	131
Normas de publicación	135

Las opiniones expresadas en los artículos son responsabilidad exclusiva de los autores de las colaboraciones.

# Trabajo decente y cooperativismo en Brasil

Dimas de Oliveira Estevam<sup>1</sup>; Max Richard Coelho Verginio<sup>2</sup>; Caroline da Graça Jacques<sup>3</sup>

## Resumen

El concepto de trabajo decente (TD) fue creado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a finales del siglo XX como una estrategia global para mitigar los procesos de precarización del trabajo, principalmente en los países en desarrollo. Casualmente desde esa época, las cooperativas brasileñas comenzaron a contratar trabajadores formales además de sus asociados. En ese sentido nos preguntamos: ¿los empleos generados por éstas obedecen a los conceptos de trabajo decente? El objetivo de este artículo es analizar si los empleos generados por las cooperativas brasileñas siguen los criterios del trabajo decente. Como procedimiento metodológico se utilizan fuentes disponibles en bases de datos, además de investigación bibliográfica. Los resultados indican que los empleos generados en las cooperativas, de manera general, obedecen a los conceptos del TD por presentar mejores niveles de remuneración, estabilidad e igualdad de género cuando se comparan con los de las empresas privadas. Sin embargo, las cooperativas tienen desafíos que necesitan ser superados, como disminuir las asimetrías salariales entre hombres y mujeres.

Palabras clave: trabajo decente, movimiento cooperativo, OIT, empleo

## Decent work and cooperativism in Brazil

### Abstract

The concept of decent work was launched by the International Labor Organization (ILO) at the end of the 20th century, in a global strategy to

---

Fecha de recepción 27/11/2020 – Fecha de aprobación 27/03/2021

<sup>1</sup> Doctor en Sociología Política por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Profesor y vicecoordinador del Programa de Postgrado en Desarrollo Socioeconómico. Universidad del Extremo Sur de Santa Catarina (PPGDS-UNESC). Coord. Grupo de Investigación Interdisciplinario en Desarrollo Socioeconómico, Agricultura Familiar y Educación Rural.  
E-mail : doe@unesc.net

<sup>2</sup> Magíster en Desarrollo Socioeconómico de la Universidad del Extremo Sur de Santa Catarina (UNESC). Licenciado en Ciencias Económicas (UNESC).  
E-mail : verginio@unesc.net

<sup>3</sup> Doctora en Sociología Política por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Profesora de la Universidad del Extremo Sur de Santa Catarina (UNESC).  
E-mail : carolinejacques@unesc.net



mitigate the increasing precariousness of work, mainly in developing countries. Coincidentally, at that moment Brazilian cooperatives started to hire formal workers, in addition to their associates. The purpose of this article is to analyze whether the jobs generated by Brazilian cooperatives adhere to the concepts of decent work. The methodology includes the use of sources available in databases, in addition to bibliographic research. The results indicate that the jobs generated in cooperatives, in general, adhere to the concepts of decent work because they show better levels of remuneration, stability and gender equality when compared to those generated in private companies. However, cooperatives have challenges to overcome, such as reducing the gender pay gap.

**Keywords:** decent work, cooperative movement, ILO, jobs.

## Introducción

Desde el inicio de los años noventa, el proceso de globalización amplió la concentración de la riqueza en todo el mundo, agravando las desigualdades sociales y económicas entre los países. El proceso de liberalización económica, a pesar de traer beneficios, produjo más inestabilidad en los países en desarrollo, sobre todo en aquellos más vulnerables a las fluctuaciones del comercio internacional y del sistema financiero internacional. Además, el liberalismo económico reorientó los sistemas reguladores hacia la desregulación del control económico, de la apertura económica y de los cambios en la legislación laboral.

A partir de esas transformaciones, las relaciones de trabajo se modificaron por lo menos en dos sentidos: por un lado, se acentuó la precarización de las relaciones laborales y, por otro, los avances tecnológicos y el aumento del imperativo de eficiencia y de la competitividad en las organizaciones se conjugaron como factores de un proceso cada vez más complejo en la esfera social y económica (Antunes, 2002; OIT, 1999).

En Brasil, podemos afirmar que después de un período más favorable, a la generación de empleos formales (2004-2014) con un aumento del 26,6% en la creación de empleo y un aumento generalizado del poder adquisitivo de los salarios (Baltar, 2014), actualmente existen grandes desafíos para la generación de trabajo decente. La combinación de crisis económica y crisis política, instalada en el país desde 2015, viene deteriorando las condiciones de trabajo y de vida de las clases trabajadoras, con impactos aún mayores para las mujeres. Desde una perspectiva neoliberal, las políticas de austeridad desarrolladas por los gobiernos Temer y Bolsonaro, y la ofensiva sobre los derechos sociales, seguridad social y protección social, alteraron la tendencia de creación de empleos formales, impactando inclusive a los sindicatos (Galvão et al., 2019). La pandemia del COVID-19, desencadenada al inicio de 2020, profundizó ese escenario que ya era negativo, ampliando

de forma decisiva la tasa de desocupación y la generación de empleos socialmente protegidos.

En mayor o menor escala, esa tendencia hacia la precarización de las condiciones de trabajo alcanza a todos los países. Frente a este escenario de empeoramiento de las condiciones de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó, en 1999, el concepto “Trabajo Decente” (TD) apoyado en cuatro objetivos estratégicos que se relacionan con la promoción de las normas y los derechos fundamentales en el trabajo, con la creación de oportunidades de empleo con remuneración decente y con el fortalecimiento de la protección social y del diálogo tripartito (gobiernos, organizaciones empresariales y de los trabajadores). El concepto de TD, de esa forma, se sintetiza en tres objetivos: identificar parámetros que circunscriban un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; orientar la creación de empleos dignos y de calidad; y recomendar la centralidad de la política de empleos de calidad a los diferentes países miembros de la OIT (OIT, 1999; 2006).

Las recomendaciones de la OIT se consideran esenciales para la superación de la pobreza y la reducción de las desigualdades, y como una especie de garantía de gobernabilidad y de desarrollo sostenible. Por eso, el concepto de TD es central para que sean alcanzados los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que buscan promover el crecimiento económico sostenible, incluyente y sustentable, pleno de empleo y TD para todos/as (ONU, 2015).

Por su parte, las cooperativas, creadas desde la primer Revolución Industrial, comenzaron a desarrollar medios con el objetivo de proporcionar relaciones de trabajo en condiciones más justas y dignas, y así proteger a los trabajadores de las situaciones degradantes de los empleos generados durante el siglo XIX. Desde entonces, han sido un espacio de experimentación de prácticas democráticas a través de la participación igualitaria de sus asociados en el proceso de gestión y toma de decisiones. No obstante, en el siglo XXI se viven tiempos desafiantes para el cooperativismo, lo que ha obligado a las cooperativas a adaptarse a las exigencias de la competitividad del mercado y a las nuevas exigencias laborales (OIT, 2015). A la par del crecimiento del empleo en condiciones precarias, éstas son vistas por la OIT como una alternativa para proveer trabajos con más autonomía y servicios mutualizados. Por eso, fueron reconocidas por la Organización en su función de generadoras de TD a través de la Recomendación no 193/2002 (OIT, 2002).

A dos décadas de la formalización del concepto de TD por la OIT, lo que se observa es la precarización creciente del trabajo y el desempleo a gran escala, que persisten en países en desarrollo e incluso en los desarrollados, y que se han agravado por la crisis del COVID-19. En Brasil,

hemos asistido, por un lado, a la precarización y el aumento de la informalidad en el empleo y, por otra parte, a la expansión de la creación de empleos formales en cooperativas. En este momento de niveles elevados de desempleo, ¿los empleos generados por las cooperativas están siguiendo los conceptos de TD de la OIT? En otras palabras, ¿los empleos formales creados por las cooperativas son capaces de garantizar mejores ingresos, equidad, protección social y estabilidad cuando se comparan a los de las empresas privadas en Brasil?

Con base en el concepto de TD lanzado hace más de dos décadas, la justificación de este artículo está en que, pese a su amplitud, que busca combatir la precarización y el deterioro de los mecanismos de protección social, y siendo Brasil uno de los países signatarios del acuerdo, es preciso explorar el fortalecimiento de los principios del TD en el escenario actual. El esfuerzo de la OIT se dirige a superar las desigualdades y la concentración de la riqueza resultantes del proceso de globalización, que afectó directamente las condiciones de vida de los trabajadores en todo el mundo. A su vez, el cooperativismo, desde su génesis, tiene como principio básico combatir las desigualdades generadas por la concentración de la riqueza, a través de la cooperación y de la gestión democrática.

En ese sentido, ambas perspectivas conducen hacia el centro del debate: la dimensión de la calidad de las relaciones sociales en el ambiente de trabajo como factor de promoción del desarrollo social y económico. En efecto, en varias publicaciones de la OIT (1999; 2004; 2006), el TD está fuertemente relacionado a la noción de desarrollo humano. Pese al carácter alternativo que el trabajo puede asumir a partir de los principios del cooperativismo, son pocas las investigaciones que lo relacionan con el fortalecimiento de los principios del TD, es decir, con la disminución de la precarización, la promoción de las normas y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de oportunidades de empleo, el fortalecimiento de la protección social, la estabilidad y el diálogo tripartito.

Además de esta parte introductoria, el texto está compuesto por una sección teórica en la que son presentadas las aproximaciones entre los principios que fundamentan los conceptos de trabajo decente y cooperativismo. A continuación, se dilucidan las anotaciones metodológicas que servirán de guía para la recolección de datos. En ese apartado, se destacan las variables seleccionadas que permitieron la comparación entre empleos formales en las cooperativas y en las empresas privadas. En la sección siguiente, se presentan los análisis de investigación en bases de datos sobre los empleos creados por las cooperativas en Brasil a la luz del concepto de TD y, finalmente, las conclusiones del artículo.

## 1. Relaciones entre trabajo decente y cooperativismo

El TD se refiere al trabajo productivo, con remuneración justa, seguridad laboral y protección social para los trabajadores y sus familias, bien como al trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en perspectiva del desarrollo personal y la integración social, el derecho a la libertad, el derecho a organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, y la garantía de igualdad de oportunidades y de tratamiento igual para todos (OIT, 2008). La Agenda para el TD está dividida en cuatro pilares – creación de empleo, protección social, gobernanza y diálogo social, y normas y derechos en el trabajo –, además de la existencia de cuatro categorías, de acuerdo con las normas y los derechos en el trabajo, que incluyen: libertad de asociación y/o reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzado u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo. De modo general, el trabajo es considerado decente cuando: se paga una remuneración justa; se garantiza el trabajo en condiciones de seguridad; se garantiza la igualdad de oportunidades y de tratamiento igual para todos; son ofrecidas perspectivas de desarrollo personal; y existe libertad para que los trabajadores puedan organizarse y expresar sus preocupaciones (OIT, 2008).

Las cooperativas son definidas como una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para atender sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, a través de una organización de propiedad conjunta y controlada democráticamente. Se constituyen de varias formas: cooperativas de trabajadores; de consumidores; de crédito; múltiples, como las que reúnen a la sociedad civil y a los actores locales para atender las necesidades de la comunidad; y cooperativas de segundo y tercer nivel, cuyos miembros son otras cooperativas.

Como ya fue mencionado, la OIT, a través de la Recomendación n° 193 de 2002, reconoció la importancia de las cooperativas en la creación de empleos, como movilizadoras de recursos, generadoras de inversión y contribuyentes en la economía, debido a las diversas formas de promover la participación en el desarrollo económico y social de todas las personas (OIT, 2002). En 2015, la Organización emitió una nueva Recomendación (n° 204) sobre la transición de la economía informal hacia la economía formal en su Conferencia Internacional del Trabajo. La recomendación tiene tres referencias: las cooperativas son identificadas como caminos clave para la transición, creando economías de escala, permitiendo la representación y la voz colectiva, y prestando solidaridad social a las comunidades. De esa forma, estarían cumpliendo la Meta n° 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Kachui, 2016).

En la concepción de la OIT, las cooperativas tienen más capacidad para responder a los momentos de crisis y son una forma de organización

socialmente más justa cuando se comparan con otras formas de organización privada, especialmente las empresas de capital abierto. Las cooperativas también han demostrado más resiliencia para responder a los desafíos actuales, sean financieros o los causados por desastres naturales y crisis económicas, y se apoyan en principios y valores democráticos y participativos (Kachui, 2016). Por eso, están en capacidad de promover la cohesión social, más transparencia y están dispuestas a compartir conocimientos relacionados con la Agenda de TD que preconiza la OIT.

De hecho, la evaluación del progreso (o déficit) en términos de TD y calidad de vida ha sido una preocupación de los dirigentes de la OIT. Sin embargo, debido al carácter multidimensional del concepto, que abarca tanto el acceso al pleno empleo, como los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y la promoción del diálogo social, la medición de los niveles de TD en una sociedad constituye una tarea compleja (OIT, 2008).

A pesar de la dificultad para establecer indicadores de TD, autores como Bonnet, Figueredo y Standing (2003), y Cacciamali y Cortés (2010) se esforzaron para traducirlos en diferentes niveles de seguridad socioeconómica. De acuerdo con las investigaciones, son seis aspectos los que deben tenerse en cuenta, correspondientes a las perspectivas de medición. El primero se refiere a las oportunidades de trabajo, es decir, a la creación de vacantes de empleo. El segundo tiene que ver con el término “trabajo ejercido en condiciones de libertad” y destaca el principio de que el ciudadano debe escoger libremente el trabajo, esto es, que el trabajo no debe serle impuesto a las personas. En tercer lugar, el trabajo debe ser productivo para promover medios de subsistencia aceptables para el trabajador y su familia, así como para que las organizaciones sean competitivas y los países alcancen el desarrollo sostenible. El cuarto es “la equidad en el trabajo”. Se refiere al hecho de ofrecer un tratamiento justo, equitativo y de oportunidades profesionales del mismo nivel a cada trabajador, sea hombre o mujer. El quinto aspecto se refiere al término “seguridad del trabajo”, que está asociado a la necesidad de salvaguardar la salud, proporcionar una adecuada protección financiera en caso de enfermedad o desempleo, entre otros riesgos. Finalmente, el sexto aspecto trata de la dignidad en el trabajo, es decir, del hecho que los trabajadores deben ser tratados con respeto, pudiendo expresar sus preocupaciones y participar de las decisiones referentes a las condiciones en las que desempeñan sus tareas. El elemento esencial de ese punto es la libertad de defensa colectiva de sus propios intereses.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), a su vez, en el documento “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, estipula diecisiete objetivos fundamentales para los países miembros en el sentido de establecer políticas públicas para la superación de la pobreza,

específicamente la abolición de la pobreza extrema y la promoción del desarrollo. Por lo tanto, esta institución le concede un lugar destacado a la importancia del lema del trabajo decente como un requisito fundamental para el crecimiento económico sostenible y la inclusión social. En palabras de la institución: “promover políticas orientadas hacia el desarrollo que apoyen las actividades productivas, generación de empleo decente, emprendimiento, creatividad e innovación, e incentivar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, inclusive a través del acceso a servicios financieros” (ONU, 2015).

Pero, ¿de qué forma podemos aproximar los temas del trabajo decente y del cooperativismo? Desde el punto de vista histórico, un siglo y medio antes de que la OIT concentrara sus acciones alrededor del concepto de TD, el cooperativismo surgió como un movimiento social y económico alternativo a las desigualdades sociales provocadas por el sistema capitalista. El cooperativismo establece como eje programático de la acción económica el desarrollo humano, el fortalecimiento de las relaciones sociales, la confianza entre los asociados, la gestión participativa, la democracia y la justicia social. De acuerdo con Singer (2002), las cooperativas se caracterizan por la participación en la toma de decisiones, organizadas en diferentes sectores de la economía, además de otras formas de asociacionismo o grupos informales de organización.

Actualmente el cooperativismo está presente en los más diversos segmentos de la economía, como la agricultura, la industria, el comercio y los servicios. Analizando su trayectoria, sus primeras experiencias surgieron en Europa. Para Schneider (1991), en su origen el cooperativismo presentaba rasgos en forma de ayuda mutua por parte de grupos religiosos, gremios de comerciantes y corporaciones de oficio datados de la Edad Media y la Edad Moderna. Como un movimiento socioeconómico, surgió entre el final del siglo XVIII e inicios del XIX como resultado de una de las fases del capitalismo, cuando el conflicto entre el capital y el trabajo se agravó por las pésimas condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora europea. En ese momento, pensadores como Robert Owen (1771-1858), Charles Fourier (1772-1837), Philippe Buchez (1796-1865), Louis Blanc (1812-1882), entre otros, estudiaron alternativas al individualismo a través del cooperativismo e idealizaron una organización alternativa a la empresa capitalista, la cooperativa (Pinho, 2001; Singer, 2002).

Las más antiguas cooperativas documentadas se formaron a partir de la primera mitad del siglo XVIII. En ese periodo, hubo una vasta proliferación de cooperativas en Europa en los más diversos segmentos: cooperativas de trabajadores de los astilleros, de consumo, entre otras. A través de esas experiencias primarias, con errores y aciertos, surgió, en Rochdale, Inglaterra, la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale, considerada

la primera cooperativa moderna. El buen desempeño de esa iniciativa inspiró al movimiento cooperativista mundial, cuyos valores (solidaridad, equidad, fraternidad, democracia y libertad) y principios (adhesión libre y voluntaria, control democrático, participación económica de los socios, autonomía e independencia, educación, formación e información, reciprocidad entre cooperativas, preocupación por la comunidad) son adoptados en la actualidad (Schneider, 1991). La diferencia de la Cooperativa de Rochdale, en relación con las demás, fue su planeación y la experiencia acumulada de sus fundadores al haber participado en otras organizaciones y movimientos políticos. Además de eso, se destaca por haber elaborado un documento, conocido hoy como “estatuto”. Con el éxito de Rochdale, muchas otras organizaciones nacieron inspiradas en su estatuto, lo que, de cierta forma, creó un “modelo” para la creación de nuevas organizaciones (Schneider, 1991).

#### Cuadro I. Valores básicos del cooperativismo

Valores	Descripción
Autoayuda	Creatividad, dinamismo, responsabilidad, independencia y el espíritu de “haga usted mismo lo que esté a su alcance”
Ayuda mutua	Cooperación, unidad, acción colectiva, solidaridad y paz
Interés no lucrativo	Conservación de recursos, eliminación del lucro como fuerza orientadora, responsabilidad social y la <b>no explotación del trabajo ajeno</b>
Democráticos	Igualdad, participación y equidad.
Esfuerzo voluntario	Fidelidad a los compromisos asumidos, del poder creativo y del pluralismo
Universalismo	Significa apertura y mente clara, sensibilidad a una visión de globalidad que supere el espíritu parroquial o sectario
Educativos	Aprecian el deseo por más conocimientos y perspicacia en la visión de la realidad y una mayor comprensión

Fuente: adaptado de Schneider (1991). El destacado es de los autores.

Los principios del cooperativismo tienen nexos con el concepto de TD, como fue expuesto en la tabla I. Son ellos: promover la reciprocidad entre las cooperativas como una manera de aumentar el bienestar de sus miembros; preocuparse por el desarrollo sostenible y el de sus comunidades; limitar el montante del capital suscrito como condición para ser un miembro; ser antidiscriminación en relación con la raza, el sexo, la

religión y cualquier otra forma de prejuicio; preocuparse por la educación y la formación de sus miembros para que puedan contribuir efectivamente en el desarrollo de su cooperativa; y apostar por el desarrollo comunitario (Schneider, 1991). Esos valores y principios son descritos en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Valores relacionados con los principios del cooperativismo**

Valores	Principios
Libertad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión libre y voluntaria</li> <li>• Autonomía e independencia de las cooperativas</li> </ul>
Equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación económica de los socios</li> <li>• Control democrático y autogestionado por los cooperados</li> </ul>
Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reciprocidad entre cooperativas</li> <li>• Preocupación por la comunidad</li> </ul>
Fraternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación, formación e información</li> </ul>

Fuente: adaptado de Irion (1997)

Los valores cooperativos preceden a los principios, se posicionan encima de ellos en la determinación jerárquica de la doctrina cooperativista. Para Irion (1997), los valores son experiencias morales, de carácter permanente, que se constituyen en el andamiaje del pensamiento y en la conducta de los cooperados. La interacción de los valores y de los principios con las ideas generales constituye la base doctrinaria que fundamenta y legitima el cooperativismo. Siguiendo con este autor, los valores son permanentes y los principios, al interpretar los valores, pueden ser adaptados a las circunstancias relativas al tiempo y al lugar en la que es puesta en práctica la doctrina cooperativista. La existencia de valores en el cooperativismo permite que la sociedad cooperativa construya pilares esenciales, buscando promover la cooperación, repercutiendo en sus actividades y proporcionando beneficios a la sociedad como un todo.

Dichos valores sufrieron mutaciones a lo largo del tiempo, pero estuvieron siempre presentes en los discursos de quienes estaban involucrados con las cooperativas. Según Namorado (2009), los valores hacen parte de la normativa que rige y sirve de base a la identidad cooperativa. Por lo tanto, son principios que se desarrollan a partir de las prácticas cotidianas de los asociados y que se actualizan para enfrentar los grandes cambios que se dieron a lo largo del tiempo, desde la fundación de la primera cooperativa hasta hoy.

La propuesta inicial, de acuerdo con Lima (2004), era superar las condiciones precarias de trabajo y de vida de los trabajadores. Por eso, las cooperativas representaban formas de resistencia y alternativas al capital, desde propuestas revolucionarias hasta propuestas reformistas de humanización, de inspiración cristiana, en las relaciones capital-trabajo.



Las cooperativas son gerenciadas por los asociados y tienen en las asambleas su medio de expresión. Allí, el asociado tiene el derecho de votar y ser votado. Los votos no tienen pesos diferentes entre sí ni en función del capital invertido. Por ello, se diferencian de una iniciativa privada, pues en ellas las decisiones tienen más valor en función de la participación en el cuadro de socios. Es decir, quienes tienen menos acciones verían sus decisiones prácticamente anuladas por parte de los que detentan la mayoría de las acciones.

Frente al crecimiento del desempleo, la pérdida de los derechos sociales y el debilitamiento del movimiento sindical, actualmente existe la necesidad de buscar alternativas de organización del trabajo y de autonomía de los trabajadores. De esa manera, el cooperativismo surge como una de las posibilidades de trabajo junto a otras formas asociativas de organización de los trabajadores, y ha sido recuperado con el objetivo de dar continuidad a la lucha por una sociedad más justa e igualitaria en el nuevo contexto de desarrollo capitalista (Lima, 2004).

En el ámbito global, son cerca de tres millones de cooperativas presentes en todos los sectores de la economía mundial, con más de 1,2 billones de miembros efectivos. Según la Alianza de Cooperativas Internacional (ACI), dichas cooperativas representan cerca del 10% de todo el trabajo formal creado en el mundo (ACI, 2018). La pregunta que permanece abierta es entender por qué razón la ONU no menciona, entre sus metas de promoción de TD, políticas que apoyen las actividades productivas relacionadas a las cooperativas, sobre todo en los países en desarrollo, en los que los desafíos vinculados a la superación de la pobreza son más relevantes.

En Brasil, las cooperativas han venido contratando cada vez más trabajadores formales. No obstante, ese no es su objetivo y muchas cooperativas empezaron a ser vistas como una estructura organizacional racional que busca beneficiar a los socios con el uso de trabajo asalariado, aunque con menos intensidad que las empresas privadas (Estevam; Verginio, 2017). Con la intención de comprender la relación entre el cooperativismo y la generación de empleos formales y el TD, la sección a seguir presentará los aspectos metodológicos para, a continuación, exponer la cantidad y la diversidad de puestos de trabajo generados y la remuneración, entre otros aspectos vinculados al trabajo formal y al TD en cooperativas.

## 2. Proceso metodológico

El proceso metodológico adoptado en esta investigación fue el exploratorio- descriptivo, en un abordaje cuali-cuantitativo sobre el mercado de trabajo formal y el cooperativismo en Brasil. Fue realizado un estudio general sobre los aspectos del cooperativismo y la generación de empleos por cooperativas, con nexo en el TD, en fuentes bibliográficas.

Sobre la creación de empleos se recurrió a las bases de datos de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS), además de realizar la caracterización sobre el trabajo formal en el cooperativismo según los microdatos de la RAIS, suministrado por el Programa de Diseminación de Estadísticas del Trabajo (PDET).

Las tablas producidas a partir de los microdatos de la RAIS consideran los vínculos activos hasta el 31 de diciembre de 2019, último año disponible, datos del tipo *cross-section*, contratados por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). No fue considerado el movimiento y las estacionalidades del mercado. La RAIS ofrece información administrativa de toda organización que tenga el Registro Nacional de Persona Jurídica (CNPJ) en Brasil. El registro está bajo la responsabilidad del establecimiento, lo que permite acceso a información de carácter censatario cuando es estudiado el mercado de trabajo formal. Se utilizan vínculos activos para disminuir el efecto del doble conteo de trabajador, quien puede establecer más de un vínculo de empleo simultáneamente.

A través de tablas de contingencias y regresiones lineales, se cruzaron las variables seleccionadas con el objetivo de captar las diferencias en el perfil entre los vínculos establecidos, según el tipo de naturaleza jurídica. Específicamente, si el establecimiento es una cooperativa o no, distinguiendo por medio de una variable dicotómica.

En este artículo, las cooperativas son comparadas con establecimientos clasificados como “Entidades de empresas privadas”, es decir, se optó por comparar específicamente los vínculos de trabajo generados en las cooperativas con los vínculos creados en el mercado de trabajo tradicional (empresas privadas), en virtud de la naturaleza jurídica y de la legislación laboral, puesto que en el criterio de clasificación de los microdatos de la RAIS fueron excluidos el sector público (municipal, provincial y nacional), las empresas estatales, las entidades sin fines de lucro y las personas fiscales, tales como las que fueron identificadas en la variable “naturaleza jurídica especial” de la base de datos.

En este estudio, el análisis del TD se realizó a partir de los microdatos de la RAIS, que son informaciones de registros administrativos, lo que significa que fueron incompletadas por los establecimientos para el Ministerio de Economía. Los datos presentes en la RAIS no contemplan la totalidad de la fuerza de trabajo, pero sí aquellos que tienen el vínculo de empleo formalizado por establecimientos declarantes al sistema del Ministerio de Economía.

En ese sentido, la fuerza de trabajo es mayor que los valores que aparecen en la base de ese registro. Sin embargo, se puede tener una noción de la representatividad dentro de la fuerza total de trabajo a través de las proporciones estimadas, según datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios Continua Trimestral (PNADC/T), y cuyos datos más

recientes fueron publicados para el 1º trimestre de 2019. La Población en Edad Activa (PIA) corresponde a 169.138 millones. De ese total, 90.581 millones, que representan 61,60%, hacen parte de la fuerza de trabajo, también denominada Población Económicamente Activa (PEA), mientras que 38,40% están por fuera de la fuerza de trabajo, la llamada Población No Económicamente Activa (PNEA). En ese trimestre, la fuerza de trabajo desocupada llegó a 8,10%. La población captada por los datos de la RAIS equivale a 54.843 millones de trabajadores, que representan 60,60% de la población ocupada. Eso sucede porque los datos contemplan a los empleados en los sectores públicos y privados, exceptuando los trabajadores domésticos. Son empleados en el sector privado el 48,20%; empleados en el sector público el 12,40%; empleadores el 4,80%; independientes el 25,30%; trabajadores domésticos el 6,80% y trabajadores familiares auxiliares el 2,5%.

Las variables seleccionadas en los microdatos de la RAIS fueron determinadas de acuerdo con la metodología propuesta por Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) y Cacciamali y Cortés (2010). Los indicadores del TD fueron traducidos en diferentes niveles de seguridad socioeconómica, en particular: generación de empleo y nivel de remuneración general, nivel de remuneración y equidad en el trabajo entre hombres y mujeres, y seguridad en el trabajo y tiempo de empleo.

### 3. Trabajo Decente y empleos en cooperativas en Brasil

En Brasil, las cooperativas son bastante representativas, como en el caso del sector agrícola, y proporcionan ganancias de escala, tanto en la compra de insumos como en el procesamiento de productos y en la comercialización de las cosechas. De ese modo, la cooperativa aumenta las ventajas para los productores, que pueden aprovechar las ganancias obtenidas por la cooperación (sean grandes o pequeños propietarios). Para poder tener noción del peso del cooperativismo agropecuario en el país, esas cooperativas representan cerca del 59% de toda la producción brasileña (Estevam; Verginio, 2017).

Sin embargo, para ello, las variables seleccionadas en los microdatos de la RAIS fueron determinadas de acuerdo con la metodología propuesta por Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) y Cacciamali y Cortés (2010). Los indicadores del TD fueron traducidos en diferentes niveles de seguridad socioeconómica, en particular: generación de empleo y nivel de remuneración general, nivel de remuneración y equidad en el trabajo entre hombres y mujeres, y seguridad en el trabajo y tiempo de empleo.

Los datos para el análisis fueron extraídos de la RAIS, siendo seleccionados los vínculos activos, definidos como vínculos de empleo activo al 31 de diciembre. A partir de estos datos, se observó el grupo “cooperativas”, que son vínculos activos en establecimientos que tienen

una naturaleza jurídica igual a la “Cooperativa” o “Cooperativa de Consumo”. De acuerdo con la Comisión Nacional de Clasificación (CONCLA), la primera comprende

[...] las sociedades de personas que se obligan, a través de la celebración de contratos de sociedades cooperativas, a contribuir, con bienes o servicios, al ejercicio de una actividad económica, de beneficio común, sin ánimo de lucro, pudiendo tener por objeto cualquier género de servicio, operación o actividad. Las cooperativas, independientemente de la actividad que exploten, serán siempre consideradas sociedades simples, no obstante, deban archivar sus actos en el órgano ejecutor del registro Público de Empresas Mercantiles (Junta Comercial) (CONCLA, 2020, s.p)

Las naturalezas jurídicas específicas para las cooperativas de consumo son relativamente recientes, pues fueron incorporadas en la clasificación en 2016, y comprenden “[...] las sociedades de personas dedicadas a la compra en común de artículos de consumo para sus cooperados” (CONCLA, 2020, s.p).

A efectos de la comparación, se calcula una columna denominada “referencia”, que es básicamente el grupo de vínculos activos que no son cooperativas, de manera que permitan una base de comparación para verificar si existen diferencias para el trabajador y si el vínculo es con establecimientos económicos del tipo cooperativa o con cualquier otro.

La tabla I muestra el número de vínculos activos en cooperativas en Brasil por subsector del IBGE para el año 2019. Se observa que los principales sectores de actuación de las cooperativas son los financieros, con 27,84% de los vínculos activos, después el de alimentos, con 23,66% de los vínculos activos, seguidos de los de médicos y comercios mayoristas, con 14,94% y 12,48% respectivamente.

Tabla I. Vínculos activos en cooperativas y no cooperativas del sector en Brasil, según el subsector del IBGE (2019)

IBGE Subsector	Coop. (a)	a %	Referencia* (b)	b %	Total* c = (a+b)	c %
Institución Financiera	133.368	28	871.750	2	1.005.118	2
Alimentos y Bebidas	113.374	24	1.891.376	4	2.004.750	4
Médicos Odontológicos	71.567	15	2.158.475	5	2.230.042	5
Comercio Mayorista	59.785	12	1.645.912	4	1.705.697	4
Comercio Minorista	39.800	8	7.707.893	16	7.747.693	16

Transporte y Comunicac.	12.258	3	2.719.040	6	2.731.298	6
Agricultura	9.378	2	1.467.703	3	1.477.081	3
Adm. Técnica Profesional	8.386	2	5.725.890	12	5.734.276	12
Industria Calzados	8.044	2	260.756	1	268.800	1
Aloj. Comunic.	6.425	1	4.105.210	9	4.111.635	9
Servicio Utilidad Pública	5.422	1	449.606	1	455.028	1
Enseñanza	4.401	1	2.027.087	4	2.031.488	4
Industria Química	3.374	1	883.252	2	886.626	2
Industria Textil	1.488	0	797.389	2	798.877	2
Construcción Civil	713	0	2.011.498	4	2.012.211	4
Industria Mecánica	315	0	542.485	1	542.800	1
Extractiva Mineral	299	0	227.539	0	227.838	0
Industria Metalúrgica	274	0	639.995	1	640.269	1
Prod. Mineral No Metálica	152	0	353.122	1	353.274	1
Caucho, Tabaco, Cueros	141	0	292.681	1	292.822	1
Madera y Mobiliario	107	0	395.461	1	395.568	1
Eléctrico y Comunica	23	0	237.591	1	237.614	1
Material de Transporte	19	0	468.084	1	468.103	1
Papel y Gráfica	12	0	329.743	1	329.755	1
Administración Pública	10	0	8.865.538	19	8.865.548	19
Total	479.135	100	47.075.076	100	47.554.211	100

**\*Empleos no cooperativos del sector**

**Fuente: Vínculos RAIS/Ministerio de Economía (2019).**

Más allá de identificar las perspectivas de generación de trabajo formal en cooperativas, se hace necesario comprender si esos vínculos ocupacionales son vectores de dignidad en el trabajo, tal como lo define la OIT. Las próximas subsecciones buscan cualificar ese debate.

#### 4. Generación de trabajo y nivel de remuneración en cooperativas

La tabla 2 presenta la tasa de crecimiento anual de la masa salarial y la cantidad de vínculos activos en cooperativas de 2003 a 2019. La masa salarial es la sumatoria de todas las remuneraciones en el mes de diciembre. En el periodo analizado, las cooperativas tuvieron tasas de crecimiento de empleo positivas, manteniendo un promedio de crecimiento anual del 5,98%, por encima del promedio nacional, que fue del 3,07%. Inclusive, en años de tasas de crecimiento negativas del PIB, como fueron 2015 y 2016, las cooperativas tuvieron un crecimiento positivo. En relación con el movimiento de masa salarial en la serie histórica, las cooperativas tuvieron un promedio anual de crecimiento del 3,45% que fue mayor que el promedio de referencia calculada en 0,53%. En ese caso, el modelo de referencia se caracteriza por años de masa salarial con tasas negativas de crecimiento.

Tabla 2. Tasa de crecimiento de la masa salarial, generación de empleos en cooperativas en Brasil y empleos no cooperativos del sector (2003 a 2019). Valores en porcentajes (%)

Año	Cooperativas		Referencia*		Total	
	Masa salarial	Vínculos	Masa salarial	Vínculos	Masa salarial	Vínculos
2003	2,46	8,05	-4,63	2,97	-4,59	3,00
2004	7,36	9,35	5,40	6,28	5,42	6,30
2005	-2,45	4,75	-1,47	5,84	-1,48	5,83
2006	-5,55	3,83	-1,32	5,78	-1,35	5,77
2007	8,13	8,77	3,73	6,96	3,76	6,98
2008	7,79	7,79	5,97	4,86	5,98	4,88
2009	-1,29	4,78	-0,33	4,48	-0,33	4,48
2010	3,94	4,64	6,36	6,96	6,34	6,94

2011	7,61	5,72	7,29	5,08	7,29	5,09
2012	4,86	9,40	-1,93	2,43	-1,89	2,48
2013	4,52	4,47	3,17	3,13	3,18	3,14
2014	8,56	7,62	2,41	1,23	2,45	1,27
2015	1,53	0,75	-3,81	-3,08	-3,78	-3,05
2016	-0,41	1,11	-7,81	-4,21	-7,75	-4,16
2017	2,50	4,25	-1,56	0,45	-1,53	0,48
2018	5,44	4,37	2,01	0,72	2,04	0,76
2019	3,59	12,07	-4,49	1,89	-4,42	1,98
Promedio	3,45	5,98	0,53	3,05	0,55	3,07

\*Empleos no cooperativos del sector  
Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

En la tabla 3, se presenta la cantidad de vínculos activos en cooperativas por categoría de remuneración, lo que permite analizar cómo se da esa distribución. La categoría de remuneración con mayor proporción de vínculos en cooperativas es del 23,33%, que va de 1,51 salarios mínimos hasta 2,00 salarios mínimos, seguidos del 22,56%, en la categoría de 2,01 salarios mínimos hasta 3,00 salarios mínimos. Mientras que, en el grupo de referencia, la mayor proporción es del 24,63%, en la categoría de 1,01 salarios mínimos hasta 1,50 salarios mínimos. En cooperativas, existe una menor proporción de vínculos en la tercera categoría, que va de 1,01 salarios mínimos hasta 1,50 salarios mínimos; sin ser en cooperativas del 13,59%; en la referencia del 24,63%. Después de las categorías cuatro a seis, la distribución en cooperativas es más grande, lo que indica que, en promedio, sería más común encontrar vínculos en categorías de remuneración relativamente más altas cuando se comparan con el mercado en general.

