

DESVALORIZACIÓN CULTURAL DEL TRABAJO HUMANO Y EXPANSIÓN DEL CAPITAL

HUMAN LABOR CULTURAL DEVALUATION AND CAPITAL EXPANSION

Oswaldo Rubén Battistini*

RESUMEN

Este artículo se propone analizar el proceso flexibilizador de las relaciones laborales, desarrollado en Argentina durante la última década del siglo xx, sus consecuencias en torno a la precarización del trabajo y su impronta desvalorizante del rol del trabajo en la producción. El material utilizado para este análisis corresponde a entrevistas realizadas a personas trabajadoras y dirigentes sindicales, a revisión de la legislación y de la negociación colectiva, así como a información periodística referida a la temática.

PALABRAS CLAVE: ARGENTINA * FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO * RELACIONES LABORALES* CAPITALISMO * HEGEMONÍA CULTURAL

ABSTRACT

This paper points out to analyse the flexibilization process of labor relations carried out in Argentina during the last decade of the past century, its consequences on labor precarization and its significances over the devaluation of the role of labor in the production process. We based this paper on a qualitative research in which we carried out interviews among workers and trade union leaders, as well as a revision of the legislation, collective negotiation acts, and different journalistic data referred to this issue.

KEYWORDS: ARGENTINA * LABOUR FLEXIBILITY * LABOUR RELATION * CAPITALISM * CULTURAL HEGEMONY

* Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.
obattistini@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La necesidad de lograr competitividad es argüida corrientemente por el capital para impulsar continuas reducciones de costos en sus empresas. Desde la perspectiva económica liberal, el recurso a la reducción de los salarios de los trabajadores parece ser siempre el único posible para lograr ese objetivo. Lo que dicho discurso oculta es que, si bien la disminución salarial no necesariamente va a representar una inmediata y sustancial ganancia para el capital, los instrumentos utilizados para producir ese efecto propiciarán condiciones de crecimiento exponencial de dicha ganancia en el mediano o largo plazo.

Parte fundamental del discurso que impulsa tales objetivos coloca a los incrementos salariales y a la multiplicación de derechos para los trabajadores como los principales obstáculos para alcanzar el desarrollo empresarial y consiguientemente, el crecimiento de la economía en su conjunto. La urgencia de alcanzar condiciones materiales para lograr tal crecimiento se argumenta a favor de que si se logra salvar tales obstáculos, a nivel microeconómico, las empresas lograrán ganancias sostenidas, impulsarán la inversión y el efecto virtuoso global será el aumento del empleo y de los salarios de los trabajadores; es decir que, si estos últimos aceptan realizar un sacrificio coyuntural en el corto plazo, en el mediano o largo plazo los beneficios serán para la sociedad en su conjunto¹.

Sin embargo, para producir el marco sociocultural pasible de aceptar tal situación, los economistas del *establishment* suelen aducir la presencia de crisis económicas insalvables que de haberse aplicado las políticas que ellos proponen no se hubieran generado. Según esos mismos discursos, esas crisis obligan a tomar rápidas decisiones, para evitar dilaciones que motiven mayores dificultades y que lleven a las empresas a despedir personal o, en el caso más extremo, a tener que cerrar sus puertas.

Mientras tanto, en el contexto de propagación del discurso económico liberal, las empresas comienzan a suspender o despedir personal, en un número aún moderado de trabajadores, casi confirmando el valor de la argumentación dominante. Es decir, según la perspectiva liberal, si no se realizan los cambios económicos que ellos plantean como imprescindibles, la población trabajadora va a ser perjudicada.

Casi como si fuera un contrasentido, es la lógica argumental liberal la que trata de crear la realidad para luego tomar esa realidad concreta (impulsada por acciones llevadas a cabo por fuerzas económicas afines a esa línea ideológica) o virtualmente construida, como base de sustento del mismo discurso².

En este sentido, los argumentos teóricos y los dispositivos técnicos que los economistas liberales preparan para que el objetivo de control salarial pueda sostenerse en el tiempo y no sea solamente una medida destinada a reducir los costos derivados de ese componente, sino que permitan estabilizar situaciones de cierta tranquilidad social o disciplinamiento del conjunto de las personas trabajadoras.

En el presente artículo, se busca identificar cuales son las premisas que pone en marcha el discurso liberal y hasta donde puede llegar para disciplinar a esta población. Al

1 “La teoría del derrame implica así, lanzar generaciones a fuertes carencias, bajo la promesa de un escenario que automáticamente será mejor para las siguientes” (Kliskberg, 1996, p.175).