Tabla 3. Cantidad de vínculos activos en cooperativas y empleos no cooperativos del sector por categoría de remuneración en Brasil (2019)

Categ. de remun. en diciembre (salario mínimo)	Cooperat. (a)	a %	Referencia* (b)	b %	Total (c)	c %
--	---------------	-----	-----------------	-----	-----------	-----

Hasta 0,50	4.852	1,01	327.107	0,69	331.959	0,70
0,51 a 1,00	18.842	3,93	2.517.380	5,35	2.536.222	5,33
1,01 a 1,50	65.131	13,59	11.594.612	24,63	11.659.743	24,52
1,51 a 2,00	111.769	23,33	8.799.611	18,69	8.911.380	18,74
2,01 a 3,00	108.075	22,56	8.060.097	17,12	8.168.172	17,18
3,01 a 4,00	48.532	10,13	3.748.043	7,96	3.796.575	7,98
4,01 a 5,00	25.867	5,40	2.138.270	4,54	2.164.137	4,55
5,01 a 7,00	24.531	5,12	2.301.152	4,89	2.325.683	4,89
7,01 a 10,00	14.522	3,03	1.547.390	3,29	1.561.912	3,28
10,01 a 15,00	8.180	1,71	1.016.092	2,16	1.024.272	2,15
15,01 a 20,00	2.717	0,57	425.409	0,90	428.126	0,90
Más de 20,00	2.386	0,50	511.652	1,09	514.038	1,08
{ñ class}	43.731	9,13	4.088.261	8,68	4.131.992	8,69
Total	479.135	100	47.075.076	100	47.554.211	100

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

#### 4.1 Vínculos activos por categoría de remuneración entre hombres y mujeres

Entre los principios del TD se encuentra la equidad de ingresos entre hombres y mujeres, es decir, remuneración igual para trabajo igual. Así, no habría espacio para desigualdades salariales entre hombres y mujeres en la esfera laboral.

La tabla 4 muestra la cantidad de vínculos activos por categoría de remuneración y sexo del trabajador en Brasil. El objetivo de esta tabla es explorar, en términos de distribución, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en cooperativas. En cooperativas, las mujeres son el 24,08% y el 22,22% en las categorías de remuneración de 1,51 salarios mínimos hasta 2,00 salarios mínimos, y de 2,01 salarios mínimos hasta 3,00 salarios mínimos, respectivamente. En las cooperativas, internamente, cuando se compara con trabajadores del sexo masculino, la mayor diferencia en la distribución está en la categoría de 1,01 a 1,50 salarios mínimos, que



alcanza el 2,79%, indicando una mayor proporción de trabajadores de sexo femenino en una categoría de remuneración relativamente más baja. Sin embargo, si se compara con trabajadores del sexo femenino en establecimientos no cooperativos, la diferencia en las distribuciones sigue siendo más desfavorable para las mujeres, pues existe una proporción del 28,75% de mujeres en la categoría de remuneración que va de 1,01 hasta 1,50 salarios mínimos en relación con los trabajadores del sexo masculino, que es del 21,41%.

**Tabla 4. Cantidad de vínculos activos por categoría de remuneración salarial y según sexo del trabajador en cooperativas y no cooperativas del sector en Brasil .Valores en porcentajes (%)**

Categoría Remuneración Diciembre (Salario Mínimo)	Cooperativas		Referencia*	
	Masculino (a%)	Femenino (b%)	Masculino (c%)	Femenino (d%)
Hasta 0,50	0,89	1,14	0,58	0,84
0,51 a 1,00 SM	3,32	4,54	4,46	6,48
1,01 a 1,50 SM	12,20	14,98	21,41	28,75
1,51 a 2,00 SM	22,57	24,08	19,11	18,16
2,01 a 3,00 SM	22,90	22,22	18,87	14,89
3,01 a 4,00 SM	10,03	10,23	8,45	7,34
4,01 a 5,00 SM	5,32	5,48	4,61	4,45
5,01 a 7,00 SM	5,32	4,92	4,92	4,85
7,01 a 10,00 SM	3,70	2,36	3,38	3,17
10,01 a 15,00 SM	2,40	1,01	2,33	1,94
15,01 a 20,00 SM	0,82	0,31	1,03	0,74
Más de 20,00 SM	0,81	0,19	1,33	0,77
{no clasificado}	9,72	8,54	9,51	7,63

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

La participación de trabajadores del sexo femenino en cooperativas, entre 2002 y 2019, es presentada en la tabla 5. En 2002, las mujeres representaban el 36,34% del total de trabajadores en cooperativas, en contraste con el 39,83% de trabajadoras en el grupo de referencia (empresas). A lo largo de ese periodo, hubo un aumento en la participación de mujeres en el mercado de trabajo formal, tanto en las cooperativas como en el grupo de referencia. En 2019, en las cooperativas las mujeres representaban el 50,07% de los vínculos activos, un valor un poco más alto que el del año anterior que fue del 50,04%. En el grupo de referencia, hubo un aumento en la participación femenina, pero las mujeres llegaron, como mucho, a la proporción del 44,01% en 2018, reduciendo un poco la participación al 43,90% en 2019. En general, hubo un mayor aumento de la contribución femenina en el trabajo en cooperativas entre los años 2002 a 2019 en relación con el grupo de referencia, como se muestra en la tabla a seguir.

**Tabla 5. Participación del trabajo femenino en cooperativas y no cooperativas del sector en Brasil (2002 a 2019). Valores en porcentajes (%)**

Año	Cooperativas		Referencia*		Total	
	Masculino (a%)	Femenino (b%)	Masculino (c%)	Femenino (d%)	Masculino (d%)	Femenino (e%)
2002	63,7	36,3	60,2	39,8	60,2	39,8
2003	62,8	37,2	60,0	40,0	60,1	40,0
2004	62,3	37,7	60,0	40,0	60,0	40,0
2005	60,7	39,3	59,7	40,3	59,7	40,3
2006	59,5	40,5	59,4	40,7	59,4	40,7
2007	58,8	41,3	59,2	40,8	59,2	40,9
2008	56,9	43,1	58,9	41,1	58,9	41,1
2009	55,7	44,3	58,6	41,4	58,6	41,4
2010	54,1	45,9	58,5	41,5	58,4	41,6
2011	52,5	47,5	58,1	41,9	58,1	41,9
2012	51,6	48,4	57,6	42,4	57,5	42,5

2013	50,6	49,4	57,3	42,7	57,2	42,8
2014	50,4	49,6	56,8	43,2	56,8	43,3
2015	50,1	49,9	56,4	43,6	56,3	43,7
2016	50,0	50,0	56,1	43,9	56,0	44,0
2017	50,4	49,7	56,0	44,0	56,0	44,0
2018	50,0	50,0	56,0	44,0	55,9	44,1
2019	49,9	50,1	56,1	43,9	56,0	44,0

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

#### 4.2 Tiempo en el empleo en cooperativas por categoría de ingresos

Un importante indicador de TD se refiere a la rotación de los trabajadores y a la seguridad en el empleo. La tabla 6 muestra la cantidad de vínculos activos en cooperativas en Brasil por categoría de tiempo en el empleo. Esa medida es verificada en meses contados a partir de la contratación, cuando se firma la cartera de trabajo. Puede ser analizada como una medida de estabilidad del vínculo de trabajo, pues cuanto mayor es el tiempo de empleo, más posibilidades de progresión en la carrera profesional por la acumulación de experiencia en la función. Tiempos de empleo inferiores a tres meses pueden indicar contratos de trabajo en periodo de prueba, que permiten la desvinculación del trabajador sin carga para los empleadores al final del periodo. En esa categoría se encuentra el 5,80% de los vínculos de cooperativas versus el 7,77% de los vínculos de referencia. Otro punto de inflexión a ser observado es el periodo posterior al segundo año de trabajo, en el cual se reduce la proporción de vínculos. En cooperativas, son el 14,21% y el 21,68% en las categorías de 36,0 hasta 59,9 meses, y 60,0 hasta 119,9 meses respectivamente, tres puntos porcentuales más que la referencia, lo que identifica determinado grupo de trabajadores con más tiempo en el empleo y, en consecuencia, más estabilidad en su trayectoria en el mercado de trabajo. Cabe resaltar que en esos datos están excluidos los funcionarios públicos, quienes, en Brasil, son contemplados por una legislación específica que les garantiza estabilidad en el empleo, lo que influencia la distribución del conjunto de referencia. Una comparación más justa sobre la estabilidad debería excluir al sector público del análisis. En este caso lo mantuvimos para conservar el modelo de comparación con las otras tablas utilizadas en este artículo.

**Tabla 6. Cantidad de vínculos activos en cooperativas y no cooperativas del sector por categoría de tiempo de empleo en meses en Brasil (2019)**

Tiempo de empleo en meses	Cooperat. (a)	a %	Referencia* (b)	b %	Total c=(a+b)	c %
Hasta 2,9	27.801	5,80	3.659.870	7,77	3.687.671	7,75
3,0 a 5,9	30.288	6,32	3.419.245	7,26	3.449.533	7,25
6,0 a 11,9	51.457	10,74	5.813.800	12,35	5.865.257	12,33
12,0 a 23,9	71.382	14,90	6.770.262	14,38	6.841.644	14,39
24,0 a 35,9	47.166	9,84	4.370.534	9,28	4.417.700	9,29
36,0 a 59,9	68.090	14,21	5.322.268	11,31	5.390.358	11,34
60,0 a 119,9	103.884	21,68	8.396.864	17,84	8.500.748	17,88
120,0 o más	79.005	16,49	9.307.240	19,77	9.386.245	19,74
{no clasificado}	62	0,01	14.993	0,03	15.055	0,03
Total	479.135	100	47.075.076	100	47.554.211	100

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

En ese sentido, se puede concluir que los vínculos de empleo en cooperativas son más duraderos cuando son comparados con los de las empresas privadas. Por eso, se aproximan más a los indicadores de TD, ya que presentan una menor rotación en el empleo y, en consecuencia, el trabajador tiene más seguridad económica y mejores niveles de calidad de vida.

## Conclusiones

Como conclusión, se puede destacar que, en materia de TD, el cooperativismo tiene amplias capacidades para promover mejores vínculos de empleo, aunque presente algunos desafíos a ser superados. Los datos indican que, en el periodo analizado, en comparación con las empresas privadas, las cooperativas: 1) son capaces de promover empleos con mejores ingresos, incluso en periodos de crisis económica, un factor que indica su dinamismo en escenarios macroeconómicos adversos; 2) en la evaluación de los ingresos, los vínculos generados presentan más equilibrio

en la distribución de las categorías de renta e indican que las ganancias son superiores a los vínculos de las empresas privadas; 3) presentan mejores niveles de escolaridad entre trabajadores(as), factor directamente relacionado con el aspecto productivo; 4) las mujeres tienen mejores niveles de remuneración en relación con las mujeres que trabajan en las empresas privadas y, en las cooperativas, ocupan la mitad de los vínculos de puestos de trabajo generados, aunque persisten las desigualdades salariales en relación a los ingresos de los trabajadores hombres; y 5) presentan más estabilidad en el empleo cuando se comparan con las de las empresas privadas por permanecer más tiempo en el empleo, indicando mejores perspectivas para programar sus proyectos de vida.

Sin embargo, la investigación no agotó todas las dimensiones posibles en materia de TD por no medir tópicos importantes como derechos fundamentales del trabajo, libertad sindical, protección social y diálogo tripartito, presentes en la formulación original del concepto por parte de la OIT. Aún así, los datos indican las potencialidades de las cooperativas para fomentar mejores empleos cuando son comparadas genéricamente con las empresas privadas, ambas evaluadas a la luz de los indicadores de TD de la OIT.

Se debe considerar, finalmente, que este artículo ofrece una visión general sobre algunos aspectos del vasto tema sobre el cooperativismo y sus interacciones con el TD. Dado que el estudio fue exploratorio, es limitado en su profundidad de análisis. Por lo tanto, se sugiere realizar más investigaciones para mejorar la comprensión sobre el potencial de las cooperativas para promover el TD en sus diversos ramos de actividad.

## Referencias

ACI. (2018). Cooperatives and the Future of Work, (April), 1-12. Recuperado de: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-position-on-fowfinal07052018-510263159.pdf>

Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Ed. Unicamp.

Baltar, P. (2014). Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. *Estud. av.*, São Paulo, v. 28, n. 81, p.95-114, agosto de 2014. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142014000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200007&lng=en&nrm=iso)

Bonnet, F.; Figueiredo, J. B.; Standing, G. (2003). A Family of Decent Work Indexes. *Internacional Labour Review*, v. 142, n. 2. Recuperado de: [https://www.guystanding.com/files/documents/A\\_family\\_of\\_decent\\_work\\_indexes.pdf](https://www.guystanding.com/files/documents/A_family_of_decent_work_indexes.pdf)

Cacciamali, M. C.; Cortés, D. L. R. (2010). Cooperativas de trabalho associado, instrumentos de precarização ou de resgate de relações de trabalho justas. *Pesquisa & Debate*, v. 21, p. 307-337. Recuperado de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/7428/5420%0D>

CONCLA (2020). Classificações Estatísticas e a Comissão Nacional de Classificação. Recuperado de: <https://concla.ibge.gov.br/concla.html>

Estevam, D. O.; Verginio, M. R. C. (2017). A diversidade do cooperativismo brasileiro e catarinense. *Revista Catarinense de Economia*, v. 1, n. 1, p. 72-93. Florianópolis/SC. Recuperado de: <http://apec.pro.br/rce/index.php/rce/article/view/12/12>

Galvao, A. et al. (2019). Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-270. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200253&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200253&lng=en&nrm=iso)

Irion, J. E. (1997). Cooperativismo e economia social. São Paulo: STS.

Lima, J. C. (2004). O Trabalho Autogestionário em Cooperativas de Produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 19, n.56, p. 45-62, oct. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v19n56/a04v1956.pdf>

Kachui A. (2016). Cooperatives and Decent Work. *Social Science Research*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/299424878\\_Cooperatives\\_and\\_Decent\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/299424878_Cooperatives_and_Decent_Work)

Mauad, M. J. L. (2000). As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho. Namorado, R.(2009). Cooperativismo. In: Hespanha, P.; et al. *Dicionário Internacional da Outra Economia*. São Paulo: Almedina, p. 91 - 95.

OIT. (1999). Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. Primera edición, Ginebra - Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>.

OIT. (2004). Organización Internacional del Trabajo. Generando trabajo decente en el Mercosur. Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT. Buenos Aires. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_25.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_25.pdf)

OIT. (2008). Organización Internacional del Trabajo. Toolkit for mainstreaming employment and decent work. United Nations System Chief Executives Board for Coordination Geneva, International Labour Office,

First edition. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_172612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf)

OIT. (2006). Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, DF: Recuperado de: [https://www.ilo.org/brasilgia/temas/trabalho-decente/WCMS\\_226226/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilgia/temas/trabalho-decente/WCMS_226226/lang--pt/index.htm)

OIT. (2002). Organização Internacional do Trabalho. Recomendação no 193: sobre a Promoção de Cooperativas. Genebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/brasilgia/convencoes/WCMS\\_242764/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilgia/convencoes/WCMS_242764/lang--pt/index.htm)

OIT. Organização das Nações Unidas (2015). Recomendação no 204: transição da economia informal para a economia formal. Genebra, 12 de junho de 2015. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms\\_619831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf)

ONU. (2015). Organização das Nações Unidas. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Recuperado de: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>

Pinho, D. B. (2001). *O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária*. São Paulo: Saraiva.

Rosenfield, C. (2011). Trabalho decente e precarização. *Tempo Social*, São Paulo v. 23, p. 247-268. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>

Schneider, J. O. (1991). *Democracia, Participação e Autonomia Cooperativa*. São Leopoldo: Unisinos, 416 p.

Singer, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

# Explorando la conceptualización sobre empleabilidad juvenil

Guillermo Rivera Aguilera<sup>1</sup>

## Resumen

El artículo presenta la problemática del empleo-desempleo desde niveles globales, regionales y nacionales. Se plantean elementos de discusión en torno a cifras nunca antes vistas en materia de desempleo juvenil a escala global, específicamente a partir de la crisis económica del año 2008. De igual forma se describen las principales estrategias programáticas desarrolladas por distintos gobiernos y organizaciones internacionales para hacer frente al fenómeno del desempleo juvenil. Éstas se basan en una retórica que promueve un 'sujeto empleable', según la cual los jóvenes deben ser capacitados para autogestionarse y responsabilizarse a sí mismos en cuanto a su inclusión al mundo del trabajo.

Palabras clave: jóvenes, empleo, empleabilidad, desempleo juvenil.

## Exploring the conceptualization of youth employability

### Abstract

The article analyses the problem of employment and unemployment at global, regional and national levels. Discussion elements are raised around the historically high figures of youth unemployment on a global scale, specifically following the economic crisis of 2008. The main programmatic strategies developed by different governments and international organizations to combat the phenomenon of youth unemployment are described. These strategies are based on a rhetoric that promotes an 'employable subject', according to which young people must be trained to self-manage and hold themselves accountable for their inclusion in the world of work.

Keywords: youth, employment, employability, youth unemployment.

## Introducción

La crisis económica del año 2008 tuvo como consecuencia un aumento del desempleo juvenil a nivel mundial, generando cifras nunca antes vistas en la materia. El máximo registrado de 76,7 millones de jóvenes desempleados el

---

Fecha de recepción 26/11/2020 – Fecha de aprobación 15/03/2021

<sup>1</sup> Guillermo Rivera Aguilera, Doctor en Psicología, Profesor asociado, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso  
E-mail: guillermo.rivera@pucv.cl



año 2009 marcó una fuerte alerta en los mercados del trabajo y tuvo como consecuencia un incremento en la precariedad laboral de los jóvenes (OIT, 2010).

En función de estas cifras se pueden constatar una serie de vulnerabilidades en la población juvenil en lo que refiere al empleo, principalmente porque los jóvenes corresponden al grupo etario de los mercados del trabajo más expuesto a quedar sin trabajo, o no acceder a éste. En este escenario mundial, diversos organismos internacionales han insistido en la necesidad de buscar solución a los problemas de alto desempleo e informalidad en el trabajo, relevando la importante función de las políticas sociales y laborales destinadas a aumentar tanto la cantidad como la calidad de los empleos para jóvenes (OIT, 2016; 2015).

Las cifras presentadas dan luces de que el tema del desempleo juvenil es un problema de magnitud mundial. Tanto desde niveles globales como locales se hacía referencia a las repercusiones de la crisis económica del 2008 y su impacto en el empleo juvenil, generando a partir de entonces una serie de conceptualizaciones negativas sobre la juventud como grupo social.

Tomando como referencia estos antecedentes, este texto desarrolla un trabajo reflexivo orientado hacia las conceptualizaciones de empleabilidad juvenil, ya que si bien las estadísticas esclarecían la relevancia del problema, los discursos asociados al creciente fenómeno del desempleo juvenil permiten la posibilidad de un campo y un análisis poco explorado en el tema<sup>2</sup>.

A modo de ejemplo, posterior a la crisis económica del 2008, la OIT hacía referencia a la juventud en términos de “generación pérdida” y “generación en peligro” (OIT, 2013).

Asimismo, en un Informe Mundial sobre los jóvenes y la pandemia de la COVID-19 (OIT, 2020) el organismo pone de relieve los efectos que ha tenido en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental en la vida de los jóvenes (de 18 a 29 años). El estudio elaborado sobre las respuestas de más de 12.000 respuestas de jóvenes de 112 países refleja que aunque antes del inicio de la crisis, la integración social y económica de los jóvenes era un reto continuo, la pandemia ha resultado perturbadora en todos los aspectos de las vidas, e “incluso a menos que se tomen medidas urgentes, es probable que los jóvenes sufran impactos graves y duraderos a causa de la pandemia” (OIT 2020).

Las conclusiones de la Encuesta mundial sobre los jóvenes y la pandemia de la COVID-19 llevada a cabo por los socios de la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes, entre abril y mayo de 2020, se corresponde con un momento en el que la pandemia de la

---

<sup>2</sup> Este artículo se basa en Rivera Aguilera G. (2020), Cap. I. De los números a las conceptualizaciones de empleabilidad juvenil.

COVID-19 se había traducido rápidamente en una crisis económica. La población de la encuesta es representativa de los estudiantes y de los trabajadores jóvenes que han alcanzado un nivel de educación superior, que juntos representan aproximadamente una cuarta parte de los jóvenes en los países de la muestra.

El estudio revela que el impacto de la pandemia en los jóvenes resultó sistemático, profundo y desproporcionado. Ha sido particularmente duro para las mujeres jóvenes, los jóvenes de menor edad y los jóvenes que viven en países de ingresos más bajos. Al respecto se menciona que uno de cada ocho jóvenes no ha tenido acceso a los cursos, a la enseñanza o a la formación. A ello se agregan las graves repercusiones al acabar con sus empleos y socavar sus perspectivas profesionales, situación que se expresó en el deterioro del bienestar mental.

En el contexto Latinoamericano los estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) desarrollados en la década de los años 2000 plantearon diagnósticos relevantes en torno a la problemática del desempleo juvenil en la región. Las investigaciones desarrolladas por Hopenhayn (2004), Weller (2007) Cepal/OIJ, (2003), sugerían una serie de tensiones existentes en las políticas de empleo juvenil en Latinoamérica. De acuerdo a estos autores, las tensiones se generaban producto de un encuentro entre la realidad laboral del mercado trabajo con la subjetividad de los jóvenes. Este diagnóstico se puede resumir a partir de los siguientes tres puntos.

En primer lugar, en Latinoamérica se ha naturalizado un sistema flexible de trabajo, donde prevalece una alta inestabilidad y precariedad, que obstaculiza trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables. A esto se suma un débil sistema de protección social que impacta directamente en la subjetividad de los jóvenes, en su forma de percibir el trabajo y su propia inclusión en el mercado laboral. Los trabajos que se ofrecen a los jóvenes, por lo general, son precarios y de corta duración.

En segundo lugar, la naturalización del sistema flexible de trabajo es acompañado de un discurso meritocrático, donde se les transmite a los jóvenes que las oportunidades laborales dependen de sus propios esfuerzos y sacrificios: sin embargo, en la práctica los contactos personales y recomendaciones desempeñan un rol clave en empleos atractivos para los jóvenes. La exclusión de aquellos que no cuentan con capital social y cultural se agudiza debido a las diferencias relacionadas con la calidad de la educación.

En tercer lugar, se plantea el emprendimiento y el autoempleo como una forma de superación personal. En muchos casos los jóvenes se identifican con el discurso dominante que promueve las políticas del trabajo vinculadas con emprender y las posibilidades de éxito que el autoempleo conlleva. Sin embargo, este discurso genera altas expectativas en el joven, y

no considera el alto riesgo de fracaso del sujeto. En esta línea, los estudios de la CEPAL coinciden en que los programas y las políticas no están preparadas para asumir los fracasos de los jóvenes.

### (Des)empleo juvenil en Chile

En Chile la literatura sobre empleabilidad juvenil es escasa. Si bien el material existente da luces sobre lo que ocurría a nivel país en materia de empleabilidad juvenil en las décadas de los 90 y 00 (Aguilera, 2009; Dávila, Ghiardo y Medrano, 2008; Raab, 2005; Ibáñez, 2005), lo más interesante del tema se asocia a los documentos públicos en la materia. Específicamente en la historia de la Ley N° 20.338, la cual hace referencia que, durante el año 2009, en un contexto de crisis económica mundial, se aprueba la “Ley Subsidio al empleo Juvenil” (LSEJ). Esta medida jurídica se basaba en la necesidad de focalizar un subsidio de empleo centrado en la capacitación para los jóvenes ‘más vulnerables’ del país.

A partir de esta Ley se planteaba la necesidad de formalizar el trabajo de los jóvenes chilenos, con el fin de aumentar el capital humano para un mayor crecimiento económico. La LSEJ, se argumentaba como un paso a la construcción de una política del trabajo más equitativa en materia de juventud e inclusión social. El proceso de tramitación de esta Ley unió a los distintos sectores políticos, desde la importancia de subsidiar, por un lado, a la juventud para ser capacitada, así como a las empresas que contratan a los jóvenes. De esta manera, bajo una serie de discursos de unidad nacional centrados en la juventud, Chile se plantea como ejemplo para sus pares, ya que elaboraba una serie de medidas en un contexto de crisis económica mundial y se posicionaba dentro de las normativas y parámetros que han planteado los organismos internacionales del trabajo.

Es durante el año 2009 producto de esta nueva LSEJ que se invirtieron 100 millones de dólares, en una modalidad de financiamiento compartido, para la capacitación dirigida a los jóvenes, así como para las empresas que contrataban a los jóvenes trabajadores. Estas nuevas formas de entender al joven trabajador en Chile tienen efectos hasta el día de hoy, en cuanto generan una serie de políticas, programas y elementos normativos focalizados en una población específica: los jóvenes más ‘vulnerables’.

Pese a la implementación de diversas estrategias para afrontar el fenómeno del desempleo juvenil, autores como Aguilera (2009), Velasco y Hunneus (2011) plantean que en los últimos treinta años no se han observado resultados positivos en la implementación de políticas juveniles orientadas al trabajo, algo evidente para aquellos sectores con mayor pobreza y vulnerabilidad social.

Un ejemplo más reciente de esto es que durante el segundo gobierno de Michelle Bachelet (2014) se puso en marcha un nuevo programa de inserción laboral dirigido a la juventud vulnerable. El programa denominado

‘Más Capaz’, basado en un modelo de formación orientado a mejorar las competencias laborales de mujeres y jóvenes, se planteó como objetivo al año 2018 aumentar la participación e inclusión al mercado del trabajo de 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes. No obstante, estas ofertas programáticas no generaron una correspondencia entre mayor capacitación, la colocación de personas y mejores condiciones salariales para sus usuarios (Ministerio del Trabajo, 2015).

Desde esta perspectiva, programas como ‘Más Capaz’ surgieron de políticas cuyo fin es promocionar el empleo y se materializaron a través de ofertas programáticas con características similares a nivel global. Éstas tienen como referencia lineamientos de instituciones del Banco Mundial(BM)<sup>3</sup>, las Naciones Unidas (ONU), el G20<sup>4</sup> y la OIT. Entendemos que en las últimas décadas, los programas de empleo han sido elaborados como formas de integración de jóvenes, inmigrantes, adultos mayores, mujeres y personas con discapacidades, entre otros. En cuanto a un denominador común, se observa que estas políticas y programas invitan a los sujetos de dichos grupos sociales a salir de su marginalización a partir su propia autodeterminación.

### Críticas al concepto de empleabilidad

Una serie de autores han desarrollado cuestionamientos y perspectivas más críticas a las nociones de empleabilidad que rigen en nuestros días. En esta línea, Rentería y Malvezzi (2008), afirman que la empleabilidad puede ser entendida como una exigencia para las personas. En otras palabras, obedece a formas idealizadas de individuos competentes, que se manifiestan en perfiles que se construyen desde discursos institucionalizados que son legitimados por las políticas públicas, siendo estas últimas las que finalmente definen quién será o no será empleable (Chertkovskaya, Watt, Tramer y Spoelstra, 2013; Garsten y Jacobsson, 2013; Pulido y Sato, 2013; Rentería y Malvezzi, 2008).

Otros autores anglosajones y escandinavos han señalado que la noción del empleo resta importancia a elementos estructurales del mercado del trabajo, el acceso y las inequidades e individualiza los problemas sociales (Holmqvist, Maravelias, y Skalen, 2012; Chertkovskaya et al., 2013). Desde este punto de vista y siguiendo los estudios de Holmqvist, et al. (2012), Garsten y Jacobsson (2013), Fejes (2010), entenderemos que las políticas de

---

<sup>3</sup> Se define como una fuente de asistencia financiera y técnica para los llamados países en desarrollo. Su propósito declarado es reducir la pobreza mediante préstamos de bajo interés, créditos sin intereses a nivel bancario y apoyos económicos a las naciones en desarrollo. Está integrado por 188 países miembros y depende de las Naciones Unidas.

<sup>4</sup> El Grupo de los 20 es un foro de 19 países, más la Unión Europea. Desde 1999 estudia, revisa y promueve discusiones sobre temas relacionados con los países industrializados y las economías emergentes con el objetivo de mantener la estabilidad financiera internacional.

empleabilidad que se expresan a través de programas de empleo juvenil gobiernan y administran la población juvenil para que se constituyan en sujetos productivos con valores propios de la ideología neoliberal.

En base a la literatura se puede constatar que las implementaciones locales de programas de empleo son similares en países tan distintos como Colombia, Suecia, Argentina, Holanda, Reino Unido y Chile (por mencionar algunos). Estas políticas tienen como eje transversal una retórica basada en la construcción de un 'sujeto empleable', desde el cual los jóvenes, a través de su participación en programas de empleo, son capacitados para autogestionarse y responsabilizarse a sí mismos de la inclusión al mundo del trabajo (Hopman, Winter, Koops, 2014; Assusa y Brándan 2014; Holmqvist et al., 2012). Así, el 'sujeto empleable' surge como una categoría normativa en los discursos actuales del mercado del trabajo, haciendo referencia a lo que es necesario para ser atractivo en un mercado cambiante y competitivo (Fejes, 2010).

En este contexto y tal como señalan Garsten y Jacobsson (2013), el empleo y la empleabilidad han adquirido una relevancia de categoría política. Para estas autoras escandinavas el discurso construido de la empleabilidad, corresponde a una retórica global "sin raíces o locación social, que flota libremente abierto a ser traducido en diferentes contextos locales" (p. 826). La empleabilidad, entonces, adquiere una nueva disposición y formas de entendimiento desde niveles internacionales, nacionales, organizacionales e individuales. Así, en estos nuevos órdenes laborales contemporáneos, la empleabilidad es construida y definida por procedimientos clasificatorios que involucran a una serie de actores, tipologías organizacionales y rutinas. Sin embargo, características como edad, origen social, género, entre otras, hacen a algunos grupos sociales menos afortunados que otros.

En este sentido, asumiendo que los programas de empleo centran sus objetivos en 'habilitar' a las personas para ser empleables, parece relevante conocer cuáles son las categorías que se construyen desde los discursos oficiales hacia los jóvenes en el país. Hasta ahora, en Chile se cuenta con investigaciones que indagan en 'trayectorias juveniles' (INJUV, 2013, 2015; Dávila, Ghiardo y Medrano, 2008), pero se observa un vacío en relación con estudios que aborden los discursos y prácticas que subyacen a las políticas públicas de empleabilidad juvenil que definan qué individuos serán competentes o no para ser empleables.

### La retórica de la empleabilidad

A partir de lo anterior, se puede sostener que las políticas sociales en las sociedades Neoliberales prescriben desde la retórica de la empleabilidad la inclusión de un sujeto que se construye como símbolo de la alteridad, y que suele ser considerado como carente de conocimientos

(Rivera-Aguilera, García Quiroga, López Cortés, Pérez-Roa, & Abilio, 2019). En esta línea, las políticas y los programas de empleo han sido elaboradas como formas de integración e inclusión social de jóvenes, inmigrantes, viejos, mujeres, personas con discapacidades. A los sujetos de dichos grupos sociales las políticas y los programas les invita desde su autodeterminación a salir de su marginalización, por lo que el sujeto que es parte del programa debe ser modelado de acuerdo con las exigencias del mercado laboral competitivo (Vargas Monroy y Pujal, 2013, Miller y Rose, 2009). Ahora bien, la persona que participa en estos programas y no encuentra empleo, es atribuible a razones personales o de carácter. Así, desde el programa se responsabiliza al usuario, argumentado que éste no se adapta a las condiciones del mercado del trabajo

La literatura señala que este individuo 'empleable' corresponde a una categoría normativa en los discursos actuales del mercado del trabajo. Hace referencia a factores necesarios para ser atractivo en un mercado cambiante. La experiencia laboral ya no es suficiente, las habilidades blandas, flexibilidad y adaptabilidad son requeridas, así como la capacidad de venderse a uno mismo, porque el Estado ya no es responsable de proveer un trabajo duradero y seguro. En esta línea, la tendencia de los mercados laborales es centrar su atención en la competencia, la movilidad, la flexibilidad y el aprendizaje continuo. Es más, en las sociedades neoliberales corresponde a un sujeto autónomo que debe ser "autoregulado, con alta autoestima, autoeficaz, siempre activo, con una infinita disposición al cambio y, por supuesto, siempre disponible para alcanzar nuevos retos" (Pulido y Sato, 2013, p. 1363). De esta forma, se puede entender al trabajador como un "experto de sí mismo", es decir, como agente de su propio destino (Pulido y Sato, 2013; Vera Ruiz, 2013, Rivera-Aguilera, Bork, Nova, 2019). Siguiendo a Garsten y Jacobsson (2013), las actuales políticas de empleo hacen a los individuos 'procesables', en un contexto global en que la empleabilidad cada vez más puede ser concebida como una exigencia para las personas.

## Referencias

- Aguilera, O. (2009). Estudios sobre juventud en Chile: coordenadas para un estado del arte. *Revista Última Década* 31, 109-127.
- Assusa, G. & Brandán, M.G. (2014). 'Salvar la generación perdida': Gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo. El caso de un programa de empleo para jóvenes en Argentina. *Revista de Sociología y Política* 22, 157-174.

CEPAL/OIJ (Comisión para América Latina y el Caribe/ Organización Iberoamérica de Juventud) (2003). *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*, LC/R.2108, Santiago de Chile.

Chertkovskaya, E., Watt, P., Tramer, S., Spoelstra, S. (2013). Giving notice to employability. *Ephemera*, 13(4), 701-716.

Congreso Nacional (2009). *Historia de la Ley N° 20.338. Crea el Subsidio al empleo*.

Dávila, O., Ghiardo, F., Medrano, C. (2008). *Los Desheredados. Trayectorias de vida y nuevas condiciones juveniles*. Chile: CIDPA Ediciones.

Fejes, A. (2010). Discourses on employability: Constituting the responsible citizen. *Studies in continuing education*, 32 (2), 89-102.

Garsten, C. & Jacobsson, K. (2013). Sorting people in and out: The plasticity of the categories of employability, work capacity and disability as technologies of government. *Ephemera* 13(4), 825-850

Holmqvist, M., Maravelias, C, Skalen, P. (2012). Identity regulation in neo-liberal societies: Constructing the 'occupationally disabled' individual. *Organization*, 20(2), 193-211.

Hopenhayn, M. (2004). *La juventud en Iberoamérica. Tendencias y urgencias*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Hopman, M., Winter, M. & Koops, W. (2014). The hidden curriculum of youth policy: a Dutch example. *Youth & Society*, 46(3), 360-378.

Ibáñez, S. (2005). *El trabajo visto por los jóvenes chilenos: un análisis de las representaciones sociales de los jóvenes urbano populares*. Montevideo: OIT/ Cinterfor.

Instituto Nacional de la Juventud (2015). *Octava Encuesta Nacional de Juventud 2015*. Santiago: Maval Ltda.

INJUV (2013). *Séptima Encuesta Nacional de Juventud 2012*. Instituto Nacional de la Juventud. Santiago: Maval Ltda.

Miller, P. & Rose, N. (2009). *Governing the present*. Reino Unido: PolityPress

Ministerio del Trabajo & Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2015). *Informe Final de evaluación programa Más Capaz*.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Los jóvenes y la pandemia de la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_753054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Global Employment Trends for Youth. Technology and the future of jobs. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: tendencias del empleo juvenil – Resumen ejecutivo-. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_443505.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_443505.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Tendencias mundiales del empleo juvenil. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_412025.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412025.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2013) Trabajo decente y juventud en América Latina. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_235577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil (978-92-2-327484-9). Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_222658.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_222658.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil (978-92-2-323856-8). Recuperado de [http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS\\_150034/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_150034/lang--es/index.htm)

Pulido-Martínez, H. C. y Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355- 1368.

Raab, V. (2005). ¿De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad juvenil? Repositorio académico Universidad de Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105964>

Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 9-24.

Rivera Aguilera G. (2020). *El joven analfabeto del management: (Des)empleo juvenil y la producción de sujetos laborales*.

Rivera-Aguilera, G., García Quiroga, M., López Cortés, O., Pérez-Roa, L., & Abilio, L. C. (2019). Editorial Sección Temática: Juventud, trabajo y desigualdades. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-8. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1820>



Rivera-Aguilera, G., Bork, A. & Nova, C. (2019). El sector empresarial y su influencia en las políticas de empleabilidad en Chile. *Studia Politicae*, 47, 101-128. <http://dx.doi.org/10.22529/sp.2019.47.05>

Vargas-Monroy, L. & Pujal, M. (2013). Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1255-1267

Velasco, A. & Huneus, C. (2011). *Contra la desigualdad el empleo es la clave*. Santiago: Mondadori.

Vera-Ruiz, A. (2013). Creatividad empresarial y autogobierno: un análisis discursivo. *Universitas Psychologica*, 12(4), pp. 1061-1072.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92, 61-82.

# **La conflictividad del trabajo en el sector hidrocarburífero. Estudio de caso de YPF en la cuenca Neuquina ( 2003-2019)**

Agustina Súnico<sup>1</sup>

## **Resumen**

En el artículo se analiza la conflictividad de los trabajadores vinculada con la empresa hidrocarburífera YPF, en la cuenca Neuquina, durante el período 2003-2019.<sup>2</sup>

Se aborda la relación entre los procesos políticos e institucionales referidos al sector y las transformaciones acontecidas en la empresa YPF, para analizar las características que adquiere la dinámica del conflicto en el mencionado territorio durante estos años. Se trabaja con un catálogo de eventos contenciosos de elaboración propia con base en la prensa. A partir del análisis cuantitativo se indaga en la evolución de los episodios según sus principales componentes: actores protagonistas, formas de acción empleadas y demandas realizadas, con la finalidad de identificar variaciones y continuidades.

Palabras clave: petroleros, YPF, Estado, conflicto social.

## **Labor-management conflict in in the oil industry.YPF case study in the Neuquén basin (2003-2019)**

### **Abstract**

The article analyzes the workers' conflict linked to the YPF SA oil company, in the Neuquén basin, during the period 2003-2019. It addresses the relationship between sector-related political and institutional processes and the transformations that took place within the company YPF, to analyze the characteristics of the conflict dynamics in the territory during that time period. It uses a catalogue, of the authors' own elaboration, of contentious events, based on press reports. Taking quantitative analysis as a start point, the authors investigate the evolution of these episodes according to their main

---

Fecha de recepción 08/10/2020 – Fecha de aprobación 03/02/2021

<sup>1</sup> Lic. en Sociología, becaria de maestría. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales.

E-mail : agustinasunico@gmail.com

<sup>2</sup> El artículo presenta los avances de la tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, en proceso de elaboración. La investigación se enmarca en una beca de maestría UBACyT y en un proyecto de investigación de la misma institución. Ambos con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (UBA, Facultad de Ciencias Sociales)

components: protagonists, forms of action and demands, to identify variations and continuities.

Keywords: oil workers, YPF, state, social conflict.

## Introducción

El período 2003-2019 se caracteriza por distintos procesos y transformaciones, tanto a nivel macro-social, como en el sector hidrocarburífero y en la empresa en estudio. Tras la salida de la convertibilidad y con el inicio de un nuevo ciclo de gobierno en el año 2003, se produjo una recomposición política y una reactivación de la economía que implicó la expansión del mercado interno y el resurgimiento de la puja redistributiva (Antón et al., 2011). La recuperación económica conllevó un marcado crecimiento de la demanda de combustibles, lo que entró en tensión con la lógica comercial y productiva de las principales compañías del sector hidrocarburífero, centrada en la potenciación de la extracción y el recorte de inversiones, particularmente las que involucran el segmento de la exploración. La estrategia tuvo como resultante un descenso progresivo en la producción y las reservas de petróleo y gas del país (Barrera, 2011; Sabbatella, 2012). Frente a este escenario, se tendió a una mayor regulación e intervención estatal en el sector y se aplicaron medidas y programas de estímulo (Sabbatella, 2012). A la vez, persistieron ciertos márgenes no alcanzados por la regulación que habilitaron una relativa autonomía para las empresas sobre la disposición del recurso y las inversiones (Pérez Roig, 2018; Barrera, 2012).

La compañía en la que este artículo focaliza es particularmente ilustrativa de lo acontecido durante estos años. YPF, creada en 1922 como Yacimientos Petrolíferos Fiscales Sociedad del Estado, fue privatizada en la década de los noventa, en el marco de las transformaciones estructurales de dicho momento. Repsol, compañía de origen español, adquirió la mayoría accionaria de la empresa, convirtiéndose en su principal controlante. A partir de su enajenación, se instaló una estrategia que priorizó la valorización en el corto plazo del recurso, en pos de aumentar el margen de ganancias. Lógica que se desplegó mediante la explotación extensiva de los yacimientos existentes y la reducción de las inversiones de riesgo, lo que le permitió obtener grandes ganancias que eran repartidas entre los accionistas mediante la distribución de dividendos o destinadas a proyectos en otros lugares del mundo en detrimento de la reinversión en la empresa (Serrani, 2013). Con el tiempo, este accionar tuvo consecuencias regresivas denotadas en sus principales indicadores de explotación y reservas (Barrera, 2013).

El comportamiento productivo de YPF, sumado a la conducta similar del resto de las compañías del sector, coadyuvó hacia el año 2011, a la

necesidad de importar combustibles para dar respuesta a las necesidades energéticas (Barrera, 2012). En este marco, el año 2012 marcó un hito de relevancia tanto en la política sectorial como para la empresa abordada. La sanción de la Ley N° 26.741 de "Soberanía Hidrocarburífera" (2012) determinó el retorno del rol empresario del Estado en el sector, mediante la re-estatización parcial de YPF y la regulación integral de la actividad. A través de un nuevo entramado regulatorio, programas de estímulo y la utilización de YPF como herramienta estratégica se buscó impulsar los niveles de producción y reservas (Sabbatella, 2012; Landriscini, 2017, 2018). Dicha empresa aumentó las inversiones, lo que redundó en una mejora de sus indicadores productivos y el impulso del empleo.

En este contexto, la promoción de la explotación de hidrocarburos de reservorios no convencionales fue un estrategia central para promover la recuperación de la producción y las reservas (Pérez Roig, 2018). Esta iniciativa fue impulsada desde la administración nacional junto a los gobiernos provinciales, a partir de la adecuación de la política pública y el entramado regulatorio, a la par de programas de estímulo. YPF fue la principal impulsora de los proyectos no convencionales en el inicio de su desarrollo (Pérez Roig, 2018). Los reservorios de mayor relevancia se ubican especialmente en la Cuenca Neuquina, a partir de la formación Vaca Muerta, donde YPF destaca a partir de la concesión de Loma Campana.

En diciembre de 2015, asumió la administración nacional una fuerza política con una orientación crítica y contrastante a la del período previo que conllevó modificaciones para el sector y la empresa. Se buscó impulsar la desregulación del segmento hidrocarburífero y la disminución del rol central de YPF como herramienta de la política pública (Serrani et al., 2017). En dicho contexto, se produjo un recorte de la actividad en la empresa en estudio, con consecuencias regresivas en materia de empleo (Landriscini, 2017). A la vez, la promoción y el desarrollo de los hidrocarburos no convencionales y la explotación de Vaca Muerta continuó siendo impulsada desde el gobierno del Estado, en búsqueda especialmente de saldos exportables (Cantamutto, 2020).

Ante los procesos mencionados, el artículo se interroga acerca de la conflictividad de los trabajadores vinculada a YPF. Esta dimensión es de especial importancia, dado que en relación a la empresa se canalizaron históricamente diversas confrontaciones vinculadas a problemáticas del trabajo (Landriscini, 2017; Palermo, 2012, 2013). Particularmente nos preguntamos, ¿Qué características asume la dinámica del conflicto de los trabajadores relacionada con YPF durante estos años? ¿Que cambios y qué continuidades se presentan en los episodios de conflicto? ¿Qué actores se movilizan? ¿Qué características asumen las demandas y las formas de acción? Para dar respuesta a estos interrogantes la estrategia metodológica aplicada se basa en un catálogo de episodios contenciosos de elaboración

propia, realizado a partir de la prensa. Asimismo, reseñamos sucintamente las principales políticas destinadas al sector así como los procesos acontecidos en la empresa YPF, con base a investigaciones en la temática y estadísticas oficiales.

La Cuenca Neuquina se configura como un territorio de gran relevancia para dar cuenta de las transformaciones acontecidas, tanto en relación a la actividad hidrocarburífera, como a la empresa en particular y la conflictividad a ella vinculada. Está ubicada en la región norte de la Patagonia y cubre más de 120.000 km<sup>2</sup>, comprendiendo áreas del este de la provincia de Neuquén, del noroeste de Río Negro y del sur de La Pampa y Mendoza. Es una de las cuencas productivas más importantes en el complejo hidrocarburífero nacional, en materia de extracción y reservas de crudo y gas natural (Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, 2016, 2018a). Además, las principales provincias que la componen evidenciaron un mayor dinamismo en la producción y la creación de empleo, a partir del giro en la política y la mayor inversión realizada por YPF en los primeros años, luego de la re-estatización parcial (Barrera et al., 2015). Asimismo, la relevancia de YPF, reside en su rol tanto material como social y simbólico en el desarrollo histórico de las localidades que la componen (Giuliani, 2013). Por último, como se mencionó una gran apuesta que tuvo continuidad en los distintos gobiernos radica en la explotación no convencional en la cuenca (Cantamutto, 2020).

El artículo se organiza de la siguiente manera: en primer lugar se detalla el marco teórico y la estrategia metodológica empleada. Luego, realizamos una caracterización general de la conflictividad vinculada a YPF para la totalidad del período. Seguidamente abordamos la evolución de la misma a lo largo de los años en estudio, distinguiendo distintas etapas a partir de los procesos referidos a la política sectorial, a la empresa y las características que asume la conflictividad en cuanto a la cantidad de episodios, los actores protagonistas de los mismos, las demandas esgrimidas y las formas de acción empleadas. Finalmente, concluimos con unas breves reflexiones. Es importante destacar que el artículo es parte de una investigación en curso.

## 1. Marco teórico y metodología

El marco teórico que nutre al análisis realizado en este artículo se configura a partir de distintas perspectivas que permiten dar cuenta de diversas elementos que inciden en la forma en la que se estructura la conflictividad. Desde una vertiente neo-marxista, se retoma la propuesta de Erik Olin Wright (2000, 2013) A la vez, se recuperan los desarrollos teóricos de los autores de los procesos políticos en el campo de la acción colectiva, a partir de Charles Tilly (2000, 2008) y Sidney Tarrow (1999).

En cuanto a la primera vertiente, Wright (2010, 2013) analiza la relación entre las características de una forma productiva y los tipos de conflicto

que en ella se configuran. Postula que de acuerdo a el modo en el que se organice la producción de un determinado bien se instalan ciertas potencialidades que determinan la forma y las características de las confrontaciones que en torno a ella se producen. Para el autor, una forma productiva refiere al modo de organizar las relaciones de poder por las cuales se distribuyen, controlan y utilizan los recursos económicos. Distingue entre diversas formas diferenciadas por los tipos de poder y sus combinaciones. Así, además de estructuras económicas puras basadas en el poder económico, estatal o social, existe una diversidad de casos mixtos que dan lugar a formas híbridas o interpenetradas. La estructura de estas últimas deviene del modo en el que se articulen las distintas lógicas de poder. Así, también es posible identificar una forma caracterizada por la combinación capitalista-estatal, como en el caso abordado en el presente artículo. Como mencionamos previamente, durante los años 2003-2019, YPF en un primer momento detentó un carácter privado, estructurándose bajo una lógica de poder capitalista. Luego de la re-estatización parcial, asumió un carácter híbrido a partir de la combinación de lógicas capitalistas y estatistas. Wright, destaca que este tipo de formas implican tipos de poder contradictorios, por lo que alguno de ellos tiende a prevalecer sobre los otros. De modo que es preciso identificar cuál es la lógica de poder predominante en cada momento y la forma en la que esta influye en la dinámica de la unidad productiva (Pérez, 2015).

En lo relativo a la segunda perspectiva incorporada al esquema teórico, los autores clásicos de la acción colectiva (Tilly, 2000, 2008; Tarrow, 1999, 2008) abordan la forma en la que los procesos macro-sociales inciden en la conflictividad. Las variaciones en los regímenes políticos e institucionales implican cambios en las estructuras de oportunidades políticas, generando o limitando las condiciones que posibilitan o desincentivan el despliegue de las acciones colectivas (Tarrow, 1999; Tilly, 2008).

En suma, Wright nos permite dar cuenta de la manera en la que la configuración de una forma productiva y las distintas lógicas de poder que la atraviesan inciden en la dinámica conflictiva. A su vez, Tilly y Tarrow nos brindan herramientas para dar cuenta en la forma en la que los procesos políticos e institucionales y sus variaciones conforman oportunidades a partir de las cuales emerge la acción colectiva.

La estrategia metodológica empleada en el presente artículo radica en el análisis de un catálogo de eventos de elaboración propia. En el mismo se registraron todos los episodios contenciosos publicados en la prensa referidos a la conflictividad de los trabajadores vinculada con YPF, en la cuenca Neuquina y del Golfo San Jorge (Base YPF. IIGG-UBA). El período de cobertura abarca los años 2003 hasta junio de 2019 (de aquí en adelante cuando se mencione 2019 se estará refiriendo hasta dicho mes de ese año). Para este artículo abordaremos sólo los referidos a la cuenca Neuquina

para la totalidad del período. Para la selección de los episodios se contempló a aquellos que involucran al sector *upstream* de la actividad. Es decir las tareas que comprenden la exploración, perforación y explotación de hidrocarburos. Estas actividades son centrales en el proceso productivo y para la empresa y la región en estudio, además concentran una gran cantidad de trabajadores.

Los episodios registrados en el catálogo elaborado son considerados en virtud de su unidad de sentido, dada por la existencia de un actor, meta o demanda, forma de acción y destinatario en común, sincronización temporal y convergencia en el tiempo. Como se verá en el análisis realizado pueden existir uno o más actores, demandas, formas de acción y destinatarios. Distintos sindicatos (petroleros privados y construcción, por ejemplo), diversas demandas (incrementos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo, por ejemplo), formas de lucha (huelga y concentración, por ej.) y varios destinatarios (YPF, otras operadoras y el gobierno nacional, por ej.) pueden estar involucrados en un mismo episodio contencioso.

Antes de proceder al análisis es importante destacar las potencialidades y riesgos en torno al uso de la prensa como fuente de registro para el estudio de la acción colectiva y la elaboración de catálogos de eventos, así como los recaudos adoptados. La prensa conlleva ventajas relativas a su fácil acceso, la periodicidad de su cobertura y la presentación de datos fiables sobre los eventos, tales como lugares, fechas, actores, formas de lucha y demandas esgrimidas. A su vez, los medios locales permiten el registro en detalle de episodios que pueden no ser cubiertos por la prensa nacional (Río, 2008). En especial para la construcción de catálogos de eventos, la prensa permite reconstruir series a largo plazo, al reunir episodios dispersos en el espacio y en el tiempo. Así también, facilita observar variaciones en la incidencia de un tipo particular de acción colectiva a lo largo de un período. De esta manera, es posible realizar cronologías y caracterizaciones generales del conflicto. Existen en la investigación social diversos antecedentes que emplean esta metodología (Marín, 2007; Tilly, 2008; Silver, 2005; Schuster et. al., 2006).

No obstante, es preciso no perder de vista sus riesgos (Franzosi, 2017). Estos se relacionan con el hecho de que la prensa es parte de los fenómenos sociales estudiados. Los medios crean sentidos e inciden en la forma que son tratados los fenómenos y hechos sociales, a partir de una estrategia y política editorial específica que permea la presentación y selección de los mismos. A partir de esto, ciertos hechos tienden a ser incluidos más que otros, lo cual tampoco es sistemático en el tiempo. Esto implica un posible sesgo respecto a la sub-representación o sobre-representación de ciertos eventos frente a otros. A pesar de esto, cabe destacar que el margen de manipulación se ve limitado por requisitos de

fiabilidad y el cumplimiento de estándares de objetividad y relevancia a los que los medios están sujetos a la hora de la producción y publicación de las noticias. Esto se vincula con las exigencias de credibilidad que debe mantener un determinado medio para el mantenimiento de su legitimidad (Schuster et. al, 2006; Río, 2008).

A partir de la consideración de los aspectos mencionados, para la elaboración del catálogo utilizado en el artículo, se tomaron ciertos recaudos con el objeto de minimizar los errores. Se recurrió a diversos medios periodísticos con cobertura nacional y regional. De esta manera, fue posible disminuir el subregistro de episodios, complementar líneas editoriales y contar con cobertura tanto local como a nivel del país. Los diarios seleccionados fueron La Nación, Río Negro y Tiempo Sur, por las razones mencionadas y por la disponibilidad, calidad y cobertura de su archivo online.

Para la reconstrucción de las principales políticas públicas destinadas al sector y de los procesos acontecidos en YPF, se recurre a investigaciones en la temática, informes y estadísticas oficiales y de la empresa.

## 2. Caracterización general de la conflictividad

### 2.1 Principales actores y destinatarios entre los años 2003 y 2019

Entre los años 2003 y 2019 múltiples actores protagonizaron episodios de conflictividad en torno a YPF, quienes, si bien con distinto grado de participación durante el período, gravitaron en las confrontaciones durante la totalidad del mismo. Los principales actores se presentan en la Tabla N° 1. En cuanto al sector sindical, se observa que los episodios son protagonizados mayormente por los sindicatos petroleros privados (77% de los episodios). Estos se distinguen entre los que encuadran al personal operario, administrativo, de maestranza y /o servicios auxiliares de las empresas y subsidiarias encargadas de las tareas de extracción, industrialización y comercialización de petróleo y gas (55% de los episodios). En la CN, el mayoritario para este segmento de trabajadores es el Sindicato del Petróleo y Gas Privados de Río Negro, Neuquén y La Pampa. Luego, se encuentran los trabajadores de mayor categoría en cuanto a jerarquía (17% de los episodios). Los sindicatos de este segmento agrupan a todo el personal jerárquico, idóneo y profesional, en relación de dependencia, correspondientes a las empresas privadas y subsidiarias de la actividad. En la CN el mayoritario es el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privados de Río Negro, Neuquén y La Pampa.

Seguidamente, dentro de los trabajadores formales, participan de la conflictividad los empleados de la construcción, agrupados mayoritariamente en la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) mediante sus filiales provinciales. Estos participan en



12% de los episodios. Luego, con una menor proporción (7% de los episodios) se encuentran los trabajadores del transporte, afiliados a el Sindicato de Trabajadores Camioneros, Obreros y Empleados del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, a partir de sus filiales según provincia.

Por su parte, el personal directo de YPF, agrupado en la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH), tiene un participación muy limitada en las confrontaciones, alcanzando sólo el 1% de los episodios.

Tabla N° 1. Principales actores protagonistas de los episodios contenciosos. YPF. CN. 2003-2019 N: 164 (respuesta múltiple con base en el total de casos).

Actores	Porcentaje
Sindicato Petroleros Privados operarios	55 %
Desocupados	22 %
Sindicato Petroleros Privados Jerárquicos	17 %
UOCRA/Trabajadores construcción	12 %
Camioneros	7 %
SUPEH/Trabajadores de YPF	1 %
Otros	7 %
Total	121 %

Fuente: Elaboración propia. Base YPF. IIGG-UBA

Además, emergen como un actor persistente en la conflictividad en torno a YPF, grupos de trabajadores que se encuentran por fuera de todo vínculo laboral. Estos participan en el 22% de los episodios. Se trata de colectivos de trabajadores desocupados que abarcan tanto a conjuntos conformados de forma coyuntural con escasa duración en el tiempo hasta colectivos con un mayor grado de organización.

Para dar cuenta de la configuración de actores mencionada es necesario hacer referencia a la forma en la que se organiza el proceso productivo y de trabajo en la compañía. A partir de la privatización de la YPF estatal, se produjo un cambio en el esquema de organización laboral. Se pasó de un modelo en el que la empresa abarcaba la mayoría de las etapas y tareas involucradas en el proceso productivo, mediante sus propios trabajadores,

encuadrados en el Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE), a un esquema sustentado en la tercerización y la subcontratación laboral (Muñiz Terra, 2008; Orlansky y Makón, 2003). En éste, distintas empresas se encargan de actividades complementarias al mismo proceso productivo. YPF en su carácter de operadora, es la concesionaria de explotación de los yacimientos y encargada de la toma de decisiones respecto a la organización del proceso productivo y la inversión. La compañía externaliza actividades mediante la contratación de grandes empresas de servicios petroleros de operaciones especiales y pequeñas y medianas empresas de servicios petroleros. Estas últimas son contratadas por la operadora y también por las grandes prestadoras de servicios, dando lugar también a una subcontratación en cadena (Cynuel, 2019). Lo distintivo del esquema aplicado es que la tercerización se realiza en el mismo espacio y dentro de la misma empresa, es decir, no se produce una fragmentación espacial del proceso (Muñiz Terra, 2008).

La tercerización, junto a la gran reducción del colectivo laboral de la empresa estatal ocurrido durante su privatización (Muñiz Terra, 2008), hizo que la mayor cantidad de trabajadores se concentren en las empresas contratistas y subcontratistas de la actividad y no en la empresa principal. De modo tal que los sindicatos privados de la actividad encuadran a la mayor proporción de trabajadores. Por su parte, el SUPEH (denominación que adquirió el SUPE a partir de la privatización) aglutina gremialmente a una porción minoritaria de los trabajadores, tanto en la empresa como en la CN (Giuliani, 2013). Estos procesos afectaron la capacidad de negociación e injerencia que detentaba anteriormente este sindicato (Muñiz Terra, 2006).

En adición, el esquema aplicado tiene como resultante la multiplicación de sindicatos que representan a los trabajadores de las contratistas encargadas de las distintas actividades involucradas en el proceso productivo (Landriscini, 2015, 2019). Así, además de los sindicatos petroleros privados, se encuentran, entre otros, los gremios de la construcción y el transporte, como vimos respecto a los protagonistas de la conflictividad.

Como observamos, forman parte de la conflictividad vinculada a YPF trabajadores desocupados, que se encuentran por fuera de toda relación laboral con la empresa. En cuanto a su presencia recurrente en los episodios de conflicto, es de relevancia destacar el rol central que YPF mantuvo en las localidades en las cuales se instaló y en las que desenvuelve su actividad. No sólo en términos de empleadora, sino también como proveedora de infraestructura y servicios para la comunidad, así como en términos simbólicos (Salvia, 1999). En la CN en particular YPF es una de las principales empresas operadoras.

El eje de confrontación trazado por los actores también se vincula con el esquema de organización de la producción y el trabajo en la empresa. Así, como muestra la Tabla N° 2, en el sector empresario, además de YPF (destinataria de las demandas en el 100% de los episodios dada la estrategia metodológica empleada), aparecen como objeto de las reivindicaciones otras empresas operadoras (44% de los episodios) y contratistas (24% de los episodios).

Luego, le siguen los gobiernos provinciales (13% de los episodios) y el gobierno nacional (13% de los episodios). Estos mantienen un rol de intermediario en las confrontaciones entre el capital y el trabajo. En adición, durante la mayor parte del período este se vio potenciado dado el impulso otorgado a la negociación colectiva. Por último, con un porcentaje mucho menor (1% de los episodios) aparecen los sindicatos petroleros.

Tabla N° 2. Principales destinatarios de los episodios contenciosos. YPF. CN.

Destinatario	Porcentaje
YPF	100 %
Operadoras	44 %
Contratistas	24 %
Gobiernos provinciales	13 %
Gobierno Nacional	9 %
Sindicato Petrolero	1 %
Otros	191 %

2003-2019 N: 164. Respuesta múltiple con base a la totalidad de los casos.

Fuente: Elaboración propia. Base YPF. IIGG-UBA.

La multiplicación de vínculos laborales y encuadramientos gremiales abre un espacio a las disputas entre sindicatos en torno a cuestiones relativas a la representación, los acuerdos salariales y el acceso al empleo. A la vez, los sindicatos mantienen control sobre este último aspecto por lo que también se configuran como potenciales destinatarios de demandas vinculadas a las oportunidades de empleo.

## 2.2 Evolución de los episodios contenciosos entre los años 2003-2019

A lo largo del período abordado en el presente artículo (2003-2019) se registraron 164 episodios contenciosos en torno a YPF, protagonizados por

colectivos de trabajadores. Con una media anual de 10 la distribución de los mismos entre los años en estudio no se da de forma homogénea, sino que se presentan variaciones y momentos de mayor concentración y frecuencia. Así, observamos dos picos en el conflicto, uno en el año 2009 y otro entre el año 2016 y 2017.

No sólo hay cambios en la cantidad de episodios, sino que también se registran variaciones en cuanto a sus dimensiones, es decir, los actores, las demandas y las formas de acción. En el contexto de los procesos políticos, económicos e institucionales y ocurridos en la empresa en estudio, es posible distinguir cuatro etapas en el conflicto con características distintivas. Las dos primeras se enmarcan en los años 2003 y abril de 2012, momento en el que la empresa se encontraba bajo la gestión de Repsol. La primera de ellas transcurre entre los años 2003 y 2007 y la segunda entre 2008 y abril de 2012. La tercera etapa abarca entre los años 2012 (mayo) y 2015 y una última y cuarta etapa entre 2016 y 2019.

### 3. Las etapas de la conflictividad

#### 3. 1. Los años 2003 a abril de 2012. Entre las disputas salariales y la defensa del empleo en el marco de YPF bajo el control del capital privado.

Luego de la crisis social, política y económica cristalizada en los episodios que atravesó el país hacia fines del año 2001, los inicios del siglo XXI se caracterizaron por un proceso de recomposición política, recuperación económica y revitalización de la puja distributiva (Antón et al., 2010). La reactivación del mercado interno y del sector industrial derivó en una creciente necesidad de combustibles que impulsó la demanda energética. Esta situación colisionó con la tendencia regresiva en los niveles de producción y reservas de hidrocarburos, resultante de la lógica comercial implementada por las principales compañías del segmento e instalada durante la década de los noventa (Kulfas, 2019; Porta et al., 2017; Sabbatella, 2012). Las transformaciones estructurales de dicha época significaron para el sector energético la desregulación de la cadena hidrocarburífera y la privatización de la empresa estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.E. (Salvia, 1999; Mansilla, 2007; Barrera, 2011, 2012, 2013; Sabbatella, 2012; Serrani, 2013). Durante estos procesos se instauró una estrategia productiva y de acumulación -desplegada por las principales compañías y particularmente por YPF- consistente en la maximización de ganancias en el corto plazo, mediante la sobre-explotación de los yacimientos existentes y la reducción de las inversiones de riesgo que involucran a la etapa de exploración (Barrera, 2012, 2013). Esta lógica tuvo como consecuencia un descenso sostenido de la producción y en las reservas del país y de la empresa en estudio (Mansilla, 2007; Sabbatella 2012, Barrera, 2012, 2013).

Ante la persistencia de la mencionada dinámica, la política sectorial para estos años se caracterizó por una serie de rupturas y continuidades

respecto a la década previa. El gobierno nacional incrementó la injerencia estatal y la regulación sobre el sector. En este sentido, se destacan medidas de control interno de precios, siendo las retenciones a las exportaciones un instrumento central (Sabbatella, 2012; Serrani, 2013). En conjunto, se implementaron programas que buscaron generar estímulos para incentivar las inversiones y la producción de las compañías del segmento (Sabbatella, 2012). Entre tales, es posible identificar marcos de beneficios fiscales (Ley 26.154 de Regímenes Promocionales para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos"/2006) y los programas Gas Plus, Petróleo Plus y Refinación Plus, lanzados en el año 2008. Los mismos concedían a la producción excedente beneficios en los precios y fiscales. No obstante el avance de la intervención estatal sobre el sector -que significó una ruptura con la relación de complementariedad instalada entre el Estado y las empresas en los noventa-, persistieron aún marcos normativos que otorgaban márgenes de autonomía para la toma de decisiones respecto a los niveles y destino de la inversión y producción (Barrera, 2012, 2013; Pérez Roig, 2018).

En este contexto, se mantuvo la estrategia cortoplacista, así como la tendencia declinante en la producción y reservas, que llegó a afectar a la economía en su conjunto. Lo cual se observa en el año 2011 cuando se generó un déficit en la balanza comercial energética, a partir de las compras externas de combustibles asumidas frente al declino de la producción local (Barrera, 2011). Entre los años 2003 y 2011 la producción de petróleo del país se redujo en un 22%, mientras que la de gas en un 11% (Secretaría de Energía de la Nación, 2019).

El comportamiento de YPF es particularmente ilustrativo de la situación descripta, debido a la intensidad de la estrategia aplicada, así como por su impacto en el conjunto de los indicadores del sector, dada la importancia de la proporción de la empresa en el mismo. YPF centró la explotación en yacimientos ya productivos a la vez que redujo las inversiones de riesgo, lo que afectó la etapa de exploración destinada a la búsqueda e incorporación de nuevas reservas que permitieran compensar los saldos extraídos. Esta estrategia redundó en grandes ganancias que fueron repartidas entre los accionistas o destinadas al financiamiento de inversiones en otros lugares del mundo, considerados estratégicos (Serrani, 2013). Como resultante de la aplicación de esta política, los niveles de producción y reservas de la compañía presentaron un descenso sostenido. Durante los años 2003 y 2011, se presenta una tendencia declinante en los niveles de producción de petróleo y gas de YPF a nivel nacional. Para el primero se observa una caída del 41%, mientras que para el segundo del 37%. Al observar la cuenca Neuquina, se presenta la misma tendencia con una fuerte intensidad; en el caso del crudo la producción de la empresa desciende en un 68%, mientras que el gas se reduce en un 58% (Secretaría de Energía de La Nación, 2019).

En este marco general la actividad presentó vaivenes. En un primero momento, motivada por los altos precios internacionales, que a pesar de las retenciones permitían la obtención de grandes ganancias, entre los años 2003 y 2007, tanto el sector en general como la empresa en estudio mantuvieron una cierta estabilidad, no registrándose momentos de caída abrupta de la actividad (Buci et al., 2017; Diario Río Negro, 2004). La situación presentó un giro hacia el 2008 y especialmente en 2009, cuando en el marco de un contexto de caída en el precio internacional de los hidrocarburos, se produjo una situación crítica para el sector que impactó en la cuenca en estudio ("La cámara petrolera", 27 de febrero de 2009). Los trabajadores se vieron afectados particularmente ya que las empresas, incluyendo a YPF, ante contexto en el que disminuyeron las condiciones de valorización del recurso, recurrieron a un ajuste que redundó en la suspensión y baja de equipos de perforación y explotación así como en despidos (Diario Río Negro, 2009a, 2009c).

En relación a la conflictividad de los trabajadores en este escenario es posible identificar dos sub-etapas, la primera abarca los años 2003-2007 y la segunda 2008-2012/4. Las mismas, en el marco de los procesos económicos, políticos e institucionales y en la empresa mencionados, presentan características disímiles en cuanto a las dimensiones del conflicto, especialmente en relación a la intensidad de los episodios, las demandas y las formas de acción, como detallaremos a continuación.

### 3.1.a Primera sub-etapa: 2003-2007. Disputa salarial enmarcada en los canales formales.

Entre los años 2003 y 2007 la conflictividad se mantuvo relativamente estable en su distribución anual, con un leve ascenso en el año 2004. La totalidad de episodios es de 31, con una media anual de 6. Quienes mayormente protagonizaron los mismos son los sindicatos petroleros privados de la actividad, especialmente los operarios (81% de los episodios), seguidos por los jerárquicos (26% de los episodios). Con menor presencia, se movilizaron también los trabajadores desocupados de la actividad (7%). Estos actores se movilizaron principalmente en pos de la búsqueda de incrementos en el salario (52% de los episodios). Es decir, por aumentos y mejoras en la remuneración, que pueden ser tanto mensuales como en montos percibidos en función de ítems particulares o bonos específicos. Le sigue la movilización por reivindicaciones vinculadas con el ambiente laboral y las condiciones de trabajo (29% de los episodios). Se trata de cuestiones referidas a la seguridad, los materiales y el espacio de trabajo, requisitos de capacitación, las características de las jornadas laborales, etc.

Por último, una menor proporción de demandas giran en torno a los reclamos por deudas salariales (abarcan desde el adeudamiento de salarios completos así como también montos del mismo o bonos acordados, etc.) y

cuestionamientos vinculados a asuntos institucionales y de representación (13% de los episodios cada uno). Este último refiere a problemáticas vinculadas con el reconocimiento y la aplicación de los convenios colectivos de trabajo así como respecto a la representación gremial.

Las formas de acción que emplearon los actores para impulsar sus reclamos colectivos evidencian un carácter fuertemente institucionalizado. Las respuestas múltiples con base a la totalidad de los casos reflejan por un lado el uso recurrente del anuncio de medidas de fuerza como forma de lucha empleada en el 48% de los episodios. Es una acción de tipo declarativa que no significa la alteración del orden productivo. No obstante, su relevancia radica en representar en sí misma las posibles consecuencias que tendría la efectiva realización de la medida enunciada. Esta última puede abarcar desde paros, retención de servicios o también medidas más disruptivas.

Asimismo, el anuncio aparece acompañado de un uso habitual de la suspensión de la producción como forma de acción (45% de los episodios). Esta refiere principalmente a el paro pero también puede contemplar otras formas, tales como la retención de servicios. Su fortaleza radica en la capacidad de alterar el proceso productivo. Es una herramienta clásica empleada por los asalariados en las disputas entre el capital y el trabajo, que se ubica dentro de los canales formales previstos para el procesamiento de los conflictos. Estas formas de acción son complementadas en menor medida por concentraciones, movilizaciones y actos, que apelan a una visibilización pública del reclamo, sin afectar el proceso de trabajo (13% de los episodios).

A partir de lo expuesto se observa que en el marco de la estabilidad de la actividad de la empresa para los años 2003-2007, el conflicto se desarrolló en torno a demandas clásicas de la lucha corporativa de los actores sindicales, y en este caso particularmente, en pos de la mejora en sus condiciones de empleo, tanto en términos salariales como en el ambiente de trabajo. En este contexto, la conflictividad asumió una forma institucionalizada, mediante acciones de no cooperación, tanto potencial, mediante el anuncio de medidas de fuerza, como real, a partir del paro.

### 3.1.b. Segunda sub-etapa (2008-2012/4). Giro defensivo ante la caída en la actividad.

Hacia el año 2008 y hasta abril de 2012 se produce un giro en las características de la conflictividad descriptas, que se evidencia tanto en la intensidad de los episodios —con un pico en el año 2009— como en el contenido de las reivindicaciones y en las formas de acción empleadas. Así, en cuanto a las demandas esgrimidas esta segunda sub-etapa, según respuestas múltiple con base a la totalidad de los casos prevalecen los reclamos en torno a la continuidad en el empleo (55% de los episodios),

ante los despidos, suspensiones o la baja de la actividad. Le siguen los pedidos de puestos de trabajo (29% de los episodios). En contraposición, los reclamos por incrementos en el salario descienden al 13% de los episodios.

Las formas empleadas en las confrontaciones mantienen un carácter institucional —con mayor presencia de la suspensión efectiva del proceso de trabajo— pero combinado con tipos de acción más disruptivos. De las respuestas múltiples sobresale en un 45% de los episodios la suspensión de la producción seguido por el anuncio de medidas de fuerza (32%). A ello se suma la utilización del bloqueo de instalaciones de la empresa (23%). Ésta abarca tanto modalidades en las que se ocupa el espacio (pozos, equipos, yacimientos, instalaciones) o aquellas ocasiones en las que se permanece en la entrada al mismo impidiendo el acceso.

Quienes impulsaron los episodios de conflictividad fueron mayoritariamente los sindicatos petroleros privados operarios en 71% de los casos mientras que los trabajadores desocupados aumentaron su presencia en este momento (29%)..

Al apreciar la escalada en las confrontaciones en 2009 y adentrarse en las características de este momento conflictivo, se observa que representa la tendencia general para esta segunda sub-etapa. Las principales demandas radican en la continuidad del empleo (81% de los episodios), seguidas por los pedidos de trabajo (25% de los episodios). Emergen también con menor intensidad reclamos por la contratación de mano de obra local, es decir de residentes de las provincias en la que la empresa opera (6% de los episodios). Como se observa, esta demanda emerge en un momento en el que se reduce la oferta de trabajo. También, en la misma proporción (6% de los episodios) aparecen los reclamos por deudas salariales.

Las formas de acción denotan también una combinación entre tipos disruptivos e institucionalizados. Estos se concentran en la suspensión de la producción (50% de los episodios), el bloqueo de instalaciones productivas (38% de los episodios) y el anuncio de medidas de fuerza (31% de los episodios). La escalada conflictiva fue llevada adelante por los sindicatos petroleros privados operarios (81% de los episodios) y los trabajadores desocupados (25% de los episodios). Así, se produce una combinación de actores en rechazo a la baja de la actividad de la empresa. Esto se observa en que los trabajadores desocupados, además de los pedidos de puestos de trabajo (100% de los episodios protagonizados por este actor), también reclamaron por los despidos y la baja de actividad de la empresa (25% de los episodios protagonizados por este actor).

A partir de lo expuesto, se evidencia en esta segunda sub-etapa (2008-2012/4) un tipo de conflictividad que asume un tenor defensivo, frente al recorte de la actividad de la empresa, los despidos y suspensiones.



Las confrontaciones adquieren un matiz más disruptivo, a través del incremento de formas de acción que exceden los canales institucionales.

### 3.2. Los años 2012 a 2015. Los trabajadores formales y los desocupados buscan mejorar su situación ante YPF bajo control estatal

A partir del año 2012 se presentan cambios de relevancia en la política referida al sector de los hidrocarburos y particularmente en la empresa YPF en el contexto del descenso continuado en la producción y las reservas que impactó en el funcionamiento de la economía en su conjunto. La persistencia de esta situación y dada la importancia de YPF en el complejo hidrocarburífero nacional, devino en una confrontación entre el gobierno nacional y su empresa controlante Repsol. Disputa que finalmente derivó en la re-estatización parcial de la compañía que opera en el territorio local. En conjunto, se configuró un nuevo entramado regulatorio que incrementó el control estatal sobre los distintos segmentos de la cadena sectorial. A continuación detallaremos brevemente las principales características de estos procesos.

Mediante la Ley N° 26.741 de Soberanía Hidrocarburífera y su posterior Decreto Reglamentario (N° 1277/12) se expropió el paquete accionario mayoritario de la empresa YPF (51%). El Estado Nacional distribuyó las acciones con las provincias productoras de hidrocarburos en un 51% y 29%, respectivamente. La forma que adquirió el proceso de re-estatización denota un carácter parcial, de modo tal que el Estado asumió el control mayoritario de la compañía en combinación con capitales de carácter privado titulares de las acciones restantes. La empresa adquirió de esta forma un carácter híbrido de tipo estatal-capitalista (Wright, 2013). A su vez, se mantuvo la forma jurídica de sociedad anónima de capitales abiertos. A pesar de las mencionadas continuidades, la recuperación del control estatal sobre la empresa conllevó rupturas de importancia, especialmente en relación a la lógica productiva y de inversión asumida durante estos años (Barrera, et al., 2015). Se produjo un giro en la dinámica de la compañía centrado en la reducción de la distribución de ganancias entre los accionistas y la reinversión en la compañía. Se dio inicio así a un ciclo orientado a revitalizar la exploración y a recuperar los niveles de producción y reservas (Landriscini, 2015, 2017; Barrera et al., 2015). De acuerdo a Barrera et al. (2015) esto se observa en la expansión de los pozos de exploración y explotación de la empresa, tanto a nivel nacional como particularmente, entre otras, en las provincias que integran la cuenca en estudio, como Neuquén.