2 Refiriéndose al origen e implantación de las teorías neoliberales en distintos territorios, Harvey argumenta que: “Gracias al dominio de los medios de comunicación por los intereses de clases altas, pudo propagarse el mito de que los Estados fracasaban desde el punto de vista económico porque no eran competitivos (creando, por lo tanto, una demanda de reformas todavía más neoliberales). El incremento de la desigualdad social dentro de un territorio era interpretado como algo necesario para estimular el riesgo y la innovación empresariales que propiciaban el poder competitivo e impulsaban el crecimiento. Si las condiciones de vida entre las clases más bajas de la sociedad se deterioraban, esto se debía a su incapacidad, en general debida a razones personales y culturales, para aumentar su capital humano (a través de la dedicación a la educación, la adquisición de una ética protestante del trabajo y la sumisión a la flexibilidad y a la disciplina laborales, etc.). En definitiva, los problemas concretos emergen por la falta de fuerza competitiva o por fracasos personales, culturales y políticos” (2005, p. 172).

mismo tiempo, se pretende descifrar los mecanismos socioculturales sobre los que se asienta y las debilidades de los colectivos político-sindicales (que representan los intereses obreros) sobre las que se basa. Para ello, en primer lugar, se analiza la relación entre las condiciones materiales y culturales que se requieren para tales objetivos y las características de los dispositivos discursivos y técnicos que las propician. En segundo término, se revisa las políticas laborales que el liberalismo llevó adelante en Argentina, entre 1991 y 2001. Luego se presenta las corrientes técnico-ideológicas que justificaron los cambios flexibilizadores, así como, las nuevas figuras en el trabajo que se generan a partir de estas. En los apartados siguientes, se da cuenta de las formas más inhumanas de la flexibilización, que terminan justificando formas de explotación máxima del trabajo.

CONDICIONES NECESARIAS PARA CREAR Y CREER

Como se mencionó anteriormente, una de las condiciones que deben ser creadas y creídas luego por la población es que el país se encuentra en una situación económica de difícil salida y que las soluciones para los problemas que enfrentan deben ser de drástica aplicación. Para que las políticas que se proponen dichas soluciones puedan ser llevadas a cabo tienen que encontrar cierta docilidad en la población, de lo contrario, estas no tendrán el éxito esperado o directamente se volverán inviables.

En ese sentido, es necesario contar con la debilidad de las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto, el consenso de sus dirigentes, ya que estas deben aceptar la puesta en funcionamiento de dispositivos políticos que pueden perjudicar coyuntural o permanentemente a las personas representadas. Es decir, la contención de los salarios o su ajuste momentáneo suele ser llevada a cabo junto a un conjunto de medidas dirigidas a flexibilizar las formas contractuales, diluir los controles sobre los empresarios y empresarias, consiguiendo, a propiciar la libre disponibilidad de la mano de obra por parte de estos últimos (Coutrot, 1998, p. 236-245).

La posibilidad de alguna resistencia (individual o colectiva) por parte de la población trabajadora a la imposición de condiciones desfavorables de empleo y trabajo, hace que los empresarios y empresarias, así como el propio Estado (a partir de su función garantizadora de la acumulación de capital) diseñen y pongan en funcionamiento dispositivos normativos e ideológicos que tiendan a neutralizar o morigerar el conflicto social. Para que esto último ocurra, antes de imponer la norma legal y sin que al poder político se le haga necesario la utilización de la fuerza represiva, determinados marcos ideológico culturales son establecidos para contrarrestar o diluir las fuerzas colectivas que pueden encausar alguna acción directa contra las medidas dirigidas a flexibilizar el trabajo³.

Desde el plano material, la contradicción inherente a la relación capital-trabajo solo se resuelve, en cada coyuntura, a partir de la lucha política y económica. Sin embargo, la puesta en marcha de diferentes dispositivos culturales, superpuestos a la acción del capital, condiciona y neutraliza la organización del trabajo frente al capital, aún con anterioridad a la manifestación explícita de la resistencia de la población trabajadora.