En consonancia se produjo una reversión en la declinación de los indicadores de producción de YPF. Entre el año 2012 y 2015, la producción de petróleo de YPF se incrementó en un 20% y la de gas en un 38%, a nivel total. En la cuenca en análisis también se hace presente la misma tendencia.

En cuanto al petróleo se produjo un incremento del 40% y para el gas del 39% (Secretaría de Energía de La Nación, 2019). Este giro hacia una mayor inversión y producción no fue replicado en la misma proporción por las restantes compañías que operan en el segmento (Barrera et al., 2015; Barneix, 2016; Porta Santarcángelo y Schteingart, 2017; Bilmes, 2018; Kulfas, 2019). La participación de YPF en la producción total para ambos hidrocarburos se incrementó durante estos años. En el primer caso, de representar el 23% en el año 2011, pasó al 43% en el 2015. Así, también respecto al gas, incrementándose la participación de la empresa en el total de un 23% al 33% en el 2015. Lo mismo ocurre en la CN. De representar el 36% del petróleo de la cuenca en 2011, pasó al 51% en el 2015. En el caso del gas del 39% al 52% en dichos años.

En adición, el incremento de la actividad en la empresa se tradujo en un estímulo para la creación de empleo y empresas vinculadas al sector. Tanto en YPF como a través de las contratistas se incrementaron los puestos de trabajo durante estos años (Barrera et al., 2015). A la par del impulso promovido por el Estado a la actividad de YPF, se configuró un conjunto de medidas y programas para fomentar la actividad local (Sabbatella, 2012; Landriscini, 2015, 2017; Porta, Santarcángelo y Schteingart, 2017; Kulfas, 2019). Se conformó un nuevo entramado regulatorio que le otorgó al Estado mayor control sobre el sector. Se crearon distintas instituciones como la “Comisión de Planificación y Coordinación estratégica del Plan Nacional de Inversiones Hidrocarburíferas” y el “Registro Nacional de Inversiones Hidrocarburíferas”. En conjunto, se implementaron políticas y medidas específicas con el objeto de promover inversiones (Sabbatella, 2012). Así, se continuó con programas que otorgaban beneficios a la producción excedente. En adición, se mantuvo un precio interno diferencial al internacional con el objeto de sostener la producción e inversión local en momentos de bajos precios globales (Barrera, et al., 2015).

Cabe destacar un proceso de particular importancia para el territorio abordado en el presente artículo. El mismo refiere al estímulo dado a la explotación de hidrocarburos no convencionales, tanto desde la política pública como a partir de la actividad de YPF (Landriscini, 2017). Estos fueron promovidos desde el Estado mediante regulación y medidas específicas destinadas a generar las condiciones de desarrollo de la actividad (Pérez Roig, 2018). En este sentido, destacan el decreto N° 929/13 en el que se definió la explotación no convencional y se establecieron condiciones de explotación específicas. Así, como la posterior Ley Nacional de Hidrocarburos N° 27.007, en la cual se crearon las figuras jurídicas correspondientes y se otorgó tratamiento especial respecto a la duración de los permisos de exploración y las concesiones de explotación.

Los gobiernos provinciales, en especial el de Neuquén, donde se encuentran la mayoría de los recursos hidrocarburíferos de este tipo,

acompañaron la iniciativa desde la adecuación de la política pública y la legislación regional (Landriscini, 2018; Pérez Roig, 2018). Al respecto, el foco estuvo puesto en la formación Vaca Muerta en la CN, donde la provincia de Neuquén abarca una porción mayoritaria de los recursos disponibles. La formación tiene una superficie de 30.000 km<sup>2</sup>, de los cuales YPF tiene concesionados, actualmente, más de 12.000 km<sup>2</sup>, siendo el desarrollo del yacimiento Loma Campana uno de los principales proyectos no convencionales de la formación y de la empresa.

En este nuevo marco y junto a la iniciativa de la empresa ahora bajo control estatal, se produjo un quiebre en el proceso de descenso continuo y acelerado de la producción en el total del país, si bien no se alcanzó una reversión total. En el caso de petróleo, entre 2012 y 2015 se registra una caída del 3%, sin embargo la producción hacia el año 2013 se estabilizó. Mientras que, para el gas, posteriormente a una disminución en el año 2013, se generó una recuperación que entre dicho año y 2015 evidenció un incremento del 3%. No obstante estas mejoras en la tendencia general de los niveles de producción, hacia fines del año 2015 se evidenciaron límites. Se produjo una baja en la actividad, que se tradujo en la paralización de equipos tanto a nivel sectorial como en YPF (Diario Río Negro, 2015a; Diario Río Negro, 2015b).

En este nuevo escenario se produjeron cambios en las dinámicas de la conflictividad. Entre los años 2012/5 y 2015 ésta se mantuvo relativamente estable sin grandes picos en el conflicto, con una media anual de 6 episodios contenciosos. Se generó una reconfiguración en los componentes de la conflictividad que abre una etapa disímil a la previa. En cuanto a los actores, los trabajadores desocupados incrementan fuertemente su participación, con un aumento de 13 puntos porcentuales (42% de los episodios). Los sindicatos petroleros privados mantienen su presencia, tanto los operarios (23% de los episodios) como los jerárquicos (23% de los episodios). En menor medida emergen los trabajadores del transporte (12% de los episodios).

También se produce un giro en las demandas. Los pedidos de puestos de trabajo crecen proporcionalmente (46% de los episodios), en consonancia con el incremento de los desocupados en las contiendas, siendo ésta su principal demanda en el 100% de los episodios en los que participaron. Además, aumentan las exigencias de aumentos salariales (23% os), así como los reclamos por mejoras en el ambiente laboral y en las condiciones de empleo (15%). Mientras que caen drásticamente los reclamos por la continuidad en el empleo (8%) y por deudas salariales (8%).

Las formas de acción empleadas también presentan cambios en su proporción. Según respuesta múltiple, se produce un aumento relativo del bloqueo de vehículos petroleros (46% de los episodios). Este se relaciona con el mencionado incremento del protagonismo de los trabajadores

desocupados en la conflictividad, siendo empleado por este actor en el 55% de los episodios en los que participó, seguido por el bloqueo de instalaciones (36%). En paralelo, son empleadas con frecuencia la suspensión de la producción (23%) y el anuncio de medidas de fuerza (19% de los episodios). Estas se corresponden principalmente con los sindicatos petroleros privados de la actividad. Los operarios emplearon la suspensión de la producción en el 67% de los episodios, seguido por el anuncio de medidas de fuerza (50%). Mientras que los jerárquicos y profesionales hicieron un mayor uso del anuncio como forma de acción (50% de los episodios), seguido por la suspensión del proceso productivo (17%). Por su parte los trabajadores del transporte, recurrieron en mayor medida a la suspensión de la producción (67%) pero también a formas más disruptivas a través del bloqueo de instalaciones (33% de los episodios).

Los años 2012 a 2015 denotan una reconfiguración en los principales componentes del conflicto observados. En un nuevo escenario abierto por la re-estatización parcial de YPF y la conformación de un nuevo marco político e institucional para el sector, caracterizado por una reactivación en la actividad y el giro en la lógica productiva de la empresa, se produce un cambio en las características de la conflictividad. Los trabajadores formales del sector avanzan en pos de la recomposición y la mejora en su salario y en las condiciones de empleo. En paralelo, emergen con fuerza los trabajadores desocupados en búsqueda de solucionar su situación de desempleo.

En adición, la forma que adquieren las confrontaciones, en el caso de los trabajadores enmarcados en la relación laboral, se caracteriza por el empleo de los canales formales previstos para el procesamiento del conflicto, a través del paro y los anuncios de medidas de fuerza. En el caso de aquellos que se encuentran por fuera de dicho vínculo, predomina el uso de formas disruptivas mediante el bloqueo de vehículos de trabajo.

### 3.3. Los años 2016 a 2019. Movilización de los trabajadores en defensa de los puestos de trabajo

La última etapa abordada —años 2016 a 2019— se caracteriza por los cambios abiertos con la asunción de un nuevo gobierno del Estado. Tras las elecciones presidenciales ocurridas en diciembre de 2015, asumió la administración nacional una fuerza política con una orientación disímil y crítica respecto a la del gobierno anterior. En particular, en sector que nos compete se manifestó que era necesario avanzar en una reconfiguración del mismo, en especial en cuanto a su regulación y la estructura de subsidios (Serrani et al., 2017). Con miras en este objetivo, se procedió a una revisión del entramado regulatorio a partir de lo cual se disolvieron instituciones, disminuyendo las capacidades de intervención estatal sobre el sector (Landriscini, 2017; Serrani et al., 2017). Al respecto se disolvió la Comisión

de Planificación y Coordinación de Inversiones Hidrocarburíferas y se derogaron artículos del Reglamento del Régimen de Soberanía Hidrocarburífera. A la vez, en lo referido al esquema de precios, se promovió la paridad con la cotización internacional (Serrani et al., 2017) Se eliminaron las retenciones a las exportaciones de hidrocarburos y en 2017, se creó el “Acuerdo para la transición a precios internacionales de la industria hidrocarburífera argentina” consistente en un sendero de convergencia para alcanzar gradualmente el precio de paridad (Ministerio de Hacienda, 2018a). En paralelo, se desconfiguró el esquema de programas de estímulo, descontinuando los planes Gas I y II, que finalizaban en el año 2017.

Estos cambios cobran una relevancia adicional en relación al contexto global en el que fueron implementados, caracterizado por una baja en el valor internacional de los hidrocarburos. El precio internacional del barril había comenzado a descender a partir del año 2014, alcanzando su caída más pronunciada en el 2015 y continuando con valores bajos hasta 2017, cuando comienza a mejorar paulatinamente (Ministerio de Hacienda, 2018). Esta situación, junto a la eliminación del precio diferencial para el mercado local instaurado previamente, conformó un escenario de funcionamiento de la actividad, en el cual se produjo una fuerte reducción en el nivel y el ritmo de la inversión en exploración y explotación, impactando en el empleo directo e indirecto (Landriscini, 2017, 2018). Las empresas operadoras, incluida YPF, y las grandes prestadoras de servicios, recurrieron a las suspensiones, retiros anticipados y cancelaciones de contratos (Daicz y Monlezún, 2016; Diario Río Negro, 2016a).

En lo respectivo a YPF, desde el gobierno nacional se expresó que la empresa debía llevar adelante una dinámica equivalente al resto de las empresas del segmento (Landriscini, 2017). Desde la nueva gestión de la compañía se estableció una nueva política consistente en la búsqueda de incrementar la productividad mediante la reducción de costos (Diario Río Negro, 2016b). Esto se canalizó en un "programa de mejora de la eficiencia organizacional" que implicó un recorte del personal (YPF, 2016). En línea, se produjo un ajuste en el colectivo laboral vinculado a la empresa, tanto directo como indirecto. Lo cual se observó particularmente en el año 2016, cuando se produjo una disminución en un 14% de los trabajadores totales (directos-subsidiarias y contratistas). Si nos atenemos sólo al personal de las contratistas de la empresa, este se redujo en un 15% entre 2016 y 2018 (YPF, 2018).

En este marco, los hidrocarburos no convencionales continuaron siendo fomentados desde el gobierno nacional, en especial la formación Vaca Muerta. No obstante, es posible identificar cambios en los objetivos y concepciones que atravesaron su promoción en esta etapa. De acuerdo a Cantamutto (2020), en el periodo previo el desarrollo de estos proyectos

tendió a inscribirse en una mirada estratégica alineada con objetivos de reactivación de la actividad para dar respuestas a las necesidades energéticas. Mientras que en esta nueva etapa en el gobierno del Estado primó una concepción centrada en la mercantilización del recurso, en la que la explotación de los hidrocarburos no convencionales se alineó con objetivos de obtención de divisas a partir de su exportación. En esta línea, se configuró un entramado institucional y de medidas específicas. Destaca la creación en el año 2017, de el Programa de Estímulo a las Inversiones en Desarrollos de Producción de Gas Natural proveniente de Reservorios No Convencionales, que otorgó un precio diferencial para la extracción en este tipo de reservorios. A la par, se impulsó una reforma laboral para el sector a través de la Adenda a los convenios colectivos de trabajo 637/11 y 664/12, que significó una pérdida de beneficios para los trabajadores (Landriscini, 2017).

En este escenario, los resultados totales de producción de YPF evidencian una baja en relación con el período anterior y la priorización de la producción de gas, en especial no convencional. Respecto a la producción total, en cuanto al petróleo, se registró una caída del 2% entre el año 2016 y 2018. En el caso del gas, se mantuvo la tendencia alcista, con un aumento del 5% para dichos años. Este se relaciona principalmente con la explotación en la cuenca focalizada. En esta la producción si bien registró menores niveles de incremento no alcanzó una tendencia regresiva. La extracción de petróleo aumentó un 5% mientras que la de gas un 9% para dicho período.

En adición, se observa un retroceso en los equipos de perforación activos de la empresa, tanto de exploración como de explotación. Para el total del país, los primeros pasan de un número de 37 para el año 2015, a 29 para el 2016, iniciándose una tendencia descendente. Entre este último año y 2018 se produjo una caída del 48% en la cantidad de pozos de exploración terminados. En el caso de los pozos de explotación también se produjo un descenso en las perforaciones para esta etapa. Respecto al total de la empresa, en el año 2015 se registraron 1194 pozos, cantidad que disminuyó a 877 en 2016 con un mínimo de 818 en 2017. En la CN se observa una tendencia similar, de 366 pozos de explotación en el año 2015 se pasó a un mínimo de 249 en el año 2018. En el caso de exploración se pasó de 26 a 8, para los mismos años.

En cuanto al panorama general, respecto a la producción en el país, en el caso del petróleo, entre 2016 y 2018 se produjo una caída del 4%. En el caso del gas la tendencia al alza se mantuvo con un aumento del 5%, con base en los no convencionales, que como mencionamos fueron estimulados a través de un entramado de políticas y programas específicos. En este nuevo escenario se produjo una reconfiguración en el conflicto. La

frecuencia de episodios se incrementó, alcanzando un total de 76 para el total de la etapa 2016-2019, con una media de 19 y un pico en el año 2016. En cuanto a los actores protagonistas de esta etapa (respuesta múltiple) la iniciativa en las confrontaciones recae en los trabajadores formales de la actividad, los sindicatos petroleros privados operarios (49% de los episodios), seguidos por los trabajadores de la construcción (22% de los episodios). En menor medida los trabajadores jerárquicos (18% de los episodios). Los trabajadores desocupados disminuyen notoriamente su accionar en relación a la etapa previa (18% de los episodios).

Las demandas impulsadas denotan una transformación en cuanto al contenido respecto de la etapa previa. En las respuestas múltiples los reclamos por la continuidad en el empleo pasan a dominar la escena (45% de los episodios) seguidos por los pedidos de puestos de trabajo (29% de los episodios) y las quejas por deudas salariales (18% de los episodios). En adición es notorio una transversalización de las mismas entre los distintos actores. Los pedidos de puestos de trabajo no son sólo esgrimidos, como es habitual, por los trabajadores desocupados (93% de los episodios en los que participa este actor), sino también por los sindicatos que representan a los trabajadores de la construcción (53% de los episodios de este actor), que ven un recorte en las oportunidades de empleo. A su vez, los trabajadores desocupados, también se suman a los reclamos por los despidos y suspensiones (14% de los episodios en los que participaron).

En las formas de acción utilizadas en las confrontaciones se produce un predominio de tipos que rebasan los canales institucionales. Así, el bloqueo de instalaciones es utilizado en el 49% de los episodios, seguido por el bloqueo de vehículos petroleros (36% de los episodios). En combinación, la suspensión de la producción es utilizada en el 20% de los episodios, así como el anuncio de medidas de fuerza (20% de los episodios).

Entre el año 2016 y 2017 se observa un momento de intensificación de las confrontaciones que refleja la tendencia general de esta última etapa. Está marcado por una movilización centrada en la defensa de los puestos de trabajo y el rechazo a la caída de la actividad, a través de medidas disruptivas y que buscan alcanzar la atención pública.

Las principales demandas se centran en la continuidad del empleo (50% de los episodios), los pedidos de puestos de trabajo (28% de los episodios) y las deudas salariales (22% de los episodios). Las confrontaciones asumen una forma claramente disruptiva, a partir de bloqueo tanto a vehículos petroleros (46% de los episodios) como a instalaciones (44% de los episodios). En combinación con acciones que buscan otorgarles visibilidad pública a los reclamos, mediante concentraciones y actor (22% de los episodios).

Los actores que llevaron adelante los conflictos son principalmente los trabajadores formales del sector, los sindicatos petroleros privados

operarios (52% de los episodios) y jerárquicos (24% de los episodios) y los trabajadores de la construcción (24 de los episodios)

Así en esta última etapa se configura un conflicto claramente defensivo. Los principales sindicatos petroleros del sector, junto con los correspondientes a quienes realizan tareas adyacentes, como los de la construcción, así como también los trabajadores desocupados, se movilizan en pos de la defensa de los puestos de trabajo y las oportunidades de empleo. Las confrontaciones asumen un tenor disruptivo, a partir de una mayor utilización de tipos de acción que rebasan los canales formales para el procesamiento del conflicto, combinadas con formas institucionalizadas de no cooperación y medidas que buscan darles visibilidad a las reivindicaciones.

### Conclusiones

A lo largo del análisis se observa que durante el período 2003-2019 la conflictividad presenta variaciones, tanto en la intensidad y la concentración temporal de los episodios, como en cuanto a sus componentes, en especial en relación a las demandas y reivindicaciones esgrimidas, las formas de lucha implementadas y la participación relativa de los actores. Al poner en relación los procesos y cambios ocurridos en la política sectorial y en YPF junto a la evolución de la conflictividad de los trabajadores en relación a la empresa, fue posible identificar distintas etapas.

Entre los años 2003 y abril de 2012, la política pública transita entre un avance de la injerencia estatal en el sector, a partir de mayores regulaciones, con la permanencia de márgenes de autonomía para las empresas y el despliegue de medidas de estímulo que buscan reactivar la producción ante el descenso sostenido, vinculado con la estrategia llevada adelante por las principales empresas del sector y en especial por YPF. En la empresa se despliega una lógica centrada en la valorización del recurso en el corto plazo, que dada la explotación de los pozos existentes y el recorte de inversiones que permitirían reconocer e incorporar nuevas reservas, redundó negativamente en los indicadores de producción y reservas de la compañía.

En este panorama general, en una primera sub-etapa (2003-2007), en un escenario de altos precios internacionales de las *commodities* y de reactivación económica incluido el sector, la actividad en general y de la empresa en particular presentó una cierta estabilidad. Dentro de este marco, la conflictividad estuvo caracterizada por la movilización de los principales sindicatos petroleros privados, que actuaron por mejorar sus condiciones de empleo, tanto en cuanto a la remuneración como al ambiente de trabajo, mediante medidas de no cooperación institucionalizada. En una segunda sub-etapa (2008-2012/4), el escenario internacional y económico se vuelve menos favorable a la vez que se hacen cada vez más evidentes las consecuencias regresivas de la estrategia



comercial llevada adelante por la empresa. En este contexto en el que disminuye el margen para mejorar los niveles de rentabilidad, YPF recurre al recorte de la actividad para disminuir los costos, afectando los puestos de trabajo. Esta situación deviene en un giro en las características de la conflictividad, la cual asume un carácter defensivo, en la que los trabajadores formales como así también aquellos que se encuentran por fuera del vínculo laboral, se movilizan en rechazo al ajuste, mediante formas de lucha contempladas tanto dentro de los canales formales como medidas que los exceden.

La re-estatización parcial de YPF y la consolidación de un nuevo entramado regulatorio para el sector, marcan el inicio de una nueva etapa. La mayor regulación estatal sobre la actividad, los programas de estímulo a la producción y en la cuenca en estudio la promoción de los proyectos no convencionales, junto a el giro en la estrategia productiva e inversora de YPF, configuran un nuevo escenario donde la conflictividad también se modifica. El sector sindical avanza en búsqueda de una recomposición en los salarios y en las condiciones de empleo, a través de formas de lucha institucionalizadas. El nuevo marco se configura como un espacio de oportunidad para los trabajadores desocupados que irrumpen con fuerza en búsqueda de puestos de trabajo.

Finalmente, los años 2016-2019 son testigo de una nueva etapa caracterizada por cambios en la política pública y en la empresa. Se observa un avance hacia la desregulación sectorial y una mayor distancia promovida entre la política pública e YPF. A la vez, la empresa aplica una estrategia de mejora en la productividad a través del recorte de costos que afecta el empleo. Ante este panorama, se intensifican las confrontaciones en lucha por la continuidad laboral. Tanto los sindicatos mayoritarios del sector como los correspondientes a tareas adyacentes se movilizan a través de medidas que asumen un predominio de la acción directa.

Teniendo en cuenta las tendencias mencionadas, el año 2020 introduce una serie de elementos novedosos. Un escenario distinto se configura con la conformación de un nuevo gobierno nacional a través de una fuerza política con una orientación contrastante a la previa y el inicio también de una nueva gestión en YPF. A lo que se le adiciona la expansión de la pandemia por COVID-19 y las medidas implementadas para mitigar sus efectos, con el consecuente impacto en la economía y en la actividad hidrocarburífera. En lo inmediato, los debates y discusiones, entre el sector político, empresario y trabajador, se han centrado en el sostenimiento de la actividad, los puestos de trabajo y los salarios.

En un plazo mayor nos preguntamos ¿Qué características mantendrá la política pública destinada al sector? ¿Qué lógica productiva y comercial predominará en la empresa? y ¿De qué manera estos procesos incidirán en la dinámica de los trabajadores? En especial en cuanto a la cuenca estudiada

¿Qué rol y de qué manera se abordarán los proyectos de hidrocarburos no convencionales? ¿Cómo será la intervención del Estado en este aspecto? ¿Qué papel cumplirá la empresa bajo control estatal en este entramado? y ¿Cómo se desarrollarán las relaciones en estos desarrollos entre los trabajadores y las empresas?

## Referencias

Antón G., Castro J., Rebón, J., & Salgado, R. (2011). Una década en disputa. Apuntes sobre las luchas sociales en Argentina. En Modonessi Massimo y Rebón Julián (Editores). Una década en Movimiento. Luchas populares en América Latina en el amanecer del Siglo XXI. (pp. 19-44). Prometeo-CLACSO-UBA.

Barrera, M. (2011). Análisis del Proceso de Fragmentación y Privatización de YPF: Un Estudio de su Transformación en el Marco de la Desregulación del Mercado Primario de Hidrocarburos (1989-1999) [Tesis de Maestría]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Barrera, M. (2012). Subexploración y sobreexplotación: La lógica de acumulación del sector hidrocarburífero en Argentina. Apuntes para el Cambio, 2, 19-35.

Barrera, M. (2013) "Reformas estructurales y caída de reservas hidrocarburíferas: el caso argentino". Análisis Económico Núm. 69, vol. XXVIII

Barrera, M., Kennedy, D., & Palermo, H. (2015). Impacto socioeconómico de YPF desde su renacionalización (Ley N° 26.741) (Vol. I). CEPAL.

Buci, S., Jones, A., & Herrera, C. (2017). Impacto de la coyuntura petrolera internacional en la Cuenca del Golfo San Jorge (CGS). En el quinquenio 2011 a 2015 y primero trimestre de 2016. Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (U.N.P.S.J.B.) – Facultad de Ciencias Económicas (F.C.E).

Cantamutto, F. (2020). Vaca Muerta y las elusivas promesas de desarrollo en Argentina. Ensayos de economía, 30(56), 185-209.

Cynuel, V. (2019). Trabajo y estructura productiva en el sector de extracción de hidrocarburos. Las provincias de Neuquén, Chubut y Santa Cruz (2006-2015). X Jornadas de Sociología «Escenarios recientes en América Latina: democracia, derechos y derechas», Buenos Aires.

Daicz, L., Monleazón, G. (2016) El derrumbe del precio del petróleo y sus consecuencias para América Latina. Dirección Nacional. Centro de Economía Internacional. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

Diario Río Negro. (2004, julio 31). El crudo no detiene su carrera y el gobierno analiza subir las retenciones. <https://www.rionegro.com.ar/argentina/el-crudo-no-detiene-su-carrera-y-el-gobierno-analiza-subir-las-retenciones-AAHRN0407311431701>

Diario Río Negro. (2009a, febrero 15). Neuquén convoca a YPF por la crisis petrolera. <https://www.rionegro.com.ar/region/neuquen-convoca-a-ypf-por-la-crisis-petrolera-MCHRNI234670145218>

Diario Río Negro. (2009b, febrero 27). La cámara petrolera planteó la crítica situación del sector. <https://www.rionegro.com.ar/region/la-camara-petrolera-planteo-la-critica-situacion-del-sector-BDHRNI235622884216>

Diario Río Negro. (2009c, marzo 27). Riesco advirtió sobre un estallido. <https://www.rionegro.com.ar/region/rioseco-advirtio-sobre-un-estallido>

Diario Río Negro. (2015a, mayo 21). Buscan frenar despidos en el sector petrolero neuquino. [https://www.rionegro.com.ar/region/buscan-frenar-despidos-en-el-sector-petrolero-neuquino-FPRN\\_7592491](https://www.rionegro.com.ar/region/buscan-frenar-despidos-en-el-sector-petrolero-neuquino-FPRN_7592491)

Diario Río Negro. (2015b, diciembre 19).

Diario Río Negro. (2016a, noviembre 2016) YPF bajará 33 equipos petroleros que estaban inactivos en Neuquén. <https://www.rionegro.com.ar/region/ypf-bajara-33-equipos-petroleros-que-estaban-inactivos-en-neuquen-XCI721213>

Diario Río Negro. (2016b, marzo 5) YPF achica inversiones y afecta al empleo. [https://www.rionegro.com.ar/portada/ypf-achica-inversiones-y-afecta-al-empleo-NARN\\_8089608](https://www.rionegro.com.ar/portada/ypf-achica-inversiones-y-afecta-al-empleo-NARN_8089608)

Franzosi, R. (2017). La prensa como fuente de datos socio-históricos: Cuestiones sobre la metodología de recolección de datos a partir de periódicos. *Revista de estudios Marítimos y Sociales*, 1(11), 255-286

Giuliani, A. (2013). Gas y petróleo en la economía de Neuquén. *educu*, Editorial de la Universidad Nacional del Comahue.

Kulfas, M. (2019). Los tres kirchnerismos: Una historia de la economía argentina, 2003-2015. Siglo XXI Editores.

Landriscini, G. (2018, septiembre 19). Reorganización sectorial y flexibilidad laboral en la Cuenca Hidrocarburífera Neuquina. XXVI Jornadas de Historia Económica, Santa Rosa, La Pampa.

Landriscini, G. (2015, agosto 5). Reorganización productiva e innovación a partir de los hidrocarburos de reservorios no convencionales en la Cuenca Neuquina. Alianzas, redes, subcontratación y tercerización. 12 Congreso

Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos., Buenos Aires.

Landriscini, G. (2017, agosto 2). Cambios en las relaciones del trabajo en la Cuenca Hidrocarburífera Neuquina. Desregulación, reestructuración y flexibilidad en los reservorios no convencionales. 13 Congreso Nacional de Estudios del trabajo. El trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual, Buenos Aires.

Landriscini, G. (2019, agosto 7). Subcontratación y flexibilidad laboral en los reservorios no convencionales de hidrocarburos en Vaca Muerta. 14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Los trabajadores y las trabajadoras en el escenario actual. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis., Buenos Aires.

Mansilla, D. (2007) Hidrocarburos y política energética. De la importancia estratégica al valor económico: Desregulación y Privatización de los hidrocarburos en Argentina. Buenos Aires: Ediciones del CCC.

Marín, J. C. (2007) El ocaso de una ilusión: Chile 1967/1973. Buenos Aires: Ediciones PICASO.

Ministerio de Hacienda de la Nación (2016). Informe de cadenas de valor: Hidrocarburos. Buenos Aires: Ministerio de Hacienda de la Nación.

Ministerio de Hacienda de la Nación (2017). Informes productivos provinciales: Chubut N2 (16) Buenos Aires: Ministerio de Hacienda de la Nación

Ministerio de Hacienda de la Nación (2018a). Informe de cadenas de valor: Hidrocarburos. Buenos Aires: Ministerio de Hacienda de la Nación.

Ministerio de Hacienda de la Nación (2018b). Informes productivos provinciales: Santa Cruz. N3 (18). Buenos Aires: Ministerio de Hacienda de la Nación

Muñiz Terra, L. (2006). La erosión del poder sindical en un escenario de privatización: El caso del Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE. Question, 12(1).

Muñiz Terra, L. (2008). Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: Las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores. Trabajo y Sociedad, 10(3).

Orlansky, D., & Makón, A. (2003). De la sindicalización a la informalidad. El caso de Repsol YPF. Revista Argentina de Sociología, 1(1), 7-26.

Palermo, H. (2012). Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF. Grupo Antropología del Trabajo.

- Palermo, H. (2013). Apuntes para pensar la nacionalización de YPF: relaciones laborales y tensiones sociales en Comodoro Rivadavia. CLACSO.
- Pérez, V. (2015). Las vías de la transición. Transformaciones emergentes en el modelo de prestación de los servicios ferroviarios de pasajeros del área metropolitana de Buenos Aires (1990-2010). Documentos de Trabajo. Serie estudios del Transporte. Instituto del Transporte. Universidad Nacional de San Martín; Lugar: Buenos Aires: vol. I p. 1 - 47.
- Pérez Roig, D. (2018). Políticas de promoción de «formas extremas» de energía en la Argentina postconvertibilidad (2002-2015) [Doctoral en Ciencias Sociales]. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Porta, F., Santarcángelo, J., & Scheingart, D. (2017). Un proyecto político con objetivos económicos. Los límites de la estrategia kirchnerista. En Pucciarelli, Alfredo y Castellani, Ana. Los años del kirchnerismo. La disputa hegemónica tras la crisis del orden neoliberal (pp. 99-143). Siglo XXI.
- Río, A. (2008). Usos y abusos de la prensa como fuente de datos sobre acciones colectivas. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. Número 16. 59-84.
- Sabbatella, I. (2012). La Política Petrolera de la Posconvertibilidad: de la Herencia Neoliberal a la Expropiación de YPF. *Argumentos. Revista de Crítica Social*, 12.
- Salvia, A. (1999). La Patagonia de los noventa: Sectores que ganan, Sociedades que pierden. La Colmena.
- Schuster, F., Pérez, G., Pereyra, S., Armesto, M., Armelino, M., García, A., Natalucci, A., Vazquez, M y Zipcioglu, P. (2006). Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003. Documentos de trabajo, 48(1), 1-70.
- Serrani, E. (2013). Transformaciones recientes en la industria petrolera argentina: El caso de Yacimientos Petrolíferos Fiscales, 1989-2012. *Revista de Gestión Pública*, 2(1), 247-280.
- Serrani, E., Barrera, M., Sabbatella, I., & Ortiz, M. E. (2017). Cambios y continuidades en la orientación de la política energética del primer año de la alianza. *Cambiamos X Jornadas de Economía Crítica*, Buenos Aires.
- Silver, B. (2005). *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1880*. Madrid: Akal.
- Tarrow, S. (1999) *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.

Tarrow, S. (2008). Charles Tilly and the Practice of Contentious Politics. *Social Movement Studies*, 7 (3), 225–246.

Tilly, C. (2000). Acción colectiva. *Apuntes de Investigación del CECyP*, 6, 9-32.

Tilly, C. (2008). *Contentious performances*. NY: Cambridge University Press.

Wright, E. O. (2000). *Workers power, Capitalist Interests and class compromise*.

Wright, E. O. (2013). *Envisioning real utopias*. Verso.

*Informes y documentos de la empresa YPF:*

YPF (2014). *Comunicación de Progreso 2014*. Recuperado de: <https://www.ypf.com/LaCompania/Documents/Comunicacion-de-progreso-2014.pdf>

YPF (2015). *Comunicación de Progreso 2015*. Recuperado de: [https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungcproduction/attachments/cop\\_2016/312211/original/YPF\\_COP2015.pdf?1472594406](https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungcproduction/attachments/cop_2016/312211/original/YPF_COP2015.pdf?1472594406)

YPF (2016). *Reporte de Sustentabilidad 2016*. Recuperado de: <https://www.ypf.com/LaCompania/Documents/YPF-Reporte-Sustentabilidad-2016.pdf>

YPF (2017). *Reporte de Sustentabilidad 2017*. Recuperado de: <https://www.ypf.com/LaCompania/Documents/YPF-Reporte-de-Sustentabilidad-2017.pdf>

YPF (2018). *Reporte de Sustentabilidad 2018*. Recuperado de: <https://www.ypf.com/LaCompania/Documents/YPF-Reporte-de-Sustentabilidad-2018.pdf>

# **Del recupero de una empresa al recupero de una comunidad: entre prácticas sociales y nuevos paradigmas económicos**

Francesco Vigliarolo<sup>1</sup>

## **Resumen**

El artículo se propone ilustrar el caso de una “empresa de comunidad” a partir de las experiencias de las empresas recuperadas (ER) argentinas. Lo hace a través un estudio de caso que fue presentado en la tesis de doctorado sobre las prácticas sociales de estas empresas como respuestas a la financiarización de la economía. Se analizan las prácticas que se desarrollaron a través de las etapas evolutivas del proceso de recuperación y se describen las características de una empresa de comunidad y su organización laboral en contraposición a las de una empresa clásica. Con estos objetivos, se propone el concepto de razón ontológica de la economía en contraposición al de razón utilitaria.

Palabras clave: empresas recuperadas, cooperativas, comunidad, prácticas sociales.

## **From the recovery of an enterprise to the recovery of a community: between social practices and new economic paradigms**

### **Abstract**

The article aims to illustrate the case of a “community company” based on the experiences of recovered companies (ER, according to initials in Spanish) in Argentina. It does so using a case study that was presented in a doctoral thesis that studied the social practices of these companies as a response to the financialization of the economy.

The article analyzes the practices that were developed through the evolutionary stages of the recovery process and describes the characteristics of a community company and its labor organization, contrasting them with those of a classic company. With these objectives, the article proposes an ontological concept for the economy.

Keywords: recovered enterprises, cooperatives, community, social practices.

---

Fecha de recepción 11/12/2020 – Fecha de aprobación 18/02/2021

<sup>1</sup> Francesco Vigliarolo. Doctor en Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Prof. de Economía Regional, Universidad Católica de La Plata.  
E-mail: fvigliarolo@gmail.com

## Introducción

El proceso de concentración de la riqueza material en pequeños grupos económicos<sup>2</sup> es un hecho que va de la mano con la pérdida de rumbo humano y social de la producción también en los mismos países industrializados, lo que implica pobreza de derechos para muchos (Daly y Cobb, 1989) y que denominamos, en estas páginas, razón ontológica<sup>3</sup>.

Esta situación es más visible en la época del capitalismo financiero con el fenómeno de la financiarización económica que alejó casi completamente a la economía de la sociedad. Numerosos factores están en juego en esta realidad, entre ellos el comportamiento social tal como evidencia el concepto de capital social definido por Bourdieu<sup>4</sup> observado en las sociedades capitalistas<sup>5</sup>. Pero, estos fenómenos dependen también del terreno fértil de la ciencia económica positivista que deja fuera de la economía una pregunta importante como: ¿qué tipo de sociedades queremos?, cuyas respuestas se construyen por definición y estructuralmente en una dimensión intersubjetiva, a partir de lo que se considera importante en la conciencia para los individuos que viven en una dimensión relacional entre ellos y con el ambiente.

---

<sup>2</sup> Desde 1960, cuando se realiza la primera investigación en más de 30 países en el mundo, la brecha entre pobres y ricos fue aumentando, y en la crisis de 2001 en Argentina, cerca del 20% de los países más ricos tenían el 82% de la riqueza del mundo (IFAD – International Food and Agriculture Development, 2002).

<sup>3</sup> Con este término, nos referimos a una dimensión subjetiva que guía la relación con la materialidad y la vida social en la construcción de un orden que no se puede reducir a una dimensión de crecimiento de recursos, sino que se relaciona con valores, significados y principios que incluyen las intenciones y determinan la formación del conocimiento humano y social que según Alfred Schütz, es siempre intersubjetivo. Es decir, el conocimiento de la identidad de los hombres y mujeres que viven en una sociedad depende profundamente también de la relación con los demás y el contexto (también material) que determina, agregamos nosotros, “prácticas sociales interpretables con las herramientas de la cultura”.

<sup>4</sup> Bourdieu (1986) define al capital social (distinguiéndolo del capital económico y cultural) como «el conjunto de los recursos actuales y potenciales ligados a la posesión de una red estable de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento recíproco». Tal red de relaciones es directamente movilizada desde un individuo para perseguir los propios fines y mejorar la propia posición social (Bourdieu, 1980). Por lo tanto, el capital social identifica un particular conjunto de recursos —aquellos presentes en las relaciones que un individuo mantiene con la colectividad circundante— a la desigual posesión de los cuales está asociada en el proceso de reproducción social una desigual oportunidad de colocación a lo largo de la jerarquía de la estratificación (Bourdieu, Passeron 1977).

<sup>5</sup> Se propone al capital social ético como el conjunto de relaciones animadas para la construcción de una identidad colectiva, o también para construir y mantener una visión común guiada por valores y principios sociales, en las cuales el individuo se reconoce como “sujeto ontológico” y puede contribuir libremente.



Por estas razones, la economía se ha convertido en un conjunto de relaciones de intereses individuales medidos matemáticamente<sup>6</sup>. Todo ello ha generado como problema principal de estos tiempos un quiebre entre sociedad y economía, en el cual el modo de proceder del mercado financiero deja de tener un apego con las necesidades reales de los hombres y de las mujeres, o con la propia producción. Asistimos así, a la pérdida de la razón ontológica en favor de los intereses individuales absolutos (legitimados por las libertades individuales, sin una construcción colectiva o comunitaria). Situación que se observa también tanto en los problemas con el ambiente (externalidades)<sup>7</sup>, como en la ausencia de correlación entre producción y necesidades, asistiendo también, con el fenómeno del *jobless growth*, a la pérdida del valor del trabajo<sup>8</sup>. Se afirma, entonces, un concepto de economía equivalente al enriquecimiento material individual (*crematística*)<sup>9</sup> vaciado de significados culturales<sup>10</sup> y colectivos, hecho que impide una inteligibilidad de la sociedad ya que esta termina subordinándose a la lógica de los valores financieros que se independizan de los bienes y servicios intercambiados.

Por estas razones, los interrogantes que animaron el análisis contenido en este artículo han sido: ¿Cómo volver a apropiarse del sentido ontológico y comunitario de la economía?<sup>11</sup> ¿Es posible encontrar las así llamadas “prácticas sociales”<sup>12</sup> en los fenómenos que surgen como respuesta a las crisis financieras, superadoras de los problemas inducidos por los sistemas positivistas? Es decir, ¿Se pueden observar prácticas sociales que la

---

<sup>6</sup> Para entenderlo, se hace presente que la economía nace en el mundo antiguo justamente con una función comunitaria, en tanto se desprendía de una identidad u orden social, que era justamente la *oikos*, “casa” en griego, y trataba de las relaciones entre sus integrantes.

<sup>7</sup> En economía se denomina *externalidad* al impacto positivo o negativo que tienen las acciones económicas directamente o indirectamente a nivel social y ambiental. En este caso basta solo mencionar el calentamiento global debido a las emisiones de los gases nocivos (principalmente CO<sub>2</sub>) a causa de los sistemas industriales mundiales.

<sup>8</sup> Con este término, se entiende el fenómeno del crecimiento económico sin crecimiento del empleo, cuyas primeras señales remontan a la crisis del 29 en Estados Unidos pero que se ha fortalecido a partir de la primera década de 2000. Véase Toossi Mitra, (1 December 2013).

<sup>9</sup> Aristóteles distinguía la “economía” de la “*crematística*”. Esta se ocupaba del comportamiento oportunista de los individuos para llegar al enriquecimiento material.

<sup>10</sup> Por ejemplo, autores como David Throsby evidencian cómo en los últimos dos siglos la economía se ha manejado a través el interés individual y la cultura a través el interés colectivo. Véase, D. Throsby, (2005).

<sup>11</sup> Es decir, la dimensión ontológica de una sociedad ¿se puede reducir a un conjunto de bienes materiales en economía o atrás hay significados, intenciones, y factores de formación de conocimiento sociales que influyen y la determinan en su esencia?

<sup>12</sup> Entendemos con este término aquellas experiencias que surgen desde la praxis social y se determinan a través la relación permanente con el territorio (entre actores y su ambiente natural humano y construido) sobre la base de su sistema de valores y principios que terminan por reconvertir la acción económica.

economía incorpora como respuestas a las crisis financieras consideradas crisis de sistema, para salir de un pensamiento positivista que redujo todo a la maximización de intereses personales medidos solamente con la lógica matemática?

Desde esa perspectiva, el artículo presenta el caso de “una empresa recuperada de comunidad” que a partir del proceso de recuperación original, luego de su emergencia, pone en marcha un proceso de desarrollo de prácticas sociales que apuntan a realizar lo que denominamos un nuevo capital social. En este contexto, se presentan los resultados de un análisis sobre diecinueve empresas estudiadas y se localiza en particular, el caso de la Unión Solidaria de Trabajadores (UST) en Argentina.

### 1. El concepto de prácticas sociales

Generalmente, las prácticas sociales se determinan a partir de dos dimensiones de la realidad: los agentes, es decir los sujetos, y la vida material, es decir los objetos. El conjunto de las acciones que se desarrollan a partir de las necesidades que los hombres y las mujeres tienen y que los relacionan entre sí y con la vida material se pueden denominar prácticas sociales. Estas nacen muchas veces de manera casi espontánea y responden a una necesidad potencialmente ontológica, es decir, que buscan poder ejercer las condiciones de vida del ser social. De esta manera, se va creando una estructura constituida que orienta y determina el comportamiento de las personas que viven en una sociedad.

A partir de una perspectiva relacional de la sociedad, se proponen dos conceptos para explicar las prácticas sociales: la noción de campo y la de *habitus* (Bourdieu, 1997). La primera, refiere a la pertenencia de un conjunto de reglas compartidas por los agentes con las cuales luchan contra otros agentes para tener una mejor posición con el fin de poseer un determinado “capital” que puede ser social, cultural o económico; la segunda se refiere a las estrategias que los agentes usan (estrategias no racionales según los criterios de la lógica matemática) para llegar a sus objetivos. Los dos conceptos están relacionados entre sí, y el *habitus*, es decir las estrategias según Bourdieu, depende de los comportamientos preconstituidos que, a su vez, puede generar nuevas prácticas sociales, como comportamientos creadores de nuevas acciones: “A través de estos *habitus* y de sus capacidades generativas, (corresponde) un conjunto sistemático de bienes y de propiedades, unidos entre sí por una afinidad de estilo” (Bourdieu, 1997: 19). Es decir, el *habitus*, por un lado, reproduce generalmente las reglas del campo y por otro puede generar nuevas estrategias que se desprenden del sistema de relación de los agentes en permanente evolución, que puede cambiar las mismas reglas, la misma estructura. En otras palabras, el *habitus* se desprende de estructuras constituidas, pero a su vez puede determinar nuevas estructuras y acciones

futuras<sup>13</sup>. De esa manera, para Bourdieu se puede concluir que “los ‘sujetos’ son en realidad agentes actuantes y conscientes dotados de un sentido práctico (...) sistema adquirido de preferencias, de principios de visión y de división (...), de estructuras cognitivas duraderas (que esencialmente son fruto de la incorporación de estructuras objetivas) y de esquemas de acción que orientan la percepción de la situación y la respuesta adaptada”; mientras que “el *habitus* es esa especie de sentido práctico de lo que hay que hacer en una situación determinada” (Bourdieu, 1997: 40). Para el autor, estas características definen las prácticas sociales que generalmente se contienden con otros agentes, un capital perteneciente a un determinado campo y se determinan en una dimensión temporal. De hecho pueden darse prácticas que lleven a cabo un cambio en la estructura, lo que ocurre a través del tiempo que define como “involucrado” (Bourdieu, 1972: 288).

Desde esta perspectiva presentaremos las prácticas de las ER, como evolución de las relaciones, de modo de analizar su naturaleza: por un lado, sujetas a un sistema de reglas predeterminadas pertenecientes al campo económico; por el otro, teniendo en cuenta que algunas buscan un nuevo orden a partir de nuevas relaciones sociales. En este caso intentan construir, junto a otros agentes, un nuevo capital social comunitario o ético (guiados por valores sociales) para superar el quiebre del sistema capitalista argentino considerado en estas páginas como subcampo de lo económico y causa del nacimiento de las propias ER. De esa manera, las prácticas que se presentan deben leerse como un intento de salir de los presupuestos del campo orientado a maximizar una ganancia para plantearse como búsqueda para construir un comportamiento centrado en la cooperación con otros agentes, a través de la definición de nuevas relaciones territoriales guiadas por valores considerados potencialmente de interés general.

Por esto nos referimos a las prácticas sociales de las ER como estrategias nuevas que se desprenden de las relaciones internas a las empresas en el primer momento de recuperación y de los vínculos con otros actores del territorio, luego, a través un proceso de subjetivación que busca objetivarse en el mismo campo de pertenencia. En otras palabras, se definen como actividades estratégicas relacionales que permiten “cargar” de significado subjetivo los bienes y servicios, no reproduciendo las reglas del subcampo en el que nacen (el mercado capitalista), sino buscando nuevos patrones que las guíen (el interés comunitario contra el interés individual de la economía clásica). De esa manera, aprenden a reconocer lo

---

<sup>13</sup> En estos términos y según Bourdieu (1972: 178) se llegaría a la definición de *habitus* como sistema de disposiciones duraderas y transponibles, estructuras predispuestas a funcionar como estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden ser objetivamente. “reguladas” y “regulares” sin ser de ninguna manera producto de la obediencia a las reglas (Bordieu, 1972).

que es importante para los sujetos intervinientes y para la comunidad y contribuyen a definir una identidad colectiva, es decir, una nueva ordenación estructurante del comportamiento individual, luchando por los espacios y las posiciones locales para garantizarse la sobrevivencia y la construcción de territorialidad positiva (utilizando los conceptos del desarrollo territorialista).

En esta dirección, son relaciones estratégicas que nacen entre las empresas y el territorio en la praxis y se inspiran en aspectos de la vida social considerados importantes (valores sociales, ambientales, etc.) para la empresa y para la comunidad con el fin de crear una nueva estructura socioeconómica (son estructurantes según la noción de Bourdieu). En términos concretos, se trata de instrumentos, procedimientos, metodologías y servicios que contienen un concepto, una idea que se pone en marcha por la capacidad de la empresa de abrirse al territorio y construir con ello nuevas relaciones ontológicas (Vighiarolo, 2019).

Por estas razones, el enfoque está basado en la individuación, concebida como proceso por el cual, según Jung, se despierta el potencial en conciencia, que implica la diferenciación, constitución y particularización de la propia esencia en un determinado contexto (Jung, 1934: 173-200). En este caso, se prevé un hipotético camino “de afirmación de su identidad relacional o territorial” que se constituye por diversas fases: desde el momento de ruptura de la relación capitalista, hasta el proceso que lleva a crear nuevos significados y, por ende, aquellas prácticas sociales que determinan la afirmación de una nueva manera de vivir lo económico a través de la toma de conciencia permanente de la necesidad de cambio que ha tenido lugar en el sistema de relaciones territoriales. Es decir, la empresa define nuevos patrones de funcionamiento socioeconómico, sean internos o externos, hasta llegar al cambio de la intención que anima el campo mayor que es la economía. En este contexto, hay que recordar que el fenómeno de las ER debe ser leído también dentro del proceso de descolectivización de la sociedad argentina, que lleva al quiebre del año 2001, momento en el que se intenta reconstruir un nuevo paradigma democrático, basado en una mayor participación de los movimientos sociales (Piva Adrián, et al., 2007).

## 2. Referencia sobre la metodología de análisis

En 2008, 2010 y 2012 y en particular en 2019 se ha estudiado una conjunto de diecinueve ER que en su totalidad están ubicadas en la zona sur del Gran Buenos Aires y de la Ciudad de Buenos Aires. La metodología de estudio se ha basado en fuentes de datos primarios y secundarios. Los datos provenientes de las distintas fuentes fueron utilizados de forma complementaria. Las fuentes de datos primarios traducen las problemáticas vinculadas con el contexto y la evolución de las relaciones que dieron vida

a los procesos resultantes. Los datos secundarios refieren a fuentes documentales sobre las ER y las iniciativas desarrolladas, de modo de contar con una visión general de su desempeño y conocer su evolución. El instrumento de recolección de datos fue ajustado a los objetivos específicos del estudio para considerar las temáticas vinculadas con las funciones y actividades de los interlocutores.

La información se recopiló utilizando un cuestionario y una guía de entrevista estandarizada en profundidad con preguntas abiertas. El cuestionario aplicado a representantes de las ER seleccionadas incluye, entre los ejes principales, las causas del proceso de recuperación; la dimensión socioeconómica de la ER; la dimensión financiera; la organización interna y el ciclo productivo.

Se presta particular atención a la dimensión territorial y a la evolución de las relaciones que se fueron estableciendo desde la organización hacia el territorio. Se realizaron también entrevistas para comprender el punto de vista de algunos especialistas que se han ocupado del tema de las ER, sea académicamente, sea operativamente. Las entrevistas indagaron acerca de la originalidad y novedad que podían aportar las empresas recuperadas en el escenario de la economía argentina, en términos de nuevos modelos teóricos.

#### *El universo de estudio y la muestra utilizada*

La muestra utilizada fue tomada de los datos del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires que en el mes de marzo de 2008 identificaba en su territorio la presencia de 68 ER que sumadas a las existentes en la Ciudad de Buenos Aires alcanzaban un total de 135 unidades productivas.

A nivel nacional se registraban alrededor de 260 ER de las que 213 (cerca del 80%) estaban insertas en el Programa de Asistencia a las Empresas Recuperadas del Ministerio de Trabajo de la Nación. La distribución territorial en ese registro presentaba 178 ER en la región Pampeana, 9 en el Noreste, 6 en el Noroeste, 11 en la Patagonia y 9 en la región de Cuyo.

A partir de los casos se conformó una muestra de diecinueve ER que en su totalidad están ubicadas en la zona sur del Gran Buenos Aires y de la Ciudad de Buenos Aires. Se trata de las empresas: 11 de Noviembre, 25 de Mayo, 3 de Octubre, 7 de Septiembre, Adabor, Cooperativa UST, Cotraversa, Crometal, E. Molinera, Establecimientos Fabriles Argentinos, Evaquil, Felipe Vallese, Gráfica del Sol, Huesitos, Mecber, Metal Varela, Química del Sur, Universal, Vinil Plast.

La elección de estas ER responde al interés en estudiar el conjunto de unidades pertenecientes a un territorio de modo de observar el comportamiento y las prácticas respecto a problemáticas sociales y económicas similares.

### *Año de recuperación y localización de las empresas*

El año 2001 es un momento clave a partir del cual se instauran masivamente las prácticas de recuperación. Aproximadamente el 74% de las empresas estudiadas fueron recuperadas después de esa fecha. Casi el 33% (valor modal) se ubica en el año de la crisis. Este hecho se dio al inicio de manera poco consciente sobre sus alcances posteriores y fue guiado por la necesidad de justicia social que sentían los trabajadores. Este sentido las llevó a actuar con métodos diferentes a los previstos en el sistema y empezaron a abrirse camino, sobre todo para quebrar la relación patrón capitalista-trabajador. Progresivamente, la práctica de recuperación adquirió un saber propio que permitió transformar este gesto en una dimensión que se proponía cambiar estructuralmente las reglas del juego en las que están insertas esas empresas, es decir el mercado capitalista.

Si lo analizáramos desde el punto de vista del capitalismo, la quiebra es algo normal. Es más, fortalece el sistema porque da pie a una selección basada en la calidad. Pero desde el punto de vista de los trabajadores la quiebra es inconcebible. Para poder entender este movimiento hay justamente que entender la existencia de dos puntos de vista contrapuestos. (Coraggio, 2008).

De esa manera, la ocupación y recuperación, como estrategia para cambiar las reglas de juego capitalistas dominantes que contagian otras empresas y establecen redes para construir un nuevo capital social centrado en una nueva justicia social, se puede considerar ya una primera práctica social.

En general considero que las empresas recuperadas deberían ser un sujeto para desarrollar y promocionar la cultura de la “justicia social”. Ya superaron una prueba muy importante, realizar la primera ocupación. Ahora constituyen un laboratorio de “justicia social”, que en mi opinión es muy significativo en cuanto pueden ofrecer sus conocimientos, el “saber hacer” de la toma de fábricas, de conformar redes, etc. (Coraggio, 2008).

### *Composición de la base social*

En general se trata de empresas de dimensiones reducidas. Solo tres de los casos relevados no superan los cincuenta socios, en consonancia con el tamaño a nivel nacional mencionado en los datos del relevamiento del MTySS. El número máximo de socios registrados en una empresa fue 77 y el mínimo 7. La mediana se ubica en una planta de 24 socios. La cantidad de mujeres alcanza el 19% frente al 81% de hombres acorde con los datos a nivel nacional antes mencionados.

### *Organización del trabajo*

La organización del trabajo en las empresas estudiadas se estructura alrededor de la presencia de jefes de área o responsables de sector. En la

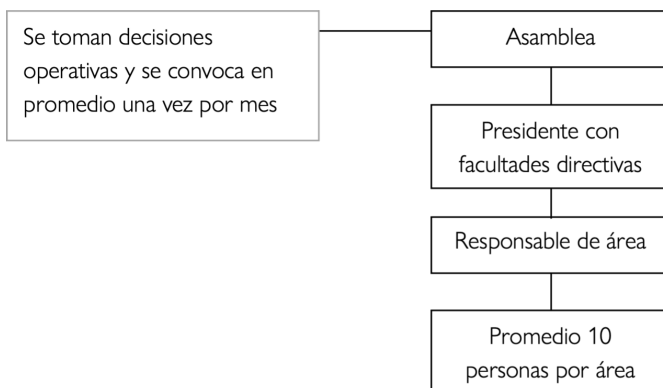
mayor parte de los casos no existe un director o gerente y las funciones son ejecutadas principalmente por el presidente de la organización.

El rol de la asamblea es fundamental en lo relativo a la organización del trabajo. Por lo general se realizan asambleas con frecuencia mensual (o quincenal) y en ellas se informa sobre las actividades que se desarrollan, se analizan problemas de carácter cotidiano y se proponen soluciones organizativas. Se convoca a todos los socios y los encuentros son de carácter; informativo, organizativo y resolutorio sobre los problemas concretos que se presentan en la actividad cotidiana.

La asamblea reviste además un rol asociativo muy importante al desarrollar dos funciones: como puente entre la realidad del territorio, su interpretación subjetiva y las nuevas respuestas económicas que la empresa decide implementar; y como lugar donde se consolida permanentemente la unidad del grupo de trabajadores, donde se debaten varios temas de interés sin limitarse exclusivamente a votar las decisiones. Las resoluciones de la asamblea luego son llevadas a la práctica por los responsables de área.

En promedio cada responsable tiene diez personas a su cargo. Las ER procuran poner en marcha estrategias internas novedosas que intentan construir la identidad del grupo de socios.

Figura 1. Esquematación de la organización del trabajo



Fuente: elaboración propia

De una situación bajo patrón pasan a ser todos patrones, al menos potencialmente, superando la lógica propia de los modelos organizativos de una empresa convencional en que aquel que no está involucrado en la producción no tiene ningún rol.

### *Planificación del proceso productivo*

La mitad de las empresas estudiadas declara planificar la producción únicamente después de haber recibido los pedidos de sus clientes y poco más de un tercio lo hace de acuerdo con la demanda del mercado.

Casi todas las entrevistadas mencionan haber tenido interrupciones importantes en el proceso productivo a lo largo de los últimos dos años. Las causas están relacionadas en mayor medida a la falta o mal funcionamiento de las maquinarias y a la situación contingente del mercado nacional. “Las recuperadas son muy vulnerables y su condición se debilita aún más si consideramos que Argentina no posee un sistema económico que permite planificar a largo plazo” (Coraggio, 2008).

Este dato revela que muchas ER en 2008 no habían alcanzado estabilidad y frecuentemente buscaban un mejor desempeño económico y un nuevo posicionamiento territorial. Los procesos productivos deben perfeccionarse con una mejora en la utilización de la tecnología. En este proceso las empresas recuperadas “pueden dar su aporte para construir un sentido de pertenencia de la comunidad local hacia el territorio. Sí, este rol puede ser llevado a cabo por las Empresas Recuperadas” (Coraggio, 2008).

### *Sectores productivos*

La muestra refleja la distribución por sector de actividad que se presenta en el conjunto de ER nacionales. De hecho, pertenecen en el 26% de los casos al sector autopartes y motores; en el 21% al sector metalúrgico, en este caso en exacta correspondencia con el porcentaje nacional; en el 15,7% al sector industrial electrodoméstico y, en porcentajes menores, a otros sectores industriales y servicios. En los casos estudiados podemos distinguir un grupo de empresas que se ubica en sectores de mercados en crecimiento, con discretos resultados financieros, aunque existan algunos atrasos tecnológicos; otras con fuertes atrasos productivos, con comportamientos ocupacionales limitados y, al mismo tiempo, resultados financieros modestos.

### *Relaciones con el territorio*

La casi totalidad de las ER analizadas ha construido en el tiempo relaciones estables y permanentes con otras organizaciones del territorio que representa su verdadera potencialidad.

Sus potencialidades están relacionadas justamente con las relaciones que logren construir. Son de vital importancia las relaciones que construyan con otros sujetos económicos y sociales. Las empresas deberían fortalecer relaciones de ida y vuelta con las otras realidades, hacer alianzas estratégicas, también podrían contar con un grupo de expertos que las asesoren. En este sentido podrían desarrollar potencialidades interesantes. (Coraggio, 2008).



Comparten con ellas afinidades políticas y sociales, por un lado, por ellas se concreta una militancia social (directa o indirecta) que se propone la tutela de los derechos de los trabajadores en un sentido general y, por otro, se busca desarrollar una economía relacionada con las necesidades del territorio.

A través del Consorcio estamos en esto. Estamos construyendo un mapa de necesidades para que las empresas puedan crear escenarios futuros a largo plazo y puedan crear estrategias de trabajo siempre con la misma mirada. La mayoría de las empresas trabaja en las conjunturas del mercado y no es fácil que puedan aceptar este cambio cultural (Vitale, UOM, 2008).

Muchas veces las relaciones son funcionales a la construcción y desarrollo de visiones generales que desde el contexto local intentan influenciar, expandiéndose en forma de círculos cada vez mayores, al contexto nacional (hay que interpretar en este sentido, por ejemplo, la participación de algunas ER en la elaboración de la propuesta de Ley de Empresas Sociales y Emprendimientos Sociales en la Provincia de Buenos Aires, a partir de la experiencia de las ER); o la reforma de la Ley de Quiebra vigente desde junio de 2011; o la creación de un sindicato a partir de la experiencia de una de las empresas estudiada.

Con esta visión coincide una experta que trabajó en el tema con un grupo de ER. Nosotros vemos a las ER como una herramienta para el crecimiento de la economía social con capacidad de promover el bienestar social. Algo así como un motor de desarrollo local con potencialidad para generar inclusión social (Bottini, 2008).

A lo largo de los años el proceso posibilitó conformar un tejido de relaciones, en algunos casos con mayor apertura e inserción territorial, al incorporar actividades en el marco de una estrategia para modificar el orden preestablecido y construir un nuevo capital social, que intenta cambiar las reglas del sistema capitalista guiado por la competencia y la acumulación de los recursos. En esta dirección, se distinguen dos grupos principales, el que se queda en una situación de mercado tradicional, “bajo patrón”, y el otro que busca representar o promocionar respuestas relacionadas a los elementos ontológicos del territorio necesarios para conformar un capital social comunitario o ético como proceso evolutivo. Es lo que veremos a continuación.

### 3. Las etapas evolutivas del proceso de recuperación y algunas prácticas sociales entre 2001 y 2019

A través de la evolución de las relaciones, que desde lo “particular” tienden hacia lo “general” se observaron algunas características a partir de la toma de conciencia de lo que es esencial para la comunidad y el propio movimiento de ER. Es decir, que, desde la esfera subjetiva y mas próxima a la empresa, se va hacia la esfera colectiva/territorial, vinculada a su entorno

y la construcción de un nuevo capital social involucrando instituciones sociales y políticas, no solamente económicas. Esto implica un proceso de apertura de la empresa al territorio/sociedad a través de decisiones subjetivas que no necesariamente tienen que ver con las oportunidades de mercado, sino con instancias que se consideran importantes para la comunidad. Por estas razones, las relaciones implican también la construcción de una visión permanente de la vida de la empresa por parte de los trabajadores.

Para estudiar este proceso, nos preguntamos si algunas empresas recorrieron un camino para salir de las problemáticas inducidas por el modelo neoliberal dominante basado en el positivismo, es decir: ¿Es posible observar prácticas sociales que se orientan a construir también un nuevo capital social que responda a una ética comunitaria y no en los intereses personales?

Para caracterizar las etapas de este camino se considera el año 2001 como fecha de quiebre. El proceso de ocupación de las fábricas nace en principio de una forma casi inconsciente. Su objetivo era solamente dar una solución inmediata al problema de mantener la fuente del empleo que, para algunas empresas, ya desde hacía muchos meses corría fuertes riesgos, como evidencia uno de los testimonios:

Fue algo natural. Veníamos de 15 días donde a pesar de trabajar muchísimo no percibimos ni una moneda. Había un malestar generalizado que iba en aumento hasta que explotó en el 5° piso (...) donde se ubicaba la división más grande de la fábrica. Ese viernes nos dieron 2 pesos y nos pidieron que no volvámos en toda la semana (...) No aceptamos y le contestamos que el martes siguiente íbamos a volver para buscar lo que faltaba (...) Ese martes nos presentamos en nuestros puestos pero no trabajamos y a las 7 de la mañana, cuando llegaron los ejecutivos, bajamos para averiguar cuánta plata nos iban a dar (...) surgió una discusión, apareció también Jacobo Brukman que nos desafió con estas palabras: - si ustedes piensan que pueden administrar la fábrica mejor que nosotros, les dejo las llaves.- (...) el director nos dijo que volviéramos al trabajo y regresáramos más tarde para que pudiera establecer cuánta plata nos podía dar. Cuando regresamos ya no quedaba nadie (...) entonces 23 de los nuestros decidieron no irse. Los que nos fuimos nunca nos hubiéramos imaginado que los otros se iban a quedar toda la noche. (Adorno, cit. en Lavaca: pp. 65 y succ.).

Generalmente, todas las empresas que recuperaron su proceso productivo debieron hacerlo porque el dueño anterior tenía problemas para el pago de los salarios y dificultades para garantizar el empleo. Esto generó en muchos casos una movilización espontánea, una reacción casi instintiva dictada por la necesidad de supervivencia y una situación extrema a partir de la cual se puso en marcha, a través una práctica social espontánea, el proceso de recuperación. En este momento se produce un quiebre con las reglas capitalistas, porque los puntos de vista de los dos actores, el capitalista y el trabajador, son absolutamente distintos. “Para

poder entender este movimiento hay justamente que entender este punto, la existencia de dos puntos de vista contrapuestos” (Coraggio, 2008).

Las etapas que se analizan a continuación no deben ser consideradas con límites estrictos y generalizables, ya que algunas características pueden haber aparecido antes o después de las etapas propuestas. La subdivisión temporal es propuesta en forma orientativa como intento de esquematizar un recorrido en el que algunas características pueden tener una conexión lógica, a partir del tipo de relaciones que van desde lo particular hacia su entorno.

### *La primera fase: 2001-2002*

La primera etapa se puede definir como “un quiebre de la relación capitalista”. Está centrada fundamentalmente en el gesto de protesta natural y espontáneo por el que los trabajadores buscan garantizarse el empleo sin ninguna perspectiva estratégica, ni económica ni social. “En la primera etapa, por lo general se piensa solo en trabajar, sin siquiera preocuparse de alcanzar utilidades en el ejercicio” (Coraggio, 2008).

En esta etapa, las relaciones de trabajo capitalistas, propietario-obrero, se rompen y esta es la causa del nacimiento del fenómeno de las ER. “Las ER son el resultado del fracaso del capitalismo argentino” (Coraggio, 2008). En este contexto, bajo el impulso de la necesidad, surge una nueva relación directa entre trabajador y proceso productivo sin la mediación de otros factores, que está basada exclusivamente sobre sus capacidades laborales (lo que denominamos sabiduría).

En esta nueva dimensión, la relación directa trabajadores-empresa se impregna de valores sociales que se desprenden de visiones conscientes o inconscientes de la vida. Desaparecen las figuras profesionales que no están directamente relacionadas con el proceso productivo y se busca el modelo organizativo más idóneo en la práctica. Se remueven todas las reglas capitalistas anteriores. Las principales características que podemos definir como fenomenológicas<sup>14</sup> y que animan esta etapa pueden ser descritas de la siguiente manera:

#### *Subjetivización de la empresa: nueva relación socioeconómica*

En el curso del tiempo y a través la experiencia, se toma mayor conciencia acerca de la centralidad de la empresa/fábrica focalizada en los trabajadores y no en los capitales o en un dueño. Los trabajadores perciben o sienten que ellos mismos son la empresa y pueden llevar adelante su recuperación.

---

<sup>14</sup> Utilizamos este término porque las entendemos como características que animan la conciencia de los actores a partir de la intención que determina la “identidad” del fenómeno que aparece. En otras palabras, tal cómo se percibe la experiencia por los actores y el significado de lo que están viviendo (Vigliarolo, 2019).

Con el pasar del tiempo sentíamos que todo dependía de nosotros. De la capacidad de llevar adelante de nuevo la empresa y también de nuestra unión interna. Empezamos a formarnos sobre cómo manejar una empresa y eso ha sido fundamental para nosotros. Antes no teníamos la mínima idea de muchas cosas. (Barrios, 2008).

Esto significó que el proceso de recuperación de la empresa dependiese de la capacidad de aprender nuevos saberes relacionados con su conducción. A partir de este quiebre, se va construyendo de forma autogestionada la relación directa entre trabajadores y proceso productivo. La empresa comienza a “subjektivizarse”, en el sentido de pasar desde un modelo de gestión que tenía como objetivo maximizar la ganancia para sus dueños, a otro que busca el derecho (relacionado al “ser”) a un salario digno y fruto del propio trabajo. Van incorporándose necesidades sociales y humanas directamente en el modelo organizativo y productivo, estas son vistas como finalidades, y se convierten en prioridad por sobre el sistema económico dominante eficientista que había llevado a las mismas empresas a fracasar.

Estas finalidades de interés general dejan de ser supuestas por una mano invisible, (utilizando una terminología clásica) para transformarse en la esencia teleológica que orienta el actuar. Según el bagaje cultural ligado a la vida cotidiana, se busca un modelo económico en consonancia con el territorio local, también bajo la forma de compromiso social, tutelando y promocionando derechos desatendidos (sociales, económicos, ambientales) considerados partes esenciales de la identidad del territorio y del cual se absorben sus fortalezas y debilidades. Así, las respuestas se construyen a partir de la fuerza de trabajo que asume un valor comunitario.

#### *Relación directa trabajador-producción*

Luego de las primeras fases de la recuperación, los trabajadores perciben que están en condiciones de protagonizar con éxito el proceso productivo. Tienen conciencia de que pueden lograrlo sin necesidad de un patrón y en muchos casos entienden que pueden alcanzar niveles de productividad más elevados de los que alcanzaba la empresa en su gestión anterior. ¿Cómo se explican estos resultados? Sin duda la motivación, el compromiso y la solidaridad jugaron un papel fundamental, “en primer lugar, quiero decir que los obreros demuestran que pueden trabajar no solo por el beneficio”. (Menajoski, 2008),

#### *Relaciones con otras empresas y construcción del peso social de la recuperación*

En 2002 tienen auge los movimientos de protesta ante la crisis. A raíz de la lucha contra el desempleo, asistimos al nacimiento del MNER (Movimiento Nacional de ER), que buscaba apoyar a decenas de micro, pequeñas y medianas empresas que fueron recuperadas en diferentes sectores. A fines

de 2002 e inicios de 2003) existen 136 ER (CEIL Piette, 2003). Toma forma en esta etapa, lo que puede considerarse su peso social y la consolidación de sus características socioeconómicas, en el marco de un escenario en el cual se asiste a la construcción de un nuevo paradigma democrático en el país junto con otros nuevos actores, como los piqueteros y las asambleas barriales.

Queda claro que en forma aislada esto no podía ocurrir. Pero el apoyo de las instituciones, el apoyo social e internacional ha permitido a las empresas recuperadas alcanzar niveles de producción que en muchos casos son considerables. Es interesante observar también que impulsadas por los sindicatos surgen en esta etapa muchos casos de cooperativas que sostienen y prestan servicios a las empresas recuperadas, un ejemplo es la cooperativa Cooperar de la provincia de Santa Fe (Menajoski, 2008).

### *Relaciones guiadas por valores locales: hacia una ética comunitaria de la autogestión*

El progresivo crecimiento de las ER las ubica en el centro de las miradas sociopolíticas tanto a nivel nacional como mundial. En este contexto, se podría considerar que la autogestión tenía un doble objetivo: dar una respuesta estructural a las necesidades de organización que habían surgido como consecuencia de la primera instancia de recuperación de las empresas, al expresar la identidad de los trabajadores por sobre los capitales financieros, encontrar la convergencia entre las esferas humanas y sociales (relacionadas con la vida cotidiana del territorio) y contribuir al proceso de democratización que daba en el país.

De esta manera, la autogestión sirvió para dar un rumbo nuevo a un movimiento obrero abandonado y fragmentado que buscó sus fundamentos en una nueva forma de vivir en el lugar económico, es decir, a través del sentido común de la vida cotidiana, de forma tal que pudieran promover y garantizar, ante todo, los derechos económicos y sociales que pasaron a considerarse objetivos esenciales de la empresa y salir de un modelo neoliberal que los había vulnerado.

En la mayoría de los casos, son trabajadores aislados que no tienen relación con la lucha sindical y tampoco encuentro en ellas algo de la identidad de las luchas obreras. Pero en esta etapa empiezan a gestarse las elaboraciones de los ideólogos del movimiento y los obreros se unen. (Coraggio, 2008).

En estas condiciones, se afirman las nociones de “trabajo digno”, “economía justa” e “injusta”; lo que se puede denominar una “ética de la conducta económica de los trabajadores”, que extrae sus reglas de la vida cotidiana, de las formas en que las personas viven su territorio e incluso de valores que rigen las relaciones familiares. Se podría definir este proceso como la “etización del movimiento obrero” de las ER (con distintos matices), que recurre a su contexto para definir lo que está bien y lo que

está mal. En muchos casos, la relación con el territorio, a través de sus dinámicas consideradas subjetivamente positivas, se convierte en uno de los elementos que guía el comportamiento económico. Esto no significa que la ética definida sea la correcta, sino que se quiere subrayar que se construye un bagaje cultural que intenta interpretar y orientar la economía a partir de una necesidad principal: tener una “vida digna” a nivel local a partir de la fuerza de trabajo. Por otra parte, los trabajadores en su dimensión asamblearia se liberan de un utilitarismo obrero y buscan el interés del grupo actuando de acuerdo con lo que ellos consideran correcto hacer, proyectando en el lugar de trabajo las formas y a veces los tiempos, los valores y los intereses que aplicarían a sus propios grupos familiares, las células de su comunidad territorial.

#### *La segunda fase: 2003-2007*

La segunda etapa puede ser denominada: “la apertura de la empresa a otras relaciones sociales”. La relación solidaria y directa entre empresas (o sea el conjunto de trabajadores) y organizaciones sociales (partidos, sindicatos, organizaciones nacionales e internacionales, etc.) constituye el motor de esta etapa y fortalece la identidad del fenómeno, considerado como conjunto de varios sujetos y no solo de ER.

#### *La asamblea como lugar de construcción de una visión de la vida relacional*

El sistema de significación cultural y el intento de transposición de una identidad territorial al interior de la vida de la empresa encuentran su lugar en el rol fundamental que adquirió la asamblea a lo largo de los años. Aunque esta característica es seguramente parte del fenómeno desde sus inicios, preferimos ubicarla en esta fase en cuanto que su fuerza depende del diálogo con el exterior. Todas las empresas se recuperan a partir de la existencia de un grupo de trabajadores que a lo largo de los años atravesó por distintas fases de consolidación. Lo hacen focalizándose, en muchos casos, justamente en el sistema de significación cultural que incluye la dimensión de la vida cotidiana y del territorio local de pertenencia (modus vivendi y operandi).

Es significativo que algunas no quieran adoptar un reglamento interno porque consideran que el grupo tiene que actuar sin restricciones. Y, en algunos casos, la empresa se transforma, tal vez con una expresión excesiva, en el sistema hogareño en el cual se proyectan los comportamientos y las formas de vida diarias compartiendo valores y visiones del territorio inspirados siempre en el mantenimiento de la fuerza de trabajo. En este sentido, a la mutualidad de salarios, como lo es para las cooperativas tradicionales, se suma una mutualidad de derechos locales, en el sentido que intentan transformar, en algunos casos, las necesidades de su entorno en respuestas ontológicas —no utilitaristas— derechos.

Estos servicios, especialmente el que trabajamos con jóvenes mujeres en situación de calle, lo hicimos porque hace mucho que veíamos jóvenes en estas condiciones en nuestro barrio. Un día me acerqué a una, hablamos mucho y de ahí empezamos a tomar conciencia de que teníamos que hacer algo... muchas actividades las entendemos como compromiso social porque vivimos en una zona que necesita muchas cosas y está a la vista, ... en la mesa de gestión hablamos continuamente de lo que necesita y lo que podríamos hacer como empresa. (Barrios, 2008).