Entre dichos dispositivos, toman sentido todos aquellos que tiendan a enlazarse en la trama sociocultural de la población, aún cuando la norma legal que se enmarque en ellos no sea comprendida por toda la sociedad y hasta por los sujetos que pueden verse perjudicados por dicha política que se pretende llevar a cabo mediante esa normativa. Es decir, antes de que la ley sea impuesta, la sociedad debe aceptar y hasta propagar discursos favorables a la acción del capital, justificar su potencia innovadora y productiva y creer

3 Respecto al proceso de privatización de la empresa telefónica de Argentina y posterior transformación de la organización del trabajo, Pierbattisti (2008) muestra como determinados métodos represivos (limitaciones a la circulación de los trabajadores y trabajadoras por distintos espacios, traslados a puestos de trabajo en lugares alejados, discriminación en el otorgamiento de tareas, etc.) fueron debilitando la resistencia obrera, con el objetivo de dividir el colectivo y de esa forma, neutralizar cualquier tipo de resistencia.

que su desarrollo es la fuente del bienestar colectivo. En última instancia, este proceso se lleva adelante sobreponiendo al valor del trabajo el valor del capital, no solo en términos económicos sino también en términos culturales.

De esta forma, se intenta alcanzar una condición bajo la cual los trabajadores y trabajadoras descrean de su propia potencia transformadora y consideren que su capacidad de trabajo depende exclusivamente del favor de la inversión del capital. La posibilidad de construir un imaginario social de subordinación cultural del trabajo es ejercida por el capital desde sus orígenes, tal como lo presenta el propio Marx en su teoría general sobre la alienación (1993), de todos modos, los mecanismos para llevarlo a cabo no fueron siempre los mismos, o lograron sofisticarse con el tiempo. En el siguiente apartado, se analiza las formas en que se generan en la actualidad esos mecanismos, las políticas que los enmarcan y las premisas ideológicas que se imponen a la sociedad en su conjunto. Para ello, se revisa el proceso flexibilizador del trabajo producido en Argentina durante los años 90 del siglo xx.

FLEXIBILIZAR: EL BIENESTAR DE UNO ES IGUAL AL BIENESTAR DE TODOS

Desde la última dictadura militar en Argentina, comenzaron a gestarse las principales líneas bajo las cuales, paulatinamente iban a generar condiciones favorables a tres premisas del capital (triunfo cultural, disposición plena sobre el trabajo y libre arbitrio para la acumulación).

Tras la crisis del Estado Benefactor y desde comienzos de la década de 1990, a partir del triunfo ideológico neoliberal, la intervención estatal en el mercado fue severamente cuestionada. Según las premisas liberales⁴, uno de los factores que debía ser fuertemente desregulado era el trabajo. De esta forma, desde 1991 en adelante, se impulsó la

desregulación de la mayor parte de las normas laborales que hasta entonces, aseguraban derechos a la población trabajadora. Las políticas liberalizadoras del trabajo eran fundamentadas desde la aparente necesidad de liberar la potencia inversora del empresariado, hasta entonces contrariada por el alto costo establecido por las protecciones a los empleados y empleadas. Según el discurso dominante, si esas políticas se ponían en marcha, inmediatamente iban a facilitarse, agilizarse e impulsarse decisiones empresarias que impulsaran la economía (Tokman y Martínez, 1999, p.54).

Bajo la idea de que la propuesta liberal iba a producir beneficios para toda la población, la flexibilización se presentaba como un mecanismo imprescindible para la eficiencia productiva y el único camino posible para incrementar la competitividad internacional de las empresas. Tal como se indicó anteriormente, la mejora individual de las empresas acumularía beneficios a toda la economía, que inmediatamente se reflejaría en el resto de la sociedad en forma de empleo, incrementos en los salarios, mejoras en la seguridad social y aumento del consumo.

La crisis hiperinflacionaria de fines de los 80 y comienzos de los 90, en el siglo xx, dejaron un Estado exhausto (acosado por la deuda externa y sin recursos para hacer frente a la crisis) y un gobierno apremiado por el conflicto social. Estas condiciones legitimaban la adopción de medidas drásticas y los técnicos neoliberales eran los primeros dispuestos a aplicarlas, propagándolas como las únicas posibles y como parte de un plan efectivo, eficiente y racional para solucionar todos los problemas económicos y sociales que enfrentaba el país (Salvia, 2012, p. 54-56).

Desde entonces y amparados por un gobierno de signo peronista, el de Carlos Menem, los técnicos neoliberales se apropiaron de distintos ministerios y desde allí, desplegaron una batería de medidas que tuvieron como objetivo principal la disolución de todas las fuentes de intervención del Estado en la economía.

En lo referente al trabajo, en el período comprendido entre los gobiernos de Carlos Menem y de Fernando de la Rúa (1989-2001),

4 En este artículo, se utiliza indistintamente las palabras "neoliberal" o "neoliberalismo", ya que se considera a este último como una de sus distintas formas de aparición en la historia, que aún con especificidades se asienta en los mismos postulados ideológicos, económicos y políticos.

se implementaron una serie de medidas que tuvieron la intención de cumplir con todos los preceptos de la denominada flexibilidad laboral, así como se impulsaron y facilitaron cambios en la organización de la producción al interior de las empresas (Neffa, 1999, p. 54-58).