### *Nuevas relaciones institucionales y perfil político del movimiento*

El movimiento comienza a actuar en el territorio en forma organizada empujando cambios políticos. El MNER (Movimiento Nacional de ER), trata de organizar desde sus comienzos la recuperación sistemática de las empresas, incrementa cotidianamente el número de empresas bajo control obrero y además alienta la utilización de los espacios de debate público.

Establece alianzas con miembros de los partidos políticos tradicionales, de la burocracia sindical y de la Iglesia Católica, algunos de los cuales participan en las reuniones organizadas por el movimiento. Presenta proyectos para modificar la ley de quiebras revirtiendo la tendencia de favorecer a los acreedores antes que a los trabajadores. Propone que los bienes de las empresas en quiebra no sean liquidados y permanezcan en poder de los trabajadores por un período de dos años y que, una vez cumplido el plazo, los trabajadores tengan prioridad para adquirir las unidades productivas (Heller, 2002, 2002c; Argenpress 2002, Ghigliani, 2003).

### *Relación solidaria entre los obreros y el territorio*

Las tomas de fábrica tienen que resistir permanentemente la posibilidad de un intento de desalojo. Es necesario hacer presentaciones judiciales, negociar con las administraciones provinciales y municipales y a veces “hay que poner el cuerpo y resistir ante las fuerzas policiales”. En estos casos, estudiantes, asambleas barriales, obreros de otras fábricas ocupadas, organizaciones de desocupados, piqueteros y grupos o partidos políticos de izquierda participan acompañando a los trabajadores en el momento del enfrentamiento. Surge una relación de solidaridad entre muchos sujetos del territorio, no solo los representantes políticos, y se busca en conjunto una solución institucional.

### *Dos posturas: eficientista y social*

Es también en este periodo que se presenta la polarización del movimiento. Cada una de las ER elige la pertenencia a determinadas federaciones y organizaciones. Se concibe la “lucha” no exclusiva de las ER, sino que la misma se inserta en una lucha más general que se resume en la búsqueda de “otra economía” (Rofman y Coraggio, 2008). En esta etapa surgen las ER menos politizadas, que se ocupan fundamentalmente de los aspectos

técnicos de su propia actividad y delegan el compromiso político en algunos líderes o federaciones y organizaciones que asientan su rol en el escenario nacional e internacional. Estas “nuevas” empresas manifiestan una tendencia a delegar esta función, pero al mismo tiempo consideran la calidad de los servicios que las federaciones les pueden ofrecer.

Se polarizan los contenidos de la lucha política en dos grandes áreas y se diferencian dos tipos de federaciones y de prácticas basadas en criterios diferentes para expresar los mandatos de las bases.

#### *Relaciones específicas con actores de la cooperación internacional y de la sociedad civil*

En esta etapa se inician algunas acciones impulsadas también por la sociedad civil, no solamente con actores nacionales, sino en particular con la cooperación internacional. Al respecto, se pueden mencionar algunas actividades realizadas con la cooperación italiana.

también observamos proyectos internacionales que permiten adquirir maquinaria para sostener la recuperación de la empresa y un sistema de subsidios y créditos sobre base salarial, que en muchos casos se descuentan directamente, que en su conjunto permite acceder a la adquisición de parte de la empresa (Menajoski, 2008).

Por lo general, son acciones que buscan promocionar las mejores prácticas trabajando generalmente con un número reducido de empresas. Los proyectos buscan contar con datos sobre las necesidades formativas y de asistencia técnica de las empresas y, en algunos casos, exploran la posibilidad de colaboraciones estructurales a nivel internacional con ellas abriéndolas progresivamente a mercados nuevos.

#### *Relaciones económicas y culturales*

Luego de la etapa estrictamente relacionada con la preservación del empleo, asistimos a la consolidación de varias empresas como espacios en que además de la actividad económica se consolida la actividad cultural; se desarrollan seminarios, conferencias, radios, teatros, diarios y revistas sobre economía social y solidaria en la búsqueda y construcción permanente de un lugar cultural en el cual identificarse y poder construir una visión social de la economía. En algunos casos, son lugares convocantes que reúnen a su alrededor a los sujetos del debate cultural y político sobre distintos temas de interés social.

En síntesis, esta segunda fase resulta sin duda el momento crucial para entender la evolución de las ER en sus prácticas sociales. En ella se estructuran las relaciones más importantes, tanto interna como externamente, y nacen las prácticas sociales para construir un nuevo capital social, que puede ser ético, comunitario (Vighiarolo, 2011), como resultante de una evolución de las relaciones que tienden a estabilizarse en el



territorio. En este contexto, presentamos la tercera etapa como fase potencial de estabilización.

### *La tercera fase: de 2007 a 2012*

La tercera etapa “de potencial estabilización territorial” coincide con apreciaciones que subrayan: “Hoy las ER llegaron a un momento crucial. O realizan el salto de calidad, o están predestinadas a desaparecer” (Neffa, 2008). Varios aportes teóricos se refieren a las ER como un sujeto del desarrollo local y piensan para ellas un nuevo ámbito de interacción socioeconómica. En esta dirección, se definen como un sujeto relevante en cuanto su aporte a la construcción de la economía social del país, no obstante que “hoy la Argentina no tiene un sistema de economía social” (Coraggio, 2008), y por lo tanto el mismo debe ser construido junto a los demás actores.

Asimismo, algunos las consideran “sujetos de la economía social productiva” (empresas sociales con vocación más productiva) relacionadas con el territorio (Repetto, 2008). En esta fase se destacan entre sus características:

El cambio de la subjetividad como cambio de rumbo: hacia el desarrollo local

La atención local demostrada por muchas empresas podría ser el eje de una acción de desarrollo local, más integrada y estructurada.

Las ER pueden ser un sujeto de inclusión social, pero hay que tener cuidado en no delegar las funciones que el Estado debería cumplir. El intenso nivel de actividad a escala local las posiciona como un sujeto privilegiado de desarrollo local, pero el éxito de dicho desarrollo solo puede ser el resultado de la integración de los diversos factores y actores que actúan en forma sinérgica entre sí. (Coraggio, 2008).

### *Mercado territorial de bienes y servicios durables con alto valor agregado*

En este ámbito, una finalidad puede coincidir con la ocupación en la producción de bienes con alto valor agregado, funcionales a la vida local, contribuyendo a mejorar las condiciones y la estructura propia de las actividades que se desarrollan. Bienes que sean expresión de la centralidad de la fuerza de trabajo y que conjuguen la tendencia al arraigo territorial, a través de cadenas de valor completas en cooperación con otras empresas y sujetos.

De hecho, las empresas tienen una dimensión principalmente local. Pocas tienen un mercado nacional e internacional estable y por ello un desafío podría ser el desarrollo de un mercado de bienes de alta calidad, funcionales a la vida cotidiana, contribuyendo a la demanda relacional de

bienes durables (para distinguirlos de los bienes que son principalmente de tipo comercial con vida breve); bienes con alto valor agregado que contribuyen también a determinar la identidad del territorio a largo plazo.

*Búsqueda de una nueva identidad jurídica: no solo cooperativas*

Muchas ER no se sienten integrando el movimiento cooperativista, aunque se trata de la figura legal que adoptaron para poder actuar. Algunos líderes y funcionarios referentes del tema mencionan la importancia de la figura jurídica del trabajador autogestionado o de empresa autogestionada en forma asociativa. Esta última visión es especialmente implementada por un programa del MTySS de 2001 en apoyo a las empresas autogestionadas en general.

En primer lugar, son un fenómeno completamente diferente al movimiento cooperativo argentino que nace en los años 1930. (...) ... Como se puede observar el surgimiento de las cooperativas y el surgimiento de las ER no van de la mano. Las ER son las más débiles en el mercado, son las que más que otras se ven afectadas en un régimen de capitalismo despiadado por una competitividad basada en el eje de las finanzas y no en una economía de producción. (Menajoski, 2008).

La atención en el plano legislativo, en junio de 2011, llegó a un primer avance cuando se aprueba en el Senado la reforma de la Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522. Esta enmienda reconoce a los trabajadores la prioridad para comprar la fábrica, aunque pone como condición que se elabore un proyecto económico y que un juez lo considere viable.

*Las características generales de las prácticas sociales*

Como se mencionó, las prácticas sociales toman forma desde el momento en que los trabajadores adquieren conciencia de que “son la fábrica” y que la misma se convierte en un espacio con una fuerte dimensión humana y social. A partir de esta nueva identidad, se tejen relaciones no solamente económicas sino, principalmente, vínculos sociales que apuntan a construir permanentemente una visión de la vida. En este escenario, las prácticas sociales empujan un nuevo paradigma que no se orienta al mercado para crear su estrategia económica sino al territorio, a la sociedad de la cual forman parte. Esta nueva actitud da vida a algunas de las características generales de las prácticas sociales:

*I Etapa: Relación directa trabajador-producción.*

- Nueva relación trabajador-fabrica: toma de conciencia que los trabajadores son la empresa –proceso de subjetivización y eliminación de figuras exclusivamente gerenciales.

- Construcción de una nueva relación trabajador-ciclo productivo como contribución a una razón ontológica (toma de conciencia de poder ser independientes y nuevas problemáticas para afrontar).
- Centralidad de la fuerza trabajo en el proceso de recuperación (sabiduría profesional).

### *II Etapa: Apertura al territorio: nuevas relaciones sociales*

- Construcción de una visión de la vida territorial y búsqueda de una mutualidad de derechos.
- Construcción de una ética comunitaria.
- Cultura y economía (promoción de valores sociales).
- Lecturas y planificación comunitaria de manera participativa.

### *III Etapa: Estabilización de las relaciones territoriales*

- Compromiso social de la fuerza de trabajo.
- Actores de la política y del cambio social.
- Puesta en marcha de nuevos servicios: hacia un desarrollo social y local (asambleísta e institucional).
- Desafíos económicos: economía de escala local a través de bienes y servicios durables con alto valor agregado.
- Toma de conciencia sobre la necesidad de una nueva personería jurídica: no solo como cooperativa (puede ser empresa de comunidad)

*Propuesta de un cambio radical de la economía conducente a la transformación de las reglas capitalistas.*

Podemos concluir que la esencia de las prácticas sociales se desprende de una nueva relación entre empresa (sujeto) y territorio (la vida material y social). En este escenario, las ER que fundaron el cambio de rumbo proponen la construcción de una nueva estructura social que apunta a una nueva manera de relacionarse para construir un capital social comunitario.

Estas prácticas rompen con las reglas de juego del subcampo capitalista, mejor dicho, crean nuevas estrategias demostrando que las empresas pueden vivir y actuar con reglas y fines diferentes a los del mercado clásico y lo hacen contendiéndose con otros agentes por un nuevo posicionamiento en el orden social y político. Las ER pueden ahora coexistir en un plano político, sobre la base de los nuevos modelos económicos que el país está proponiendo luego de los años de liberalismo. (Coraggio, 2008).

#### 4. El caso de la UST como empresa de comunidad

Un ejemplo relevante en este sentido es el caso de la Cooperativa Unión Solidaria de Trabajadores (UST) que en los años (2008-2011) ha sido uno de los principales actores en el proceso de transformación que surgió de la

Asociación de Trabajadores que integraba el ANTA. En 2008 llegó a constituirse como sindicato y su primer secretario general fue el presidente de la cooperativa en esa ocasión. Como resulta por las entrevistas realizadas en 2008 y 2012, las estrategias de las cooperativas cambiaron de manera radical buscando conformarse algunas de ellas como un actor del desarrollo local conyugando necesidades sociales y respuestas económicas que surgen desde la vida cotidiana.

El servicio de atención a mamás en situación de calle nació porque conocimos a una joven mamá que daba vueltas cerca de nuestra cooperativa. Nos acercamos y nos contó sus problemas. Nos dimos cuenta que esto era algo que abarcaba a muchas mujeres del barrio y decidimos activar un servicio de asistencia junto a otros actores. Hablamos con el Municipio y de allá logramos activar un espacio de asistencia permanente adonde las mujeres en situación de calle pueden recibir asistencia sanitaria, hacerse estudios, buscar alojamiento, etc. En estos años desarrollamos una vocación territorial porque lo consideramos fundamental, llevamos a la asamblea los problemas que muchas veces vemos en el día a día y buscamos las relaciones estratégicas para abordarlos. (Barrios, 2012).

La Unión Solidaria de Trabajadores, UST, se estableció formalmente a partir de la iniciativa de un grupo de trabajadores que lograron constituirla para preservar la continuidad de la actividad que venían desarrollando desde el año 1976, inicialmente en la quema de residuos y luego en la empresa Saneamiento y Urbanización S.A. (SYUSA). Esta empresa, propiedad de la Organización Techint, fue fundada en 1978 para realizar operaciones de transferencia y disposición final de los residuos sólidos urbanos provenientes de la Ciudad de Buenos Aires y del Conurbano sur bonaerense.

Al retirarse el Grupo Techint de la actividad de saneamiento establecida en la localidad de Villa Domínico en el año 2003, se produjo un conflicto con los trabajadores de SYUSA ya que, mientras que la empresa se retiraba de la actividad, los trabajos del Centro de Disposición Villa Domínico continuaban operándose bajo la empresa contratista ESTRANS (una UTE entre Transportes 9 de Julio y ESTRE, una firma brasilera), sin ofrecer garantía de continuidad laboral a los trabajadores de SYUSA. El proceso iniciado a partir del retiro de SYUSA de la actividad motivó distintas acciones orientadas a preservar la fuente laboral de 126 trabajadores involucrados, entablándose negociaciones que concluyeron con la incorporación de 79 trabajadores a la Coordinación Ecológica Área Metropolitana, Sociedad del Estado (CEAMSE) y 35 a la contratista ESTRANS.

En julio de 2003 fue conformada la Cooperativa UST, produciéndose la concesión a la cooperativa de las instalaciones donde funcionaba SYUSA, las que fueron cedidas por contrato. La cooperativa inició sus actividades

en continuidad con las que venía realizando a partir de la firma de un contrato con CEAMSE e inicialmente fue integrada por 35 trabajadores.

Al año de funcionamiento, la cooperativa cumplió con el contrato firmado, es decir, cumplió con la operación y disposición final de los residuos sólidos urbanos provenientes de la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano sur bonaerense en el predio de la zona de Villa Domínico (Avellaneda) que estaban a cargo. Al mismo tiempo, supo “administrarse, capacitarse, gerenciarse, desarrollarse” (Barrios, 2008) y ser promotora de proyectos comunitarios y productivos que generaron nuevas fuentes de trabajo y tendieron progresivamente a la incorporación de nuevos asociados. Llegaron a desarrollar 250 puestos de trabajo inducidos a través de nuevas actividades comunitarias que surgieron como prácticas sociales.

De esa manera, su base asociativa llegó a 104 socios-trabajadores. En febrero de 2019, contaban con 84 socios-trabajadores ya que del grupo original se jubilaron 22. La capitalización de excedentes que se mantuvo en el curso de su desarrollo le ha posibilitado a la empresa concretar inversiones de distinto tipo entre las que se destacan las realizadas en su importante parque de maquinaria.

El principal instrumento de recuperación de la empresa fue sin duda el conocimiento y la experiencia de sus trabajadores vinculada, en algunos casos, con trayectorias de 20 años de actividad relacionada principalmente con la ingeniería sanitaria. El personal ha desempeñado las tareas desde la creación de las actividades del Centro de Disposición Final Villa Domínico en el año 1978. Pero la experiencia proveniente de la organización gremial de pertenencia previa de uno de sus socios más activos, Mario Barrios, permitió poner en marcha el proceso de recuperación.

El grupo, que se hizo cargo de la empresa, superando también muchos conflictos, llegó a negociar con el CEAMSE un primer contrato para seguir trabajando en la misma actividad. Una vez cumplido con el primer contrato suscrito, el grupo empieza a hacer el cambio de rumbo hacia el territorio y, entre 2004 y 2008, la empresa ya construida en cooperativa empieza a presentar muchas prácticas sociales que llevan a la promoción de actividades de interés de la comunidad que no estaban presentes antes. Entre ellas, un Centro de Formación en el que se dicta un Bachillerato y funciona un centro polideportivo, un centro sociocultural, un comedor, servicios sanitarios y sociales, un jardín agroecológico orgánico y una editorial que produce videos y revistas. En otras palabras, luego de un primer momento de emergencia, la cooperativa logra conjugar el trabajo con el compromiso social y el desarrollo de su territorio.

Después de un año de trabajo, pudimos decir que se logró el segundo objetivo, la Cooperativa cumplió con el contrato firmado, porque supo administrarse, capacitarse, gerenciarse, desarrollarse y ser disparadora de proyectos comunitarios y productivos que generaron nuevas fuentes de trabajo y también

pudo ampliar el número de asociados. Hoy renovamos el contrato que nos vincula con CEAMSE, no por un año, sino por un período de cinco años. Contrato que nos da la satisfacción de saber que hicimos bien las cosas en el anterior período, y la tranquilidad de poder ver desde otro punto de vista la realidad de nuestra Cooperativa.

Por todas estas razones, decimos que estamos orgullosos de nuestro presente y comprometidos cada vez más con nuestro futuro y nuestro barrio, convencidos de que los trabajadores podemos ser hacedores de nuestro propio destino (Barrios, 2008).

Luego de casi una década de compromiso social, la UST incorporó entre 2017 y 2018 actividades de distinto tipo colaborando con el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y se convirtió en unidad coordinadora de entrega de mercadería para personas vulnerables en los barrios. En su labor asisten coordinando las entregas para el desarrollo de los comedores barriales en provincias como Salta, Mendoza, Chubut, entre otras. En la Provincia de Buenos Aires coordinan actividades con el Ministerio de Desarrollo Social de la provincia donde también actúan en el campo de las políticas sociales. Trabajan con municipios y organizaciones nacionales como Barrios de Pie, CETEP y CCC. Asimismo, se vincularon con la ANSES, y tienen a cargo un trailer de la entidad para promover la entrega de servicios a quienes necesitan jubilarse.

Con respecto a la dimensión productiva relacionada con el espacio público, la UST sumó algunas actividades significativas desde la perspectiva del espacio urbano, como la reparación de calles con empresas privadas. Estas actividades la llevaron a colaborar con instituciones públicas de ámbito nacional y municipal. Finalmente, se logró un desarrollo importante en las actividades de protección ambiental que habían intentado promover desde el año 2008. Junto con el trabajo en el jardín agroecológico orgánico que prevé la selección de semillas sin contaminantes químicos han desarrollado un polo productivo agroecológico de catorce hectáreas. El conjunto de actividades productivas mencionadas presenta un fuerte impacto público y se concreta en sectores estratégicos por ser considerados valores de la comunidad a la cual pertenecen (por ejemplo, el ambiente y la inclusión social).

En este escenario la UST se transformó en sujeto de los procesos de desarrollo autosostenibles; activó sistemas de relaciones virtuosas entre tres componentes del territorio: el humano, el natural y el urbano. Estas relaciones devienen elementos clave del fortalecimiento de las identidades territoriales que operan para la comunidad, lugar donde nacen y se desarrollan las prácticas de cooperación y participación que promueven el crecimiento de nuevas formas de producción, distribución y consumo (Magnaghi, 1990). La UST también se propone contribuir a la construcción de una trayectoria histórica a largo plazo y sus acciones están impregnadas

de una visión del mundo que genera un conjunto de bienes y servicios de profundidad temporal y rasgos tipológicos específicos, es decir, generan sistemas socioeconómicos vivos de alta complejidad cuyo valor no solamente se interpreta en términos monetarios sino a través del uso de un lenguaje propio que reproduce este conocimiento (Vigliarolo, 2019). En este contexto se inscribe el testimonio de un líder de la organización al afirmar que su “conocimiento del territorio cambió profundamente en estos años”. Esto se corresponde con el cambio en el nivel de conciencia en el curso de los diez años de desarrollo de la experiencia:

Por supuesto que sí cambió. En mi caso mi conocimiento del barrio y del territorio local es mucho más consciente y ha cambiado profundamente desde los primeros años, también mutaron los actores con los cuales nos relacionamos. Al inicio teníamos relaciones profundas solamente con la CTA, ahora tenemos relaciones profundas con muchas instituciones y organizaciones nacionales como Barrios de Pie, CETEP, CCC, etc., y el mismo Gobierno nacional. Esto influye profundamente también en poder entender las prioridades del territorio. Por ejemplo, nos dimos cuenta que las problemáticas actuales son otras comparadas a las de los primeros años. Hoy se trata de la lucha al narcotráfico, de la educación y de una salida que puede ser el trabajo en gestión ambiental, que representa nuestra vocación y un desafío importante. Antes, las prioridades eran otras: obra pública, redes de agua y redes eléctricas, y podemos decir que hoy en día han sido casi solucionadas (Barrios, 2019).

Esta toma de conciencia social contribuye a alimentar permanentemente las prácticas sociales, es decir, las respuestas relacionadas que derivan de la actitud de apertura a los desafíos que el contexto local presenta (la sociedad y no el mercado), fortaleciendo su toma de conciencia permanente con respecto a lo que se considera importante para el bienestar común y generando de esa manera conocimiento social en forma permanente. Recurriendo a la fenomenología social y a la dinámica de generación de conocimiento (Schütz, 2003) el proceso se alcanza principalmente a partir de la condición biográfica y la capacidad de relacionarse con los demás y con el contexto. A la vez, se genera un conocimiento intersubjetivo necesario para actuar en pos de un bien común, fruto de una identidad común, al menos potencialmente. De esta manera, la justa ubicación de los recursos, en el sentido antrópico, se obtiene a través de la interacción de los actores sociales que construyen aquel “nosotros” necesario para guiar las acciones individuales. El encuentro social (la expresión explícita de los significados culturales) se convierte así en el requisito necesario también para las acciones económicas que construyen las condiciones de la vida comunitaria, a través de la relación con la materialidad. El lugar económico se transforma en un lugar inteligible a través elementos socioculturales que se interpretan a través del lenguaje que reproduce las condiciones del ser, en términos de

Heidegger. Todo ello permite formas de actuar para poder funcionar en forma adecuada y avanzar hacia una identidad histórica (función del territorio). La economía es un subconjunto de él que no puede tener vida propia en términos positivistas. En este contexto, el mercado está llamado a buscar en el territorio su coherencia general si quiere producir una dimensión ontológica. De lo contrario, se aleja de la vida de las comunidades y busca maximizar valores nominales, hoy financieros, a costa de los valores productivos de la economía real (como el proceso de financiarización de la economía demuestra). Sin embargo, es importante entender que la tensión entre empresa de comunidad y empresa bajo patrón permanece siempre latente porque muchos se conforman al alcanzar los beneficios económicos. Incluso en la UST aparecen permanentemente comportamientos bajo patrón:

Hoy en la asamblea tenemos dificultades para promover nuestro compromiso social que nos caracterizó en una primera fase. (En tono de broma) si tuviera doce cuadros como los doce discípulos, cambiaríamos este barrio dándole nueva identidad. Lamentablemente, muchos trabajadores ya tienen su sueldo (también alto en comparación a otras empresas parecidas) y se contentan solo con esto. Se puede entender, pero no nos alcanza, no es lo que queremos. Un gran esfuerzo consiste justamente en motivar a los trabajadores y considerar el trabajo como compromiso social. Para nosotros el trabajo es, antes que nada, esto: contribuir a la construcción de nuestro barrio (Barrios, 2012).

La UST establece relaciones locales y pone en marcha estrategias que buscan construir un nuevo capital social a partir de una visión del mundo, sin reducirse al mero intercambio de bienes como factores comerciales. Este capital social se puede entender como las “relaciones recíprocas que permiten transformar el “yo” en un “nosotros” y generar los presupuestos culturales para la producción de bienes y servicios que contienen una dimensión de necesidad para la sociedad y, por lo tanto, un sentido de ser para todos. En otras palabras, luego de un primer momento de emergencia, la cooperativa logra conjugar el trabajo con el compromiso social y el desarrollo de su territorio.

En este contexto de relaciones permanentes entre empresa y territorio se afirma que un bien o un servicio tiene, ante todo, un significado cultural que permite relacionarse y comprender al otro, sus necesidades, sus vocaciones, sus gustos y sus finalidades de vida (Schütz, 2003). Como punto de llegada de estas consideraciones profundizaremos el proceso de socialización económica (en el territorio) como una posible respuesta a la financiarización de la economía como condición necesaria para implementar la noción de empresa comunitaria planteado. Vemos ahora el cambio de las relaciones reconstruyendo unas etapas evolutivas.

## 5. La organización interna de una empresa de comunidad



El proceso de organización de una ER de comunidad se basa en la meta reguladora de la construcción de la identidad de la comunidad a la cual la organización se orienta. La dimensión organizativa no se puede entender sin tener presentes las necesidades territoriales y las relaciones entre distintos actores. Esto significa que la propia organización se conforma conjugando dos ejes principales: el proceso productivo en primer término, y luego las actividades que se ponen en marcha para detectar permanentemente las necesidades en función de las que organiza nuevamente su producción y dinamiza su funcionamiento. Esto da lugar a una dimensión organizativa que podemos denominar “tentacular”, claramente diferenciada de la propia de las empresas y cooperativas tradicionales. La dimensión se caracteriza por prever instrumentos de lectura del territorio (tentáculos) anclados en la sociedad, a partir de los que la empresa construye permanentemente su visión territorial. Forman parte de las prácticas sociales reseñadas y pueden manifestarse a través de las asambleas barriales, mesas de gestión, servicios sociales y culturales, etc., con los cuales la empresa siente el territorio y define permanentemente nuevos proyectos que presuponen una autodeterminación y democratización en un contexto mundial fuertemente financiarizado.

Demuestran que motivaciones interiores, el sentido de pertenencia, les permite recuperar las fábricas y alcanzar ritmos de producción que en algunos casos superan los que tenían antes de la crisis que los llevó a la quiebra. Lo que tuvo lugar es un hecho histórico por un simple motivo. Se demostró que las lógicas del mercado capitalista no son las únicas que hacen mover la economía. Hay lógicas y motivaciones humanas que tienen valor y que en algunos casos hasta son más grandes que las lógicas capitalistas permitiendo además producir en una manera mejor (Menajoski, 2008).

Muchas tienen como referencia una figura de empresa auto-gestionada cuyo objetivo es la autodeterminación local: su acción se desarrolla entre la búsqueda de una mutualidad económica y una mutualidad de derechos sociales y políticos (el fin último es construir la propia comunidad de la cual forman parte).

En Argentina las empresas recuperadas surgen en los noventa. Son el resultado de una política de desindustrialización utilizada por el Estado para golpear en primera instancia al movimiento obrero. Como se puede observar, el surgimiento de las cooperativas y el surgimiento de las empresas recuperadas no van de la mano.

Las empresas recuperadas son las más débiles en el mercado, son las que más que otras se ven afectadas en un régimen de capitalismo despiadado por una competitividad basada en el eje de las finanzas y no en una economía de producción. (Menajoski, 2008).

En este contexto, desaparecen las figuras profesionales sin relación con la producción y las funciones gerenciales las desempeñan trabajadores que adquirieron nuevas capacitaciones y se presentan también como líderes sociales que se convierten en mediadores entre la asamblea y la comunidad (instituciones y otros actores en general). La asamblea tiene así un rol intermedio entre la sociedad y la empresa y a partir de ella se detectan nuevos desafíos locales para los cuales se toman decisiones económicas en forma permanente. Al estar concebida esencialmente como un momento asociativo (Ghirelli, Álvarez, 2009) se agrega el hecho de convertirse en un lugar de definición de prioridades y nuevas estrategias. De esta manera, desde la asamblea se construye el sentido con el territorio al que la organización pertenece estimulando los procesos de participación, tanto política como social. Permite ampliar e institucionalizar las relaciones territoriales con nuevas prácticas sociales de tipo participativo. En este contexto, entre 2006 y 2007, la UST promocionó una mesa barrial en la que junto a otros actores define las prioridades y construye estrategias de intervención comunitaria incidiendo permanentemente en el debate social y político. En 2011 promovieron el sindicato ANTA; en 2019, en la mesa barrial se incorporaron escuelas, el centro polideportivo y otras instituciones locales y se desarrolló un trabajo con entidades del gobierno nacional al tiempo que se desarrolló una Red Nacional de organizaciones sociales. Esta orientación resulta de una cercanía permanente con el entorno de la empresa y de vivir su economía como compromiso social. En esta dirección, es emblemática la experiencia de uno de los responsables del Sector Ambiental.

Vine la primera vez para hacer una capacitación, pero luego dije: es aquí donde quiero trabajar. No por razones económicas sino por el “discurso” que tenían atrás de la cooperativa. El compromiso social, la búsqueda de otro modelo económico y las relaciones que tejían con el territorio, para mí significaron abarcar una causa de vida. Dejamos nuestro lugar con mi familia y nos mudamos. Vivíamos en la otra parte de la provincia” (Dirigente de la UST, 2012).

Este tipo de actitudes permitió que se construyeran nuevos patrones organizativos que fortalecieron los objetivos institucionales y precisaron el alcance social de la empresa. Desde esa perspectiva se deben destacar como características organizativas esenciales que se esquematizan en la figura 2:

- La existencia de una asamblea asociativa que orienta y responsabiliza permanentemente el trabajo de cada asociado; brinda un nuevo significado y promueve un grado de participación libre necesaria para que los trabajadores sientan la empresa como propia.

Hoy siento mía a la fábrica. Antes sentía la tensión del patrón que me oprimía y limitaba mi propia creatividad. No veía la hora de que terminara el horario de trabajo. Hacer una pausa era siempre una tensión. Hoy puedo hacer una pausa,

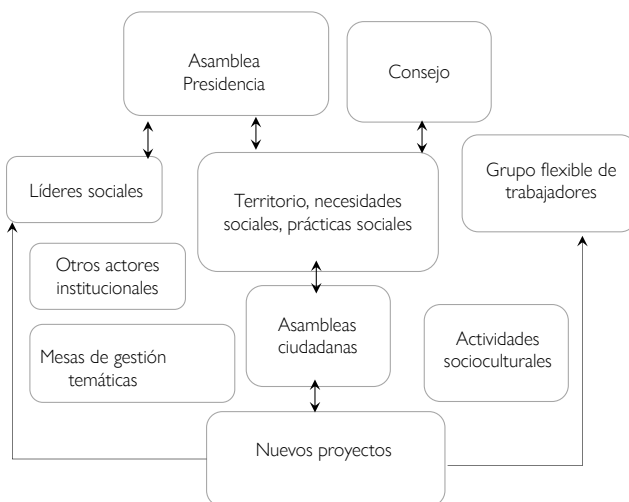
sé que es una responsabilidad mía y puedo decidir; si tengo que hacer unas horas de más, lo hago con placer. Siento que la fábrica es también mía. Seguramente, el clima ha cambiado (Integrante de la UST, 2008).

De esa manera, los socios - trabajadores terminan por ocupar los espacios físicos y simbólicos y se sienten más propensos a concebir nuevos proyectos, aportando nuevas capacidades y estableciendo redes con otros actores sociales, lo que le permite a la empresa tener más peso a nivel local y nacional.

Para nosotros es importante integrarnos en el territorio y planear juntos a las otras organizaciones las prioridades para las cuales dar respuestas con nuestra empresa. De hecho, tenemos una mesa barrial de la cual somos parte. Es un continuo proceso de construcción y la UST (nuestra empresa) es una parte del proceso de construcción para el cual decidimos dónde invertir nuestros recursos según lo que consideramos poder hacer por nuestra vocación y capacidades (Barrios, 2012).

- La ductilidad de un grupo operativo según las necesidades productivas afines con el principal objetivo institucional. Esto significa la disposición de los trabajadores para incorporar nuevas tareas, incluirse en ellas y considerar el propio oficio en continua evolución. De esa manera, hay un enriquecimiento relacionado con los nuevos desafíos que se incorporan y se mantienen actualizados en el tiempo (desde el trabajo de relleno sanitario y la conversión en trabajadores de la construcción, hasta el trabajo de reparación de rutas).

Figura 2. Organización de la empresa de comunidad



- La existencia de líderes sociales con sensibilidad para detectar y proponer permanentemente nuevas actividades tejiendo relaciones con instituciones locales y nacionales. Actúan como puente entre la sociedad y la asamblea, que devuelve en forma de nuevos proyectos y estrategias económicas las propuestas que pueden contribuir a determinar la demanda de derechos de una sociedad (razón ontológica).

### Conclusiones

Recuperar la razón ontológica de la economía implica un proceso de construcción de la identidad a partir de la interacción permanente de los actores socioeconómicos con su territorio, porque la formación del conocimiento es intersubjetiva por definición. Cuando la empresa se abre a su entorno y detecta de manera participativa nuevas necesidades que traduce en respuestas socioeconómicas, tiene lugar la construcción permanente de una demanda de derechos en contraposición a una demanda de consumo. En términos sociológicos, los rasgos distintivos de una empresa de comunidad se vinculan con:

1. El significado social de la fuerza trabajo.
2. La permanente creación de conciencia social en los trabajadores a través de instancias de participación.
3. Un cambio de rumbo desde el mercado hacia el territorio.
4. El significado asociativo y organizacional de la asamblea.
5. La nueva identidad socioeconómica a nivel comunitario: hacia una socialización económica.

Con respecto al primer aspecto, el trabajo asume el significado de un instrumento de transformación social, y no solamente es considerado el medio de mantenimiento de la producción con fines de ganancia o como instrumento para mantener la fuente de ingresos. En algunas empresas, surgen nuevas figuras laborales, liderazgos locales que orientan el trabajo hacia una transformación de la comunidad local. Esto se logra a través de un diálogo permanente con la comunidad para llevar adelante propuestas de cambio estructurales según las problemáticas que se renuevan en el tiempo. Ello no significa que la empresa desatiende el proceso productivo, sino que en su dinámica organizacional incorpora nuevos desafíos relacionados con las necesidades sociales. En este ámbito, podemos mencionar la creación de nuevas actividades a nivel territorial que se traducen principalmente en servicios sociales y culturales.

En cuanto al segundo rasgo, se entiende que los trabajadores toman conciencia permanente de cuáles son las prioridades de su contexto. Cambia el nivel de conciencia con respecto a la situación local y, al mismo

tiempo, con respecto a las problemáticas según la evolución de la coyuntura que desembocan en prácticas sociales que permiten profundizar más las mismas prácticas sociales de la empresa, como se desprende de este testimonio recogido en 2019 en una de las cooperativas: al preguntar acerca de las prácticas sociales que venían trabajando años atrás y el desarrollo de actividades la respuesta reafirma lo realizado y menciona la incorporación de nuevos proyectos que “permiten tener una profundidad mayor a nivel social y poder ser más eficaces en nuestras actividades” (Barrios, 2019).

En cuanto al tercer rasgo, que acentúa la importancia del territorio, las empresas que ya adoptaron el cambio de rumbo desde el mercado hacia el desarrollo territorial o local, lo hacen de manera institucional y se convierten en actores del debate sociopolítico a través de la constitución de lugares de participación permanente en que se discuten y se construyen las acciones económicas a partir de las prioridades de la comunidad.

En este contexto, vinculándose con el cuarto rasgo, la asamblea se transforma en una palestra de democracia donde se debate la visión social de la comunidad y, por ende, de la empresa sin recorrer el camino inverso. En la asamblea se incorporan valores dejados afuera por un pensamiento puramente economicista y se conciben estrategias que no contienen solamente la ratio de la eficiencia, sino que también contemplan la eficacia en términos de respuesta a las necesidades sociales que se plantean.

Como resultante, se pone en marcha un proceso de socialización y democratización económica. Es decir, se aprende a conocer a través de los significados y valores sociales que se incorporan en la economía y se socializa con los demás actores sobre la necesidad de un mínimo de bienes y servicios necesarios que hacen a la identidad humana y social de las personas. En este contexto, producir conocimiento y producir bienes y servicios asume un significado nuevo, es decir, la producción se inscribe en la conciencia de la comunidad como un instrumento indispensable para promover derechos, lo que denominamos la razón ontológica de la economía (contra la razón utilitaria de una economía capitalista). Este proceso construido a partir de una subjetividad que se abre al territorio local o nacional y se basa en la praxis promueve la construcción de visiones y respuestas que van mas allá de la sobrevivencia económica y financiera. En este escenario se institucionalizan respuestas y relaciones nuevas que en algunos casos conducen a ser parte de las políticas oficiales.

Los rasgos mencionados se presentaron en empresas que producen principalmente servicios altamente competitivos con margen de innovación, un buen desempeño en el plano económico-financiero y una producción de bienes con un fuerte impacto público o con alto valor agregado. El arquetipo, que fue representado por la Unión Solidaria de Trabajadores, permite establecer referencias de una tipología en continua construcción.

Aunque la organización registra internamente un comportamiento empresarial, su identidad social depende de la sensibilidad y actitud de los trabajadores que en muchos casos conciben la economía como un compromiso político y social. De hecho, todas las empresas que presentan estos rasgos se ubican en torno de una línea imaginaria que contiene de manera más o menos acentuada el compromiso y la militancia social. Este comportamiento puede considerarse la diferencia principal que las distingue de las empresas de mercado clásicas que apuntan a permanecer en el mercado y mantener los patrones de comportamientos previos al proceso de la recuperación. Del análisis precedente sobresale en la comparación que las prácticas sociales se profundizaron en las empresas que conciben la recuperación como un cambio de paradigma económico y una lucha social y política, que intenta restablecer el valor de la fuerza de trabajo por sobre el valor del capital. La fuerza de trabajo se especializa permanentemente según las necesidades que se consideran importantes para la comunidad y la organización incorpora prioridades sociales y ambientales de considerable valor.

#### Referencias

- Bourdieu P. (Ed.). (trad. 1997, 1994). Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Traducción Thomas Kauf. Barcelona: Editorial Anagrama. Título original: Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action. París: Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. Notes provisoires. Actes de la Recherche. En Sciences Sociales, N° 31.
- Bourdieu, P. (Ed.). (1972). Esquisse d'une théorie de la pratique précédé de Trois études d'ethnologie kabyle, Éditions du Seuil, Paris tr. It. 2003, Per una teoria della pratica con Tre studi di etnologia cabila, Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital, in J. G. Richardson (compilador), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Greenwood Press, New York.
- Bourdieu, P. y Passeron J. (Ed.). (1977). La reproducción. Barcelona: Laia.
- Braudel F. (Ed.). (1986). I tempi della storia economica, società, civiltà, Bari: Dédalo.
- Braudel, F. (Ed.). (2002) [1985]. La dinámica del capitalismo, Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- CEIL-PIETTE (Ed.). (2005). Informe de Empresas recuperadas de la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, Mimeo.

Coraggio, J. (Ed.). (2003). Las empresas recuperadas en el marco de la economía social, Encuentro sobre aportes universitarios a las Empresas Recuperadas, encuentro llevado a cabo en Buenos Aires.

Fajn, G. (Ed.). (2003). Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad, Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación.

Fajn, G. y Rebón, J. (2005). El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas. Revista Herramienta, N° 28.

Fernández Álvarez, M. (2008). En defensa de la fuente de trabajo: demandas y prácticas de movilización en una empresa recuperada de Buenos Aires. Revista Ava, N° 11, pp. 63-86.

García Allegrone, V. (2006). La construcción de la identidad colectiva en los procesos de recuperación de fábricas y empresas en Argentina. Un estudio de caso. Revista electrónica de Estudios Latinoamericanos. E-Latina, Vol. 4, N° 15, pp. 15-31.

Germani, A. (2007). Imprese recuperate –Alcuni appunti sulla recente esperienza argentina. Grupo V 'Sociedad Civil y Construcción Institucional', Barcelona: OBREAL/EULARO.

Hilferding, R. (Ed.). (1973). El capital financiero. México: Ediciones el Caballito.

Hobsbawm, E. (Ed.). (2010 [1975]). La era del Capital 1848-1875, Buenos Aires: Crítica.

Hounie A., (Ed.). (comp) (2010). Sobre la idea de comunismo, Buenos Aires-Barcelona-México: Paidós.

Partenio, F., García Allegrone, V. y Fernández Álvarez, M. I. (2005). Las recuperaciones de fábricas: apuntes para una reflexión a la luz de las experiencias de ocupación en la historia argentina. Revista Estudios del Trabajo, N° 28, pp. 29-50.

Rebón J. y Saavedra, I. (Ed.). (2006). Empresas recuperadas. La autogestión de los trabajadores. Buenos Aires: Capital Intelectual.

Vigliarolo, F. (Ed.). (2011). Le imprese recuperate. Argentina, dal crac finanziario alla socializzazione dell'economia. Reggio Calabria-Milano: Città del Sole e Altreconomia Edizioni.

Vigliarolo, F. (2019). La economía es un fenómeno social. Principios de fenomenológica económica, Buenos Aires: Eudeba.

Vigliarolo, F. (2020). Tesis de Doctorado, Las prácticas sociales de las empresas recuperadas en la Argentina post-crisis financiera de 2001, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Vuotto M., (compiladora), (Ed.). (2006). Economía social. Precisiones conceptuales y algunas experiencias históricas. Editorial Altamira.



# **Precariedad laboral juvenil en Chile. El caso de los empaquetadores y empaquetadoras de supermercados en la ciudad de Santiago**

Macarena Basualto Peñailillo<sup>1</sup>

Fabiola Serrano Carrasco<sup>2</sup>

## **Resumen**

El trabajo de empaquetador es una labor desempeñada por jóvenes de entre 18 y 29 años en los supermercados en Chile. En el año 2011 se comenzó a visibilizar la condición de precariedad laboral que configuraba este empleo.

El objetivo del artículo es explorar las condiciones laborales de los empaquetadores a partir de tres ejes. El primero, se enfoca en identificar las condiciones laborales objetivas, el segundo en examinar la forma de organización colectiva y el último, en analizar la experiencia laboral a partir de la condición de moratoria social.

El artículo refiere a los resultados de un estudio que considera que la precariedad laboral del trabajo de empaquetador es asumida por los jóvenes debido a que anteponen los beneficios económicos al ejercicio de sus derechos como trabajadores, debiendo cumplir en muchos casos con actividades discordantes con las de su función.

Palabras clave: trabajo juvenil, precariedad laboral, flexibilidad laboral, moratoria social.

## **Young people and precarious employment in Chile. Supermarket packer jobs in Santiago**

### **Abstract**

The supermarket packer job is carried out in Chile by young people between the ages of 18 and 29. In 2011 the precarious conditions of this role started to become visible.

The objective of the article is to explore the working conditions of packers from three focal points. The first focuses on identifying the objective working

---

Fecha de recepción 29/10/2020 – Fecha de aprobación 27/02/2021

<sup>1</sup> Socióloga, Diplomada en Desarrollo, Pobreza y Territorio, Universidad Alberto Hurtado Santiago de Chile.

E-mail: mbasualtop@outlook.com

<sup>2</sup> Socióloga, Diplomada en Metodologías cuantitativas y análisis de encuestas sociales, Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.

E-mail: faby.serrano@gmail.com

conditions, the second on examining the form of collective organization and the last, on analyzing the work experience based on the condition of social moratorium.

The article refers to the results of a study that considers that the labor precariousness of the packer job is accepted by young people because they put economic benefits before the exercise of their rights as workers, in many cases having to carry out activities that do not officially form part of their role.

**Key Words:** youth work, precarious work, labor flexibility, social moratorium.

## Introducción

El avance del capitalismo en las postrimerías de la modernidad suele identificarse con una serie de fenómenos asociados a la neoliberalización de distintos aspectos de la vida social. Estos fenómenos podemos agruparlos en torno a la idea de que ellos se organizarían de un modo similar en el que lo hacen los mercados, lo que llevaría a entender las operaciones que los caracterizan bajo una lógica de costo y utilidad, es decir, en la preeminencia de la dimensión económica en los fenómenos sociales. En este contexto el rol del Estado, en tanto protector y garantista de los derechos de los individuos, delega la libertad y la autonomía a las partes componentes de la economía.

En Chile, los efectos de las reformas neoliberales que implementó el gobierno militar en los setenta, estaban orientadas a eliminar el excesivo estatismo y proteccionismo del sistema económico, cuya solución pasaba por adoptar un modelo de economía abierta y de mercado (Piñera, 1990:7, Mora, 2005). El trabajo fue uno de los aspectos que más ha sido impactado por dicho proceso, a través de la flexibilización de las leyes laborales referidas a la negociación colectiva y la huelga, a los procedimientos de despido e indemnizaciones y a la normativa de la sindicalización. Esta serie de medidas atomizaron la acción sindical y debilitaron la negociación colectiva, mediante la conversión de la relación laboral en un vínculo de compra y venta de servicios individualizados. Este proceso de externalización de los procesos productivos (*outsourcing*), ha permitido la aparición de nuevas formas de organización laboral, caracterizadas por la flexibilidad contractual y la precariedad laboral. Estos rasgos vienen a reflejar el carácter estructural de un mercado laboral desregulado, donde la inseguridad y el incumplimiento de los derechos laborales se convierten en protagonistas. Es así como en el mercado laboral, específicamente juvenil, evidencia un escenario más proclive a presentar trabajos precarios, con salarios relativos, con contratos atípicos y marcados por la inestabilidad.

Un caso emblemático en Chile se dio a conocer en agosto del año 2014 y corresponde a los empaquetadores de supermercados<sup>3</sup>, quienes deben pagar por la inscripción de sus turnos de trabajo y por el uniforme de trabajo. A ello se agrega que no existe un contrato laboral con la empresa subcontratista que los recluta ni con la empresa del *retail* en el que ejecutan sus servicios. En consecuencia, estos jóvenes se encuentran en un escenario de desprotección y vulneración de sus derechos laborales. Hasta el momento no existen investigaciones empíricas que permitan dimensionar en su totalidad, cuáles son las condiciones laborales de los mismos y cómo esta experiencia laboral puede fragmentar y perjudicar las perspectivas sobre el empleo a futuro.

En este contexto, es importante analizar y comprender la experiencia de empleo de los jóvenes trabajadores de supermercados, a partir de las condiciones sociolaborales (es decir, en términos formales de contratación y en términos de experiencias). Para comprender esta problemática, se realizaron nueve entrevistas en profundidad y se realizaron tres grupos focales con empaquetadores pertenecientes a grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile con el propósito de identificar si existen diferencias en las condiciones laborales según sector geográfico (Zona Norte, Sur, Centro, Poniente y Oriente) y tamaño del establecimiento (hipermercado o supermercado<sup>4</sup>).

#### *Cambios en el modelo productivo: La calidad del trabajo puesta en jaque*

La implementación de las reformas neoliberales que se llevaron a cabo bajo la dictadura militar de 1973, orientadas a erradicar el excesivo estatismo y proteccionismo del sistema económico, repercutieron fuertemente en el régimen laboral existente. Éste se vio profundamente modificado al flexibilizarse las leyes laborales referidas a la negociación colectiva y la huelga, a los procedimientos de despido e indemnizaciones y a la normativa de sindicalización (Colomas y Rojas, 2004). Sumado a esto, se implementó una reforma al régimen de pensiones a través del decreto Ley 3500 que entregó a privados la administración de los fondos de pensiones que dio lugar al proceso de capitalización individual de los fondos previsionales del trabajador e imperando de esta manera el establecimiento del contrato individual de trabajo sobre el contrato colectivo, lo que restó beneficios y poderes a la negociación colectiva.

Es así como el Plan Laboral de 1978 permitió el despido del trabajador sin expresión de causa dando paso a una nueva modalidad de contrato a

---

<sup>3</sup> Su función es envolver los productos adquiridos por los clientes en el establecimiento comercial.

<sup>4</sup> Supermercados son aquellos establecimientos comerciales cuya construcción no supera los 120 m<sup>2</sup> e hipermercados aquellos que superan los 1000 m<sup>2</sup>.

plazo fijo (Montero y Morris, 2001:74). No obstante, estos cambios se intensificaron con la apertura de los distintos mercados en un contexto de globalización, a través de la aceleración de las innovaciones tecnológicas, la desregulación y la apertura de las economías al mercado internacional (Campins, 2007), con el propósito de estimular la competitividad entre los distintos países del mundo y así lograr productos con bajos costos económicos y altas ganancias para los empresarios. Klein (2007) señala que de acuerdo a esta lógica, las transnacionales recurren a la externalización de las distintas etapas de la contratación, subcontratación, para competir por los precios más bajos y evitar responsabilidades directas con sus trabajadores. A esto se suma el gran beneficio económico que obtiene el contratista y el subcontratista, a través de la disminución de los costos laborales. Por ello, en Chile, la baja calidad de los empleos se vincula principalmente con la relación existente entre la precarización del trabajo y la reorganización del modelo productivo. Como se señaló, las medidas neoliberales implementadas durante el gobierno militar han repercutido fuertemente en los tipos de trabajo actuales, así como en las condiciones en que éstos se ejecutan. Esta situación se corrobora con las cifras producidas por la Fundación Sol, que estimaban que en 2011 sólo un 39% de los ocupados tenía un trabajo protegido<sup>5</sup> y tan sólo un 52% de los asalariados detentaban tal condición<sup>6</sup> (Fundación Sol, 2011). Asimismo, para el trimestre octubre-diciembre de 2017 la misma fuente consigna que el 49,8% de los trabajadores tenía algún grado de inserción endeble a lo que se agrega que un 22% de los trabajadores no disponía de un lugar para comer (OIT, 2012), es decir, no contaba con la infraestructura necesaria para ésto.

### *Jóvenes trabajadores. Entre el desempleo y la precariedad laboral*

El Índice de Inserción Laboral elaborado por la Fundación Sol (2011) a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) está conformado por tres anillos que muestran la pérdida progresiva de la protección laboral de los empleos. El tercer anillo corresponde a los trabajos con baja calidad en sus condiciones laborales, informales y subempleo (aquellos que trabajan jornada parcial y desearían trabajar más horas). Este anillo es el que presenta el mayor aumento incrementándose en un 6,9%, a diferencia del primer anillo (trabajos protegidos), cuya cifra es bastante menor al resto de los anillos, con un 0,8%. Sin embargo, este fenómeno se vuelve más crítico considerando que la inserción laboral juvenil a través de trabajos precarios

---

<sup>5</sup> Por trabajo protegido se hace referencia a aquellos empleos que tienen un contrato escrito, tiempo indefinido, liquidaciones de sueldo, cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo.

<sup>6</sup> Por asalariados se entiende aquellos trabajadores que forman parte de una empresa, mientras que por ocupados aquellos que desarrollan una labor de manera independiente.

es entre 1,2 y 3,3 veces mayor que el total, dependiendo de los años de estudio del joven (Tokman, 2003).

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina 16 millones de jóvenes tienen ocupaciones precarias, dejando de manifiesto la carencia de empleos decentes que permitan a estos jóvenes integrarse al mercado laboral de forma protegida. Esto sin duda permite que se vayan conformando individuos totalmente desestabilizados, a través del acceso desigual al mundo del trabajo donde la incertidumbre parece ser un factor determinante.

El mercado del trabajo juvenil en nuestro país se ha caracterizado por presentar esta serie de características: bajos salarios, menor acceso a protección social, contratos atípicos, alta heterogeneidad e inestabilidad laboral (Aguiar, 2007). Esta problemática se comprende mejor si analizamos las cifras de desempleo juvenil tanto a nivel mundial como regional. En el año 2010, la población juvenil en edad de trabajar ascendía a 104.2 millones de personas en el mundo, de las cuales cerca de 50 millones se encontraba buscando activamente trabajo. Aproximadamente 6.7 millones de jóvenes están desempleados y la tasa de desempleo juvenil en América Latina es de 13% (OIT, 2010). La particularidad de este fenómeno radica en que la tasa de desempleo juvenil en Chile es 3.2 veces mayor que la tasa de desempleo adulta<sup>7</sup> (23,4% y 7,2% respectivamente) e incluso supera la tasa promedio de los países que conforman la OCDE (20%).

Desde la sociología, el estudio de la juventud se ha enfocado en observar el tránsito de una situación de dependencia (infancia) a una situación de emancipación o autonomía social (adultez), etapa denominada como moratoria social. En los últimos años este tránsito se ha extendido por el creciente acceso a la enseñanza superior, afectando de distinta manera a cada uno de los jóvenes. Diferentes autores (Margulis, 2008; Villa, 2011; Krauskopf, 2004) señalan que, si bien la juventud es una categoría constituida socialmente, el concepto es más complejo dado que existe una serie de dimensiones (histórica, política, material, biológica y simbólica) que dan cuenta de una multiplicidad de identidades. Cada una de ellas está inserta en un determinado contexto socio-histórico, por lo tanto correspondería ampliar el concepto de moratoria y atender a la diversidad de juventudes, reconociendo que la identidad se va construyendo durante todos los ciclos de vida y no se reduce sólo al periodo que va desde la infancia a la adultez.

Margulis (2008) señala que esta heterogeneidad de identidades permitiría comprender que existen condiciones desiguales para vivir este tránsito desde la infancia a la adultez o moratoria social. En esta órbita

---

<sup>7</sup> Datos aportados por la Encuesta de Ocupación y Desocupación realizada por la Universidad de Chile, a través de su Facultad de Economía y Negocios (FEN 2012).

comprende que la clase y la cultura son variables que influyen en esta transición, ya que existen condiciones de acceso desiguales dependiendo del sector social en el que se posicionan los diferentes grupos. Por lo tanto, son los integrantes de sectores populares quienes tienen un acceso más acotado a la moratoria social, pues realizan un ingreso temprano al mercado del trabajo debido a la carencia de dinero y tiempo para prolongar este tránsito<sup>8</sup> (Margulis, 2008). Además de experimentar un mayor nivel de incertidumbre sobre el futuro y frente a la gran competitividad e individualismo en el mercado laboral, a diferencia de aquellos que pertenecen a estratos altos o medios altos que poseen un mayor capital cultural y social (Redondo, 2000).

La necesidad de obtener un empleo genera que los jóvenes acepten condiciones de trabajo precarias, para así conseguir un ingreso económico que les permita satisfacer sus necesidades. Este escenario se agudiza en aquel grupo de jóvenes que estudian y necesitan costear los gastos educacionales desempeñando algún trabajo que sea compatible con su jornada universitaria. Estas características constituyen una lógica de inserción laboral de carácter precaria que cristaliza la nueva cuestión social que se vive en el mercado del trabajo y cuyas dinámicas están constituyendo un nuevo grupo de excluidos o desestabilizados (Castel, p.20 2004, cit. en Leal, 2010).

La progresiva generación de empleos en el sector de servicios es absorbida mayoritariamente por jóvenes que ingresan a empresas del sector para revertir su situación de desempleo y/o como fuentes de inserción laboral, a pesar de que los salarios sean bajos, no puedan conformar asociaciones sindicales, no existan posibilidades de conseguir un ascenso laboral y presenten condiciones laborales no favorables. La aceptación de este tipo de empleo se explicaría porque los jóvenes lo conciben como una actividad de carácter transitorio, hasta que logren conseguir una mejor oportunidad de empleo (Klein, 2007) cuando finalicen sus estudios superiores.

En este contexto, sería relevante para las ciencias sociales prestar atención a la introducción de estas nuevas experiencias asociadas a los crecientes procesos de flexibilización laboral, los que en algunos casos producirían un desdibujamiento de los esquemas tradicionales de conceptualización del trabajo, como es el caso de los empaquetadores de supermercados. Éste constituye un claro ejemplo en el cual la precariedad alcanza tal envergadura, que perfectamente podría situarse como una especie de “tipo ideal” del trabajo precario. En él, además de no existir posibilidades de asociación y representación sindical, sin mencionar que se

---

<sup>8</sup> Véase la noción de moratoria social y juventud en Margulis (2008), “La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud”, Editorial Biblos, Tercera edición, Buenos Aires.

trata de un empleo con altas tasas de temporalidad y de rotación laboral, se dan modalidades de contratación novedosas tanto por su forma como por su implementación.

A su vez, es necesario mencionar que la relación laboral que establecían los empaquetadores con las empresas que los reclutaban era de tipo comercial y no laboral, siendo afectados quienes se veían envueltos en ellas por una situación de plena vulnerabilidad e inseguridad en el puesto de trabajo. En este punto es importante señalar que según lo establecido por la ley en Chile, el contrato de trabajo es una convención en la cual las partes se exigen recíprocamente obligaciones y derechos (artículo N.º 7º del Código del Trabajo). Lo especial de esta convención son los elementos de dependencia y subordinación existentes en esta relación laboral. En este contexto, las empresas que reclutan a los empaquetadores para ejecutar sus funciones en las cadenas de supermercados, comprendían el vínculo como un “convenio” entre el joven trabajador y esta entidad, y no como una relación laboral, pese a que existían ciertos elementos que en la práctica evidenciaban la existencia de ésta, como por ejemplo la subordinación y la dependencia.

Debido a esta situación, se interpusieron en 2014 en Chile una serie de denuncias en la Inspección del Trabajo para evidenciar las condiciones de precariedad. Como resultado, se constituyó una Comisión de Trabajo en la Cámara Baja para realizar una revisión sobre esta temática con el propósito de regular la función que desempeñaban aproximadamente 30.000 empaquetadores.

Paralelamente, varios empaquetadores que habían sido despedidos abruptamente solicitaron asesoría legal para demandar a las empresas involucradas por vulneración de derechos enfocadas al reconocimiento del vínculo laboral y a la indemnización por despidos injustificados y cobro de prestaciones laborales y previsionales. Ante esto, el Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso acogió la demanda y dictaminó que la empresa mandante, es decir el supermercado debía pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicios y recargo del 50% por no haberse invocado causa legal para el despido (Diario Constitucional, 2018).

Luego de varios años de discusión en el Congreso para intentar incorporar en el Código Laboral la particularidad del trabajo de empaquetadores, se logró promulgar en 2019 la ley 21.165. En esta norma se establece una jornada parcial alternativa para aquellos jóvenes trabajadores que cursan estudios superiores, además de obligar al empleador a realizar un contrato laboral, cumplir con las obligaciones previsionales, regular la jornada laboral, entre otros (Ley 21.165). Sin embargo, no se menciona qué ocurre con aquellos jóvenes que se

encuentran insertos en el mercado laboral pero no cursan estudios superiores.

La problemática de las condiciones de trabajo y la respectiva relación laboral de los empaquetadores de supermercados radica en que una de las partes, en este caso la empresa subcontratista, desvirtúa el contrato laboral mediante la estipulación de un “convenio”. Estas características nos permiten comprender el servicio de empaque en supermercados como un trabajo atípico en términos de flexibilidad laboral (Aguilar, 2004). Este tipo de empleos surge como resultado de estrategias empresariales, orientadas a percibir aumentos en las utilidades a partir del recorte de gastos asociados a inversión en salarios y a otras inversiones en mano de obra.

De esta manera, la precariedad laboral podría ser estudiada mediante tres enfoques. El primero, se concentraría en el aspecto socioeconómico, comprendiendo que ésta es consecuencia de las distintas lógicas empresariales y productivas que quebrantarían el proceso del trabajo, afectando las relaciones laborales y la calidad del empleo. Un ejemplo de ello serían los procesos de externalización y subcontratación sobre determinadas actividades. Un segundo enfoque, entendería este fenómeno desde una perspectiva socioestructural, donde la precariedad transformaría y cuestionaría los cimientos propios de la cohesión social, originándose así los procesos de fragmentación e individualización en los mercados de trabajo e instalándose en la estructura de lo social. Finalmente, la tercera orientación consistiría en abordarla desde la experiencia laboral, enfatizando en los aspectos relacionados con las condiciones de inseguridad, desprotección e incertidumbre, no sólo en la esfera del trabajo, sino también en las condiciones de vida de las personas, debido a que el trabajo no podría reducirse a lo meramente laboral (Santamaría, 2009).

A pesar de que este fenómeno contemporáneo es estudiado mediante la prioridad de un enfoque sobre otro, creemos que el término precariedad laboral debe estar integrado por estas tres dimensiones. Esto, debido a que las perspectivas de análisis utilizadas no son excluyentes, es decir, la precariedad laboral encarna en su argumentación aspectos socioeconómicos, transforma las estructuras de empleabilidad existentes y perjudica la experiencia laboral. En este sentido, se podría señalar que la condición de precariedad laboral que padecen las y los jóvenes empaquetadores de supermercados, es producto de políticas internas del establecimiento que desvirtúan y afectan el proceso de trabajo (aspectos socioeconómicos) y suponen como consecuencia el incremento de la individualización y la falta de organización de los jóvenes empaquetadores para mejorar su condición (aspectos socioestructurales). Al mismo tiempo, también afectaría psicológicamente (aspectos de experiencia) y provocaría una visión negativa en torno al trabajo, a causa de la desprotección de sus derechos y a la subestimación social por el empleo desempeñado.



Esta investigación, por lo tanto, busca responder cómo es que las formas atípicas de empleo (trabajo de empaquetadores jóvenes) restringen el ejercicio de los derechos laborales y de qué manera esto impacta en las experiencias y trayectorias laborales de quienes se ven inmersos en ellas.

### Metodología

El estudio utilizó fuentes de datos secundarios y primarios. Como metodología cualitativa aplicó entrevistas semiestructuradas a interlocutores competentes y la técnica de grupo focal.

En una primera fase del trabajo se recolectaron informaciones bibliográficas y documentales sobre el tema y para la recolección de informaciones se conformaron tres grupos focales (cada uno integrado por seis personas). En ellos se buscó configurar una aproximación empírica del fenómeno estudiado a partir de los antecedentes previamente revisados. Los informantes provenían de diferentes supermercados de Santiago de Chile: Santa Isabel (Santiago Centro, Estación Central), Tottus y Líder (Santiago Centro), Jumbo (Puente Alto) y Líder (Maipú).

Los grupos focales fueron conformados de manera heterogénea para identificar puntos de divergencia y convergencia respecto a las dimensiones de la precariedad laboral (condiciones laborales, ejercicio de derechos, entre otras) y para apreciar la manera en que esas dimensiones se reflejaban en las experiencias laborales.

Tabla N° I. Distribución de participantes en reuniones de *focus group*

Zona	Comuna	Supermercado	Número de participantes
Metropolitana Norte	Santiago Centro	Santa Isabel	2
		Líder	3
		Tottus	2
	Independencia	Líder	2
	Las Condes	Jumbo	2
Metropolitana Sur Poniente	Maipú	Líder	4
Metropolitana Sur Oriente	Jumbo	Puente Alto	2
	Montserrat	Macul	2

En una segunda fase se aplicaron nueve entrevistas en profundidad semiestructuradas a empaquetadores provenientes de los siguientes supermercados: Tottus (Las Condes, Peñalolén), Líder (Recoleta, Conchalí),

Jumbo (Las Condes, La Reina, Puente Alto), Santa Isabel (Conchalí), Unimarc (Santiago Centro) y Montserrat (Macul).

Tabla N°2. Distribución de entrevistas semiestructuradas

Zona	Comuna	Supermercado	Cantidad de participantes
Metropolitana Norte	Santiago Centro	Unimarc	1
	Las Condes	Jumbo	1
		Tottus	1
	La Reina	Jumbo	1
	Recoleta	Líder	1
	Conchalí	Líder	1
Metropolitana Sur Poniente	Estación Central	Santa Isabel	1
Metropolitana Sur Oriente	Peñaolén	Tottus	1
	Macul	Macul	1

Además de establecer el criterio de heterogeneidad respecto al establecimiento comercial, también se determinó que el rango etario sería entre los 18 y 26 años de edad, con una edad promedio de 23 años. Respecto a la trayectoria laboral, debían cumplir con un mínimo de un mes en el desempeño de la labor de empaquetador mientras que se encontraban cursando estudios superiores. En promedio, la antigüedad laboral fue de 9 meses.

### Resultados

#### Condiciones laborales precarias: ¿Desprotección en su máxima expresión?

Este apartado refiere a la calidad de las relaciones laborales, a la seguridad y estabilidad en el empleo, así como a las obligaciones y las condiciones laborales mínimas que implica el trabajo.

El empleo de los empaquetadores presenta una serie de irregularidades como la ausencia de un contrato de trabajo que otorgue el respaldo legal que todo trabajador asalariado posee en nuestro país. La mayoría de los participantes manifestó haber firmado un convenio o mandato cuando llegaron a trabajar, en el que los jóvenes declaran estar prestando un servicio a los clientes y en el que la empresa externa es contratada para organizar a los trabajadores y así evitar cualquier responsabilidad laboral. En

este convenio se estipulan tanto las obligaciones como el pago de turnos y las normas de presentación personal que deben cumplir (uso de uniforme, pelo recogido, no usar aros, entre otros). No existe ningún apartado donde se mencionen los beneficios o garantías que poseen, sino sólo las exigencias que les impone la empresa externa. Así lo señala uno de los entrevistados:

(Nosotros firmamos) un mandato [...] Era un mandato que decía que la empresa se corría de tener responsabilidades con nosotros. Como que ella nos está prestando un servicio a nosotros.” (Antonia<sup>9</sup>, Líder Comuna Conchalí)

La jornada laboral está organizada en turnos de trabajo, de tres horas y media de duración. Para acceder a un turno, los jóvenes deben pagar por ello y el precio varía dependiendo de la empresa externa que preste servicio al supermercado. Aunque los valores fluctúan entre los \$390 y los \$1000. El valor más alto corresponde a aquellos supermercados (Líder Mall Plaza Vespucio) cuyo turno de trabajo corresponde a una jornada (11 am hasta las 15 pm y de las 15 pm hasta el cierre del recinto). El pago en la mayoría de las empresas se realiza el mismo día del turno y en otros, se realiza mensualmente, según la cantidad de turnos tomados en este periodo de tiempo.

La flexibilidad de este empleo permite que los jóvenes cuando no pueden asistir a sus turnos porque necesitan estudiar o por algún impedimento, puedan buscar un reemplazante y “regalar” el turno de trabajo, según señalaron. La mayoría de las empresas externas les exige que tomen un mínimo de cuatro turnos a la semana, aunque esta cantidad puede ascender en verano, porque muchos empaquetadores toman vacaciones y es necesario cubrir aquellas vacantes. La elección de turnos se realiza por vía web donde se envía una planilla y los empaquetadores eligen el turno más conveniente. No obstante, esto se convierte en una suerte de juego de lotería, porque la persona más rápida en enviar la planilla a la hora indicada (entre las 21pm y 22pm) tiene más probabilidades de obtener los turnos escogidos. La importancia de esto recae en que los turnos “buenos” como algunos lo calificaron, tienen relación con la posibilidad de poder obtener propinas más generosas de parte de los clientes, ya que éstas representan el sueldo que obtienen por su empleo y cuyas ganancias van desde los \$5.000 hasta los \$20.000 por turno de trabajo. Por lo tanto, no poseen un salario que sea pagado por la empresa externa que los contacta, lo cual genera que exista mayor competencia entre los jóvenes por conseguir estos turnos, y en consecuencia, por lograr incrementar sus ganancias.

---

<sup>9</sup> Los nombres de los entrevistados están cambiados para asegurar el anonimato.

Como se mencionó anteriormente, la inexistencia de un contrato de trabajo implica al mismo tiempo, no contar con seguro social o cotizaciones previsionales que les otorguen seguridad ante cualquier accidente dentro como fuera del supermercado. Por este motivo, la empresa externa les ha explicado a los empaquetadores que el pago de turnos se debe a que este dinero va directo a un fondo que cubriría un supuesto seguro en caso de accidentes. Sin embargo, esto sólo forma parte del discurso porque cuando han ocurrido episodios de este tipo, son los empaquetadores quienes tienen que cubrir los gastos. La situación de desprotección y riesgo aumenta considerando que muchos de estos jóvenes en algunas ocasiones salen de los establecimientos para dejar la mercadería a la casa de los clientes o han tenido accidentes llevando los carros al lugar correspondiente.

Igual está la inseguridad de que algo te pueda pasar. Por ejemplo acá un empaque iba subiendo los carros y se reventó el dedo, pero él asumió su costo nomás. No, si aquí yo llego y voy a buscar carros y me caigo en la escalera mecánica el supermercado no me cubre nada.” (Jaime, Monserrat Comuna Macul)

El día de los globos (a un empaque) le intentaron robar un carro. Un niño fue a dejar y le pidieron el carro y el loco dijo que no, y el loco como que se lo iba a llevar a un lugar y le pegó una puñalá’. Y el loco, justo estaban los carabineros y alcanzaron a pillarlo.” (Camila, Unimarc Comuna Santiago Centro)

En cuanto a la infraestructura, son pocos los establecimientos (Jumbo Puente Alto, Santa Isabel Recoleta, Unimarc Santiago Centro) que cuentan con instalaciones para ellos y en algunos casos comparten estos espacios con los funcionarios del supermercado. Es así como los jóvenes pueden hacer uso de un baño personal, acceder a un lugar para almorzar, dejar sus pertenencias durante el turno de trabajo en lockers y cambiarse de vestimenta. No obstante, varios empaquetadores mencionaron que el espacio a veces es bastante reducido para la gran cantidad de personas que trabajan ahí. En aquellos supermercados donde no cuentan con estos espacios, es recurrente que los empaquetadores usen los baños de los clientes o de otros espacios para cambiarse de ropa o para almorzar. Sin embargo, muchos de los supermercados les prohíben que realicen estas prácticas, porque incomodan a los clientes del establecimiento. Esto obliga a los jóvenes a ingeniárselas frente a las carencias de infraestructura existentes. Así lo señala una de las entrevistadas:

De hecho en la caja 19 ahora está cerrado el espacio donde nos cambiábamos, a veces yo me tenía que cambiar agachada... y me cambio

debajo de la caja, o sea teníamos que hacer eso porque no teníamos donde cambiarnos.” (Juliana, Santa Isabel Comuna Santiago Centro)

El nivel de seguridad respecto al lugar donde los empaquetadores guardan sus pertenencias también constituye un problema para ellos, existen algunos episodios donde han sufrido robos y ninguna de las empresas se ha hecho responsable de estos hechos. Este punto produce incertidumbre e inseguridad respecto a las condiciones en que estos jóvenes son capaces de ejecutar sus labores como empaque, porque también corren el riesgo de ser despedidos de forma repentina.

Por ejemplo en el supermercado donde estaba, nosotros guardamos nuestras cosas en el estacionamiento y una compañera dejó su billetera ahí y de ahí tenía que ir a pagar la luz no sé qué cuestión, tenía como 80 lucas en la billetera y se la robaron, nadie sabe quién fue, si los guardias, si la gente del supermercado...pero nadie se hizo cargo de eso y perdió 80 lucas, perdió un mes de trabajo y nadie respondió por eso, le siguieron cobrando los turnos...y después nos echaron, nos echaron a fines de abril. (Karen, Líder Comuna Maipú)

Otro aspecto importante es que deben comprar sus uniformes de trabajo, es decir, deben comprar un polerón o una pechera (cuyo precio varía entre los \$3.500 y \$5.000) a la misma empresa subcontratista. Sin embargo, este no es un gasto que tengan que realizar sólo una vez, ya que cuando las empresas externas terminan la relación comercial con el supermercado y llega otra a cumplir sus funciones, lo que implica que hay un nuevo uniforme de trabajo, los empaquetadores tienen que volver a pagar por su vestimenta, porque de no ser así, no pueden trabajar.

Por otra parte, los empaquetadores de algunos supermercados son responsables de la pérdida de mercadería de los clientes, debido a que cada boleta de compra tiene el número de empaquetador a cargo. Cuando ocurren estas situaciones, éstos sienten impotencia porque están obligados a pagar y es por ello, que el resto de compañeros se solidarizan y ayudan a reunir el dinero que cubra el valor de los productos extraviados.

A mí me pasó. Tuve que pagar \$6.000 por una crema que se le perdió a una señora. Y yo revisé mil veces la caja y nunca se le quedó nada, yo fui súper cuidadosa. Y al otro día, llegó reclamando y el supermercado me dijo, o pagas o te echamos [...] Entonces, obviamente me convenía pagar las 6 lucas que perder el trabajo.” (Valentina, Jumbo Comuna Puente Alto).

En cuanto a las relaciones laborales que mantienen los empaquetadores con los distintos funcionarios, tanto del supermercado como de la empresa que los contacta, éstas varían según el establecimiento donde desempeñen sus labores. Es así como en algunos supermercados, los administradores son más estrictos respecto a la presentación personal de éstos (como no

usar aros, usar el pelo tomado en el caso de las mujeres, etc) y al modo en que deben comportarse frente al público (no conversar mucho, no comer, ni beber agua en las cajas). Esta situación muchas veces genera que los empaquetadores sientan que son permanentemente vigilados o puestos a prueba por los funcionarios del supermercado o por la empresa externa. Sin embargo, esto no quiere decir que estos trabajadores tengan una relación directa con los funcionarios que ocupan cargos superiores en el supermercado, pues la comunicación existente sólo se limita a exigencias que establece el supermercado con el encargado de local, quien es el representante de la empresa externa. Este conjunto de exigencias repercute negativamente en la percepción que tienen los jóvenes sobre el empleo y altera el clima laboral.

En este contexto es posible constatar que muchos de los empaquetadores entrevistados no mantienen una relación cercana con los dueños de las empresas externas, pues éstos generalmente se acercan al establecimiento cuando necesitan retirar el dinero que se recauda por concepto de turnos y pago de vestimenta de trabajo, o cuando ocurren hechos graves. Por eso, es recurrente que el trato constante se dé con los encargados de turno, quienes supervisan la jornada de trabajo que les corresponde y asignan cajas, sin embargo también pueden empacar aunque tienen la “garantía” de no cancelar por turno de trabajo. Mientras tanto, los encargados de local o representantes de la empresa externa, son quienes recaudan el dinero que se cancela por turno, para más tarde entregársela a los dueños de la empresa externa y recibir un sueldo, a diferencia del encargado de turno. Además, tienen otras funciones que se vinculan directamente con la recepción y despido de nuevos empaquetadores, reciben reclamos sobre éstos, realizan reuniones con los encargados de turno, mantienen comunicación con los jefes del supermercado y anotan faltas por atraso o inasistencia injustificada.

Este último punto es muy relevante, pues los empaquetadores sólo pueden cometer un máximo de tres faltas, si exceden esta cantidad son despedidos, aunque esto depende de lo estricto que sea el encargado de local. Por falta se comprende: llegar tarde, tratar mal a un cliente, ausentarse reiteradamente al trabajo, no pagar los turnos, no cumplir con las reglas de presentación personal, entre otros.

En cuanto a la relación que mantienen con las cajeras del recinto, la mayoría mencionó que era un trato bastante cordial y amistoso, llegando incluso a participar de celebraciones o reuniones extralaborales. No obstante, en algunos locales es una exigencia no interactuar constantemente con las cajeras y en otros, han tomado medidas más drásticas al descubrir que el vínculo que mantienen perdura fuera del recinto. Así lo menciona una de las jóvenes trabajadoras:

En el supermercado donde trabajaba antes, nos echaron porque hubo un carrete que se vincularon empaques con cajas y nos echaron por eso. No se podían involucrar con el personal de adentro. Así de mala onda.” (Paola, Unimarc Comuna Santiago Centro).

En cuanto a la relación que mantienen con sus pares, el trato es muy amable y solidario, lo cual permite que el ambiente de trabajo sea agradable, como son jóvenes de la misma edad y con necesidades similares, los empaquetadores logren conformar lazos de amistad e incluso organizan actividades fuera del horario de trabajo. No obstante, también ocurre que en algunos locales donde tienen un sistema rotativo de trabajo (Jumbo La Reina, Jumbo Los Dominicos, Unimarc Santiago Centro) el empleo es más competitivo, ya que no tienen una caja designada durante su turno, sino que funcionan de acuerdo al requerimiento de un empaque por parte del cliente. Por lo tanto, esto hace que en reiteradas ocasiones se peleen por las “mejores cajas”.

Las funciones de los empaquetadores de supermercados no sólo se limitan a envolver los productos que compran los clientes, ya que en algunos locales (Jumbo Puente Alto, Santa Isabel de Santiago Centro, Jumbo La Reina, entre otros) es una exigencia que estos jóvenes lleven y ordenen los carros, limpien las cajas, saquen productos acumulados en las cajas y recojan canastos. Estas funciones son concebidas como un abuso por parte de los empaquetadores, sin embargo la inexistencia de un contrato laboral que especifique cuáles son las labores que deben desempeñar, sumado a la necesidad de obtener dinero para suplir las carencias, hace que estos jóvenes accedan y cumplan las peticiones realizadas por el supermercado. En este sentido, las empresas externas se adaptan a las exigencias de estos establecimientos y establecen estas funciones para los jóvenes, aprovechándose de su falta de conocimiento.

La existencia de dos empresas en esta misma situación jurídica o vínculo laboral, es decir, la empresa que los recluta y otra, a la cual otorgan el servicio de empaquetador es lo que Ugarte (2007) denomina relaciones triangulares. Éstas últimas son el resultado del proceso de externalización empresarial donde una empresa mandante subcontrata los servicios de otra con el fin de proveer empleados o ejecutar ciertos servicios. En este caso es la empresa suministradora la que retiene la calidad formal del empleador. El punto problemático radica en que el carácter precario del empleo de empaquetador se agudiza cuando no existe un contrato de trabajo y se deben cumplir órdenes de ambas empresas. Por lo tanto, se establece una divergencia entre la ejecución de sus funciones o deberes versus el cumplimiento de los derechos laborales como trabajador.

Es por ello que la serie de características que presenta el empleo de empaquetador lo constituye como un trabajo de carácter precario, pues son trabajadores que están fuera de los sistemas de protección previsional

y de salud, sin contrato de trabajo, su duración es incierta y el riesgo de perderlo muy elevado e inseguro en el control de las condiciones laborales, incluyendo el salario y los ritmos de trabajo (Rodgers, 1988 citado en Gálvez, 2007:318). A esto se agrega el hecho de que deben asumir otras labores ajenas a la de empaquetador, desempeñando roles que resultan difusos en la práctica.

Estos elementos demuestran que la flexibilidad e inestabilidad de este empleo develan el desdibujamiento de los marcos reguladores que tradicionalmente han resguardado la relación existente entre empleador y trabajador. En este escenario, el empaquetador queda sujeto a la obligación de desempeñar sus funciones en un escenario totalmente desprotegido, donde existen sólo deberes, pero sus derechos son inexistentes. Teniendo que asumir múltiples aspectos de la precariedad como la “gestión del riesgo”, es decir, asumiendo varias exigencias y roles de subordinación ambiguos, entre otros.

Pero, ¿qué lleva a estos jóvenes a aceptar estas precarias condiciones laborales? Los jóvenes aceptan estas condiciones de trabajo netamente por el beneficio económico que pueden conseguir en este empleo, sobre todo considerando que cada jornada de trabajo dura apenas tres horas. Con el dinero obtenido muchos solventan los aranceles de sus respectivas carreras universitarias o en otros casos, pueden comprar materiales de estudio como fotocopias. También existen casos en que el dinero posibilita el pago de arriendo de vivienda y de otras necesidades. Además, el nivel de flexibilidad que presenta este tipo de trabajo ayuda a que los empaquetadores compatibilicen sus estudios porque como se mencionó, son ellos quienes deciden qué días y en qué horario ejecutarán su labor en el supermercado.

Estos dos puntos son muy relevantes al momento de escoger un empleo, pues la mayoría hizo referencia a experiencias laborales anteriores, donde contaban con derechos legales pero tenían que trabajar extensas jornadas de trabajo para obtener el sueldo mínimo. En cambio, con el desempeño de ocho turnos de trabajo como empaquetador logran ganancias que superan el 40% de una renta mínima<sup>10</sup>.

Yo trabajaba en la Nike y en la Adidas. Trabajé en las bodegas...pero prefiero trabajar de empaque, allá hacia fuerza, hartas cosas...eso sí allá tenía contrato y sueldo. (Gabriel, Líder Comuna Maipú)

Por lo tanto, a pesar de que estas condiciones sean precarias y que no tengan ningún resguardo legal, son características que pasan a un segundo

---

<sup>10</sup> En el momento de recoger algunos datos del estudio el ingreso mínimo ascendía a los \$210.000. En 2018, llegó a los \$288.000 y desde el 1 de septiembre de 2020, se reajustó, alcanzando \$326.500 brutos.



plano en razón del beneficio económico que este empleo les permite obtener en un tiempo breve y de carácter inmediato, dado que la propina que reciben de parte de los clientes representa el sueldo que obtienen por el trabajo desempeñado. Ése es el gran atractivo que representa para ellos trabajar en empaques, aún sabiendo que sus derechos son vulnerados tanto por la empresa externa como por el supermercado.

Entrevistadora: ¿Qué hizo que el trabajo de empaque fuera tan atractivo?

“Por el poco tiempo. Porque son 3 horas y media y tú ganai entre 5 a 10 lucas o 17 lucas cuando está muy bueno, pa' los periodos de navidad, año nuevo. [...] A mí me da lo mismo el seguro, yo lo único que quiero es trabajar y al final si teni que pagar \$390, pagai los \$390, como todos, ¿cachai?” (Marisol, Jumbo Comuna La Reina)

Estas condiciones laborales posibilitan la transformación de las relaciones laborales generando una invisibilización de ellas, a través de la desregulación y el subsecuente descentramiento que ha tenido el trabajo en nuestra sociedad. En este contexto, se evidencia una paulatina transformación de las relaciones laborales en relaciones comerciales, generando así la transición de la figura del trabajador a un mero cliente, que desarrolla ciertas labores en el sistema productivo o sistema de ventas sin ningún tipo de protección laboral y social.

*Sindicalización: ¿Desconocimiento o temor a perder el empleo?*

La mayoría de los jóvenes entrevistados reconoce que su trabajo era desempeñado en condiciones laborales precarias, pero cuando se consultaba sobre la importancia de recibir asesoría legal para constituirse como sindicato y así formalizar sus demandas, es decir incorporarlo en el marco regulatorio del trabajo, casi la totalidad de ellos manifestó que este tema no era un asunto urgente.

Como se indicó en los antecedentes, en el año 2015 en Chile este trabajo no formaba parte de nuestra legislación<sup>11</sup> y por lo tanto, lo posicionaba como una nueva modalidad de empleo juvenil en condiciones laborales precarias y adversas. En ese escenario, la inexistencia de este marco regulatorio significaba la imposibilidad de reestructurar la relación laboral y modificar las condiciones laborales. Esto influía en que los jóvenes tuviesen una visión negativa respecto a la sindicalización, ya que entendían

---

<sup>11</sup> Existían varios proyectos de ley que se encontraban en tramitación con el propósito de regularizar la situación de aquellas personas que trabajaban como empaquetadores en los supermercados y otros establecimientos donde se ofrecía tal servicio (Senado República de Chile, 2011).

su participación en la conformación de un sindicato como una pérdida de tiempo.

Lo mismo, o sea como no hay algo que lo ampare a uno en el caso de que lo van a echar... eh simplemente el miedo o también la volatilidad del trabajo... yo creo no da el interés por crear un sindicato...” (Héctor, Tottus Comuna Peñalolén)

Un estudio realizado en 1998 por la Dirección del Trabajo Chileno, evidenció que la mayor dificultad para la organización colectiva no se debía exclusivamente a factores de contexto, sino también a la dificultad que tienen los propios trabajadores en el proceso de afiliación, lo que respondería a problemas internos de la misma orgánica sindical (Espinosa y Yanes, 1998: 8). De este modo, este empleo estaba enmarcado en el individualismo y la falta de sentido de lo colectivo, involucrando el temor a perder el empleo. Sostenemos esta tendencia, dado que muchos jóvenes empaquetadores argumentaron que debido al carácter temporal y transitorio del empleo, no les interesa debatir y organizarse, además de no disponer de tiempo para generar estos espacios de comunicación formal.

La poca o nula exigencia de sus derechos laborales y el desinterés por conformar un sindicato u alguna organización colectiva que propendiera a la regulación del empleo, se relacionaba principalmente con el temor de perder el puesto de trabajo. La necesidad de disponer de un trabajo para costear los aranceles de sus estudios universitarios u otras carencias explicaban la omisión de las irregularidades en las cuales se ejecutaba su empleo: pago por turnos de trabajo y uniforme, falta de infraestructura, ausencia de contrato laboral, entre otros. A su vez, esto impactaba en la construcción de su identidad como trabajadores jóvenes.

Sin embargo, pese a todo lo anteriormente descrito, la mayoría de los empaquetadores cuando se le consultó sobre los beneficios de sindicalizarse, sostuvieron una visión positiva, pues argumentaban que los sindicatos servían para mejorar las condiciones del trabajo y regular el cumplimiento de los derechos laborales.

“Las ventajas están claras, en el sentido que por lo menos nosotros formaríamos como una especie de petitorio que ya hay mucha gente que más o menos sabe las cosas que nos faltan... entonces con un petitorio, ya ha habido acercamientos con la ministra del trabajo en ese sentido... en otros lados de Chile... la desventaja es que no estamos protegidos, no tenemos como... no hay un respaldo a tolerar... la superintendencia del trabajo no tendría como apoyarnos en el sentido que no tenemos como papeles para acreditar que nos echen... o carta de renuncia, entonces eso ya parte como de las deficiencias que nosotros tenemos acá en caso de formar un sindicato” (Camilo, Tottus Comuna Las Condes).

Es importante recalcar que los jóvenes que manifestaron mayor conocimiento sobre los derechos laborales tenían entre 22 y 26 años de edad, mientras quienes se encontraban bajo este rango (18 y 21 años) expresaron no manejar esta información y presentaron un conocimiento deficiente. Esta condición, para el abogado Guillermo Améstica Zavala<sup>12</sup>, se debe a la corta edad de estos jóvenes, además de la falta de experiencia en el mundo del trabajo, por lo que aceptan entre otras cosas, pagar por trabajar. Al respecto lo explica de la siguiente forma::

Y en cuanto al tema juvenil, estas mismas características se ven resaltadas porque se trata de personas que por su propia edad, les falta experiencia básicamente, que no se atreven a reclamar, que muchas veces no tienen la ilustración necesaria, que no tienen idea de cuáles son sus derechos y que muchas veces piensan inocentemente que les están haciendo un favor con esta cuestión, cuando en realidad no hay ningún favor, sino que todo el mundo está ganando con esto.

Otro de los motivos para no sindicalizarse es el grato ambiente laboral que se reconoce entre los funcionarios del supermercado y el jefe o encargado de la empresa subcontratista. Una buena comunicación y la preocupación de sus superiores son motivos que justifican el no ejercicio de sus derechos laborales. Este contexto nos permite apreciar que, si bien la mayoría de los empaques no se organizan por miedo a las prácticas antisindicales, hay otros que no tienen esta necesidad o interés dado el trato humano y el agradable clima laboral que se da al interior del local. Estos elementos revelan que los empaquetadores no dimensionan la importancia de ejercer sus derechos como trabajadores, además de dejar en evidencia la incertidumbre que conlleva desarrollar la labor de empaque.

La sindicalización de los empaquetadores también se debe a otros aspectos más estructurales que explicarían esta realidad. La tasa de sindicalización en Chile es de un 14% (Fundación Sol, 2015), una de las más bajas de América Latina y de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), lo que deja de manifiesto que en la actualidad son pocas las empresas donde sus trabajadores se han organizado colectivamente en la negociación de sus condiciones laborales. Según Doniez (2012), el modelo chileno se caracteriza por tener una negociación colectiva altamente descentralizada y de baja cobertura, cuya

---

<sup>12</sup> Abogado patrocinador de la demanda interpuesta por Óscar Ilabaca, joven empaquetador, quien después de prestar servicios durante cuatro años al supermercado Jumbo Valparaíso fue despedido. La demanda solicitaba la indemnización por despido injustificado y el cobro de prestaciones laborales. El dictamen del Juzgado de Letras fue positivo, ya que reconoció la existencia del vínculo laboral y el supermercado tuvo que indemnizar al trabajador por los motivos señalados anteriormente. Este caso sentó un precedente para las querellas que se presentaron años posteriores.

reglamentación jurídica limita la autonomía del actor sindical, especialmente en lo que se refiere al derecho de huelga. En este sentido, los lineamientos que en la actualidad configuran el Código del Trabajo limitan la libertad del trabajador, promueven un “espíritu antisindicalista” y explican en parte, la desesperanza respecto a las posibilidades de éxito de las reivindicaciones colectivas de los trabajadores.

*Moratoria social : ¿La precariedad laboral es temporal?*

La experiencia del trabajo generalmente determina profundamente la visión que se tenga respecto al mismo, ya sea positiva o negativa, por lo que se esperaba que todos los jóvenes entrevistados en alguna medida enfatizaran sobre este tema.

El trabajo de empaquetador es valorado por los jóvenes por la suma de dinero que pueden obtener en un turno de tres horas y media, y porque no es necesario ser un trabajador altamente cualificado para desarrollarlo, es decir, no requiere un alto capital social para desempeñarlo.

Es importante señalar que el trabajo como empaque, es visto como una instancia que permite la satisfacción de necesidades, pero en ningún caso la labor es percibida como un trabajo que permitiría acceder a otro tipo de empleo de mayor calificación. Por el contrario, es un oficio que no se declara en el currículum porque no es valorado socialmente. Este trabajo es realizado netamente por motivos de pura subsistencia, por lo tanto el empleo de empaquetador es concebido como una labor temporal hasta obtener el título profesional.

A nivel experiencial, los jóvenes declaran sentirse mermados emocionalmente, ya que muchos clientes, o a veces su propia familia le restan valor al empleo por su carácter flexible. El tiempo de antigüedad en este trabajo es un factor determinante en la sensación de desafección, así quedó de manifiesto en aquellos jóvenes que se desempeñaban más de dos años como empaquetador.

Si poh, de hecho es mi propia familia que me dice que no trabajé. Es como está trabajando pero de empaque no más, no es, por ejemplo mi hermana trabaja de día y estudia de noche, entonces es como la Yohana está trabajando. Yo creo que es porque igual yo no vengo todos los días, como es tan flexible no lo ven como un trabajo. Y para mí eso igual es penca, aunque depende del momento en que me lo dicen, porque aparte como es de tres horas y media, menos importancia le dan. (Yohana, Líder Comuna Independencia)

el tema de cómo te ningunean (los clientes), es un trabajo con muy poca ponderación social, la gente te ve como el último eslabón de la cadena... como nos dan propina (Leonardo, Tottus Comuna Santiago Centro).

Por otra parte, sostienen que este trabajo les enseña a ser responsables porque obedecen órdenes, tienen contacto con personas de rango superior y cumplen horarios. Estas características se convierten en elementos valiosos para enfrentar nuevas experiencias laborales a futuro.

Como que igual me siento más adulta, es que igual tengo 18 años entonces igual me siento más grande siendo responsable, llegar a una hora usar uniforme. No sé tener contacto con personas igual te hace aprender pa' después poh. Saber cómo tratar entre comillas a una persona que está más arriba que tú cachai', y eso poh. Igual me da como una responsabilidad eso de tener plata y saber ocuparla bien cachai? Entonces esa es la responsabilidad que uno tiene al trabajar. (Elizabeth, Jumbo Comuna Las Condes).

Se comprende que la experiencia laboral está marcada por su carácter flexible y precario e incide en la valoración interna y externa, así como también en la construcción de la identidad como trabajador joven. En esta órbita, la precariedad del trabajo

involucra la degradación del status del trabajador o trabajadora, en referencia a “la falta” de soportes de seguridad, suficiencia y de bienestar social, lo cual va acompañado de la comodificación y privatización de la vida (a) elemento de monetarización de las relaciones sociales y la naturaleza, (b) la profundización de una lógica de mercantilización institucionalizada por parte del Estado post o neocolonial, y de (c) la fragilidad que sume la vida en contextos de amplia vulnerabilidad social (Julián, 2019:53).

La degradación del estatus como trabajador y la explotación laboral que caracterizan el trabajo de empaquetador, son elementos que permitirían problematizar el concepto de moratoria social, es decir el tránsito de la niñez a la adultez. De acuerdo al análisis planteado, podemos afirmar que la experiencia que vivencian estos sujetos trabajadores está atravesada por una serie de variables que complejizan la práctica laboral ya sea por su clase social, nivel educacional, antigüedad laboral, valoración social, entre otros. La totalidad de los participantes en el estudio fueron estudiantes universitarios que pertenecían a estratos medios y bajos que recurrían a este empleo como un mecanismo que facilitaba la inserción al mercado laboral. Las altas ganancias resultaban atractivas, ya que de esta forma lograban solventar de mejor forma sus estudios universitarios. Este dato es importante, ya que la educación superior en Chile es una de las más caras en América Latina y más de un 80% de las becas otorgadas por el Estado, no alcanzan a cubrir la totalidad de los aranceles.

Al mismo tiempo, existen dos aspectos que generan tensión en la experiencia laboral. Por una parte, es un empleo que no requiere de una alta calificación profesional, aspecto que facilita el acceso a un mercado

laboral que resulta cada vez más competitivo. Por otro, esta misma condición incide en una pobre valoración y/o reconocimiento social, ya que los clientes y sus familiares subestiman la labor que desempeñan porque conciben el empaque de productos como una actividad de menor grado. Cristalizando la condición juvenil como una praxis diferenciadora que está jerarquizada por los saberes y experiencias y definida por un estatus de dependencia o consignación que se enmarca en una lógica de dominación-sujeción establecida a partir de la falta de autonomía de los jóvenes dado que disponen de menos experiencia, siendo ubicados en el eslabón más débil de la cadena social (Villa, 2011:152).

Tal como señala Mario Margulis (2008), la inserción laboral para los jóvenes de estratos bajos y medios es una necesidad que se manifiesta a temprana edad y los obliga a aceptar empleos que socialmente son menos atractivos y flexibles, ya que en el mercado laboral existen pocas ofertas que sean compatibles con los estudios universitarios. Por lo tanto, el predominio del beneficio económico por sobre el cumplimiento de los derechos como trabajador es percibido como una experiencia temporal hasta obtener el título profesional, es decir, la precariedad es visualizada como una actividad transitoria. Para los jóvenes empaquetadores, la moratoria social sería una experiencia que se ve afectada por la necesidad de aumentar los recursos económicos para asegurar la permanencia en sus estudios superiores y así mejorar sus oportunidades laborales a futuro.

### *Conclusiones*

La reorganización productiva y la subsecuente desregulación del mercado del trabajo han generado la aparición de nuevas formas de empleo, caracterizadas por la flexibilidad y precariedad laboral. En la actualidad aproximadamente 30.000 jóvenes se desempeñan como empaquetadores en los distintos supermercados del país en condiciones laborales precarias. Estas condiciones hacen referencia a la inexistencia de un contrato, de un salario, de cotizaciones previsionales y de cobertura de salud, sumado al pago del uniforme de trabajo, de los turnos de trabajo y de las pérdidas de mercadería de los clientes. Además, en algunos locales no cuentan con la infraestructura adecuada que les permita descansar, almorzar o guardar sus pertenencias durante sus turnos de trabajo, lo que muchas veces implica que terminen utilizando los espacios de los clientes (como los baños, por ejemplo).

A esto se agrega la serie de labores que deben desarrollar al interior del supermercado como la limpieza de cajas, recoger canastos y ordenar carros. Este hecho expone a los empaquetadores a sufrir accidentes laborales, que tanto el supermercado como las empresas externas no están dispuesta a costear, puesto que no existe un vínculo contractual explícito que los obligue. Es por este motivo, que muchas empresas externas obligan

a los jóvenes a firmar un mandato o convenio que las desliga de toda responsabilidad y sólo exige a los empaquetadores cumplir con una serie de reglas y normas que se relacionan con la presentación personal y el pago de los elementos que anteriormente se mencionaron.

Por otra parte, se constata que los jóvenes tienen conocimiento de la serie de irregularidades que presenta este empleo. No obstante, las necesidades económicas y el carácter flexible del empleo prevalecen como atributos por sobre la exigencia de los derechos laborales. Esto tiene directa relación con su condición de estudiantes universitarios, ya que la mayoría intenta ayudar a sus padres en el pago de sus respectivas carreras universitarias a través de las propinas que reciben de los clientes. A su vez, estos rasgos se encuentran condicionados por la poca experiencia laboral y por la ganancia obtenida en los turnos de trabajo. Estos recursos económicos tienen carácter inmediato. Además de que las ganancias logradas en un turno superan ampliamente el sueldo obtenido en un trabajo con una jornada de ocho horas o freelance y que están adscritos en el marco regulatorio. Esto explicaría la falta de interés o temor por conformar un sindicato que defienda sus derechos porque existe una visión negativa asociada a la alta probabilidad de perder el empleo. Según la experiencia de los empaquetadores, han ocurrido muchos casos en que el interés de constituir un sindicato ha representado una amenaza tanto para el supermercado y la empresa externa y sus consecuencias fueron negativas: malas relaciones laborales y despidos abruptos.

Si bien la variable generacional no parecería determinante para explicar la visión negativa o el temor a perder el empleo producto de la conformación de un sindicato, de esta investigación emergen algunos interrogantes respecto a si existen otros indicadores como el origen social, antecedentes familiares de sindicalización, trayectorias laborales, u otros que permitirían comprender con mayor profundidad los alcances de esta organización.

Las relaciones laborales también constituyen un punto fundamental en el ejercicio de los derechos, porque en aquellos casos donde existen buenas relaciones con los cajeros y con los compañeros de trabajo, los jóvenes se muestran más dispuestos a soportar estas condiciones de precariedad laboral, ya sea “por el ambiente familiar” como algunos lo describieron o porque este trabajo es transitorio mientras terminan sus estudios superiores.

Sin embargo, la experiencia laboral es ambivalente, ya que por una parte les permite “crecer” al tener que cumplir un horario y aprender a interactuar con sus compañeros de trabajo, y por otra, resulta un trabajo socialmente desvalorizado por su carácter flexible y de baja cualificación.

Esto lleva a plantear una serie de interrogantes: ¿Cómo se revierten las condiciones de precariedad cuando los jóvenes trabajadores las legitiman?,

¿Es la moratoria social un proceso que incentiva la inserción laboral de los jóvenes de estratos medios y bajos en empleos precarios? ¿La falta de interés por sindicalizarse se debería a otras variables estructurales como el historial de sindicalización en la familia, origen social, entre otras? ¿O sería un efecto de la crisis interna a nivel país el que ha evidenciado el debilitamiento de las representaciones colectivas en el mundo del trabajo? Respecto a la promulgación de la ley 21.165, a más de dos años de su implementación, subsiste el interrogante sobre si ha permitido regular de forma efectiva el empleo de los jóvenes empaquetadores garantizando sus derechos como trabajadores.

## Referencias

- Aguiar, S. (2007). Indagaciones sobre el mercado de trabajo específico juvenil: acumulación capitalista y dinámica precarizadora. *Cuadernos de estudio del trabajo*, N°3.
- Aguilar, O. (2004). Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile. *Némesis* N°4.
- Campins, M. (2007). *Sociedad y Estado en tiempos de globalización*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Colomas, F. y Rojas, P. (2003). Evolución del Mercado Laboral en Chile: Reformas y Resultados. En *La transformación económica de Chile* (pp.492-545). Santiago: Editorial Centro de Estudios Públicos.
- Diario Constitucional (2018). "Sana crítica". Recuperado de <https://www.diarioconstitucional.cl/2018/07/06/segundo-juzgado-del-trabajo-de-santiago-acogio-demanda-y-reconoce-relacion-laboral-entre-empaquetadores-y-supermercado/>
- Dirección del Trabajo (2019). Código del trabajo (2019). Santiago de Chile. Recuperado de: [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-95516\\_recurso\\_2.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-95516_recurso_2.pdf)
- Doniez, V. (2012). *El modelo laboral Chileno: la deuda pendiente*. Santiago: Editorial Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales.
- Espinosa, M. y Yanes, H. (1998). Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Fundación Sol (2011). Minuta de empleo Trimestre Agosto - Octubre 2011, Boletín N° 15, Unidad de estadísticas del trabajo. Santiago.
- Fundación Sol (2015). Sindicatos y negociación colectiva, Documentos de trabajo del área de sindicatos y negociación colectiva. Disponible en: <http://>



[www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/05/Sindicatos-y-Negociaci%C3%B3n-Colectiva.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/05/Sindicatos-y-Negociaci%C3%B3n-Colectiva.pdf)

Gálvez, T. (2007). *Medición de la calidad y precariedad del empleo*. Santiago: Dirección del trabajo.

Krauskopf, D. (2004). *Comprensión de la juventud. El ocaso del concepto de moratoria psicosocial*, *Revista de estudios sobre la juventud*, N°21.

Julián, D. (2019). *Precariedad y sociedad. Para estudiar la precariedad en el Sur*. En *Estudios de trabajo desde el sur Volumen II* (pp.35-61). Santiago de Chile: Ariadna Ediciones.

Klein, N. (2007). *No logo. El poder de las marcas*. Barcelona: Editorial Paidós.

Leal, J. (2010). *Trabajo y vulnerabilidad social. Una reflexión a partir de dos casos empíricos en Uruguay*. Uruguay: CLACSO Ediciones.

Ley 21165 (2019). *Ley de Empleo Juvenil*. Recuperado de [https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=Ley%201165&dc\\_source=&npagina=1](https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=Ley%201165&dc_source=&npagina=1)

Margulis, M (2008). *La juventud es más que una palabra*. En *La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud* (pp.13-28). Buenos Aires: Editorial Biblos.

Montero, C. y Morris, P. (2001). *La ciudadanía laboral: un imperativo de equidad*. Recuperado de: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=426>

Mora, M. (2005). *Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado*. Santiago: *Revista de Ciencias Sociales* Universidad de Costa Rica, Vol.2, N°108.

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Información sobre el empleo juvenil en América Latina*. Recuperado de: <http://prejal.oit.org.pe/docs/factsheet-empleo-juveni-AL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en las empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_201138.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201138.pdf)

Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Santiago: Editorial Zig-Zag.

Redondo, J. (2000). *La condición juvenil: entre la educación y el empleo*, *Revista Scielo*, Vol.8, N°12.

Santamaría, L (2009). Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/765/76512777007>

Senado República de Chile (2011). Reconocerán vínculo laboral entre supermercados y empaquetadores. Recuperado de <https://senado.cl/reconoceran-vinculo-laboral-entre-supermercados-y-empaquetadores/senado/2011-04-21/100632.html>

Tokman, V (2003). Hacia una visión integrada para enfrentar la inestabilidad y el riesgo, *Revista CEPAL*, Vol.81.

Ugarte, J (2007). Relaciones laborales triangulares: la subcontratación y suministros de trabajadores en la nueva ley chilena, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, N° 30.

Villa, M (2011). Del concepto de juventud al de juventudes y al de lo juvenil. *Revista Educación y Pedagogía*, Vol.23, N°60.

## **Reseñas Bibliográficas**

Libros

### ***Trabajo***

#### ***Una historia de cómo empleamos el tiempo***

James Suzman

Barcelona: Editorial Debate 2021

La obra propone analizar una amplia historia del trabajo, desde los orígenes de la vida en la tierra hasta el presente más automatizado, para poner a prueba algunas de las suposiciones más arraigadas sobre lo que significa el ser humano. El enfoque multidisciplinar utilizado combina investigaciones antropológicas, arqueológicas, evolutivas, fisiológicas y económicas. Sus resultados revelan que, si bien hemos evolucionado para encontrar significado, propósito y disfrute en el trabajo, nuestros antepasados jamás le dedicaron tanto tiempo ni lo situaron en el centro de sus existencias.

En la obra, estructurada en cuatro partes, se formula el problema económico de manera introductoria para abordar luego el origen del trabajo, el entorno previsor, el trabajo en el campo y sus condiciones y el trabajo en la ciudad y sus implicancias. Sobre estas referencias el autor plantea las conclusiones del análisis.

### ***The Palgrave Handbook of Disability at Work***

Sandra L. Fielden, Mark E. Moore, Gemma L. Bend (Eds.)

Springer 2021

Este manual cubre los diversos aspectos relativos a las personas con discapacidades que ingresan a un lugar de trabajo, incluidos los aspectos legales, las transiciones, los tipos y niveles de empleo, el impacto de las diferentes discapacidades y la consideración de la intersección de la discapacidad con otras identidades como el género y la etnia. Los capítulos refieren a las estrategias organizacionales que se adaptan a la discapacidad de las personas en el trabajo y utilizan estudios de casos para resaltar cuestiones importantes de carácter contextual y perspectivas individuales. El manual concluye con una reflexión sobre los temas abordados y plantea recomendaciones para futuras investigaciones sobre discapacidad. Marca una importante contribución al estudio de la diversidad en el lugar de trabajo recurriendo al trabajo de académicos de diversas disciplinas y

regiones para considerar una amplia y diversa variedad de enfoques, teorías y modelos.

### ***Work Disrupted: Opportunity, Resilience, and Growth in the Accelerated Future of Work***

Jeff Schwartz, Suzanne Riss  
Wiley 2021

El futuro del trabajo, anticipado por el Covid-19 ha creado según los autores una necesidad urgente de nuevos mapas, nuevas mentalidades, nuevas estrategias y, lo que es más importante, una guía confiable que pueda aportar elementos para responder en este contexto. Constituye una guía que se propone aportar referencias claras al futuro del trabajo, que actualmente constituye un tema rodeado de desinformación, miedo y confusión. Con una creencia en el poder de la innovación y la creatividad humanas el autor presenta los problemas clave, las elecciones críticas y los posibles obstáculos que deberían ser contemplados. Escrito en un estilo sencillo incluye entrevistas con destacados pensadores sobre el futuro del trabajo que ofrecen perspectivas y orientación adicionales.

### ***The Social Meaning of Extra Money Capitalism and the Commodification of Domestic and Leisure Activities***

Anne Jourdain, Sidonie Naulin  
Palgrave MacMillan, 2020

¿Por qué las personas que solían participar en actividades domésticas y de ocio de forma gratuita intentan sacar provecho de ellas? ¿Cómo y por qué la gente mercantiliza su tiempo libre? Este libro explora a través de distintos ejemplos el uso económico del tiempo libre. Describe cómo el desarrollo de plataformas web, el contexto económico actual y los valores posfordistas pueden explicar esta extensión del mercado y el trabajo.

Basándose en una variedad de entrevistas, observaciones etnográficas y encuestas cuantitativas se cuestionan los efectos empoderadores de la mercantilización, con un enfoque específico en cómo las desigualdades de género y clase afectan los significados sociales del dinero extra. En última instancia, los hallazgos colectivos demuestran cómo la mercantilización impregna incluso las actividades sociales más triviales. La investigación constituye un aporte importante para académicos y estudiantes que se interesan por el enfoque en género, sociología digital y sociología del trabajo.

***La vida en las organizaciones***  
***El aprendizaje como acción colectiva***

Ernesto Gore  
Buenos Aires: Granica 2020

El autor se propone esclarecer en la obra los numerosos desafíos que plantea el nuevo escenario de las organizaciones: comprender el papel que debe asumir el management, destacar la comprensión por sobre la obediencia en el ejercicio del liderazgo y entender en profundidad lo que hasta ahora se había hecho intuitivamente. Aunque las reflexiones del libro surgen de la experiencia del autor como docente, investigador y consultor en el campo organizacional, su interés es trascender el campo de la administración y ayudar a entender mejor el aprendizaje como acción colectiva. Desde esa perspectiva revisa los viejos significados de palabras conocidas como liderazgo, autoridad, estrategia, obediencia, significado, identidad, práctica, redes y comunidades, a fin de encontrar su sentido en la organización actual ante una realidad que moldeó el pensamiento sobre las organizaciones y aún permanece.

***Le travail d'équipe en institution***  
***Clinique de l'institution médico-sociale et psychiatrique***

Paul Fustier  
Dunod: 2020

Las problemáticas de un equipo de trabajo constituyen el centro de las prácticas profesionales en los campos de la educación especializada, la exclusión social y la psiquiatría. Este libro reúne las principales obras de Paul Fustier sobre este tema y se organiza según tres ejes: el origen de la institución y el planteo de interrogantes sobre los diferentes modalidades de gestión; la construcción en equipo de una representación inconsciente de las personas que se encuentran a cargo y la cuestión de cómo afrontar la brecha entre un equipo de profesionales y cada uno de sus integrantes, entre las posiciones individuales y la cultura del equipo, entre lo que surge de lo personal y lo que concierne al colectivo.

El tratamiento de estos temas permite concluir con la presentación de objetivos metodológicos y puntos de referencia para psicólogos y psiquiatras cuya tarea es ayudar a los equipos en su trabajo.



## Normas de publicación

El Comité de Redacción de la Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo examinará todos los artículos recibidos. Los trabajos deberán ser inéditos y no deben ser presentados para su publicación en ningún otro medio. Los originales serán sometidos al criterio de dos evaluadores externos anónimos. Los artículos podrán ser aceptados, sujetos a revisión o rechazados y el comité editorial comunicará las razones de la decisión. En caso de controversia entre los evaluadores, el comité editorial tomará la decisión final de aceptación o rechazo del artículo.

Los autores de los manuscritos aprobados para su publicación deberán ceder el copyright de la versión en castellano del artículo y autorizar a la revista a publicarlo en el sitio web del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo FCE-UBA e incluirlo en diversas bases de datos científicas, conforme a la legalidad vigente. Los artículos deberán ser remitidos en formato digital a la siguiente dirección de correo electrónico: cesot@fce.uba.ar

## Normas de edición

Los artículos estarán redactados en español. Su primera página deberá incluir el título del artículo, el/los nombre/s del/los autor/es, e institución a la que pertenecen, un resumen de 100 a 150 palabras y cuatro palabras clave. El título, el resumen y las palabras clave deben indicarse también en inglés. El texto del artículo será redactado en letra arial 11 con interlineado simple, tendrá una extensión máxima de 30 páginas incluidas las notas y la bibliografía. Los cuadros, tablas y gráficos se enviarán en forma separada en Word o Excel. Deberán estar numerados y titulados correctamente y con indicación de las unidades en que se expresan los valores, así como las fuentes correspondientes.

Las citas aparecerán en el texto incluyendo entre paréntesis el primer apellido del autor o autores y el año de publicación de la obra citada. Las notas deberán consignarse a pie de página y serán numeradas correlativamente. Las referencias bibliográficas deberán listarse al final del artículo, ordenándose alfabéticamente y ajustándose a las normas del Manual de Estilo de la American Psychological Association (APA, 7th Edition) (<https://apastyle.apa.org>).

Ver Concise Guide to APA Style: Seventh Edition. Ejemplo de citas en <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/citations>

## Publication Rules

The Editorial Board of the journal Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo will examine all the articles received. All papers

should be unpublished and not be submitted for publication to any other source. Papers will be evaluated by three external anonymous referees and will be accepted, subject to review or rejected. The Editorial Board will notify the authors the reasons for the decision made. Should there be controversy among evaluators, the Editorial Board will make the final decision of accepting or rejecting the article. The authors of the approved manuscripts accepted for publication must transfer the copyright of the Spanish version of the article and give permission to the Centro de Estudios de Sociología del Trabajo FCE-UBA to be posted on the website and to be included in scientific databases according to law. Articles should be submitted in digital format to the following email address: cesot@fce.uba.ar

### Editing Rules

The articles will be written in Spanish. Their first page should include the title of the article, the name / s of the author / s, and institution to which they belong, a summary of 100-150 words and four keywords. The title, abstract and keywords should also appear in English. The article will be written in Arial font size 11 with single spacing, will have a maximum of 30 pages including notes and bibliography. The tables and charts will be attached separately in Word or Excel. They should be numbered and titled properly and should indicate the units in which the values are expressed, as well as the corresponding sources.

References should be listed at the end of the article in alphabetical order and following the rules of the American Psychological Association Style (APA, 7th Edition) ([https:// apastyle.apa.org](https://apastyle.apa.org)).