La flexibilidad laboral fue dirigida a desorganizar gran parte del esquema legal, que durante muchos años, había hecho del derecho del trabajo argentino un ejemplo de protección para el resto de Latinoamérica e incluso hasta respecto de algunos países europeos (García, 2004, p.26). Los contratos por tiempo determinado o “a plazo” permitieron eludir por parte del sector empresarial, la que calificaban como “incómoda” estabilidad contractual (el contrato por tiempo indeterminado⁵). Los nuevos contratos a plazo disminuían los costos a la entrada, mediante fuertes reducciones en las contribuciones patronales a la seguridad social y a la salida, mediante la finalización a término del contrato y con facilidades para pagar la indemnización, si fuera necesaria.

Asimismo, para facilitar la utilización de contratos por tiempo indeterminado, se redujeron las contribuciones patronales que lo gravaban y se disminuyó el monto de la indemnización por despido. Otras formas de empleo de mano de obra se constituían en alternativas baratas para el empresariado, como las pasantías y los contratos de aprendizaje; en las cuales, explícitamente o mediante mecanismos que eludían la salarización, se enmascaraba una relación salarial bajo una forma contractual supuestamente dirigida a potenciar saberes y facilitar la posterior inserción de los jóvenes en el trabajo. Así, se evitaban las obligaciones del contrato laboral típico, para utilizar mecanismos precarizantes que no cumplían siquiera

la función prevista en la misma ley (Antunes y Pochman, 2008, p. 197).

Se creó el período de prueba para el contrato por tiempo indeterminado, con una extensión exagerada de tres meses, que incluso se podía prolongar a seis meses mediante la negociación colectiva y en el caso de las Pymes, a doce meses. Dada la duración de este y la ausencia de controles estatales, muchas empresas pasaron a utilizar el período de prueba como un contrato a término, evitando continuar la relación más allá del tiempo estipulado para su finalización y reemplazando a una persona trabajadora por otra contratada de la misma manera; estableciendo así la rotación de personal, supuestamente a prueba.

Otra forma de empleo flexible fue el contrato a tiempo parcial, por el cual se permite contratar trabajadores y trabajadoras en jornadas reducidas y con salarios proporcionales a estas. Este último contrato se generó con el objetivo de hacer accesible el empleo a jóvenes y mujeres, a quienes se suponía con dificultades para acceder a contratos de jornada completa, por las obligaciones del estudio en los primeros y las tareas del hogar para el segundo caso.

La reforma del derecho del trabajo flexibilizaba flexibilidades formales (o de derecho), por lo cual el desempleo creciente (que superó los dos dígitos en gran parte del período y alcanzaba a más del 20% como efecto de la crisis de 2001), debilitaba a las organizaciones sindicales y presionaba a la población trabajadora para aceptar condiciones flexibilizadas en sus contratos.

Así, el empleo no registrado (mal denominado como “en negro”⁶), una de las principales formas de contrato laboral precarizado se extendía y generalizaba, llegando a afectar al 38,6% en 2001 y llegando al 48,8% en 2003 (MTEySS 2006). En un contrato no registrado, el empleador elude el pago de las contribuciones a la seguridad social, no paga indemnización al

5 En Argentina, el contrato por tiempo indeterminado no implica una relación de estabilidad absoluta entre empleador y trabajador, ya que la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), dispone el despido incausado, facultando al empleador a despedir al trabajador, siempre que asegure el preaviso y pague la indemnización correspondiente, dotando al contrato de cierta flexibilidad intrínseca (Meik y Saz, 1990).

6 Cabría preguntarse cuál es la razón para que una forma de contratación que se establece por fuera de la legalidad lleva el mote de “en negro”, otorgando a la negritud el lugar de lo oculto, lo corrupto y a lo blanco la idea de lo permitido, lo immaculado, lo bueno.

finalizar la relación contractual, no tiene que abonar días no trabajados por enfermedad y generalmente, paga salarios más reducidos que en los trabajos formalizados. Al mismo tiempo, esta forma de empleo contribuye a debilitar la acción sindical, ya que esta población trabajadora no es representada sindicalmente y por lo tanto, se encuentra desprotegida en la defensa colectiva de sus derechos (Iranzo y de Paula Leite, 2006, p. 410).

Si Argentina había contado con sindicatos poderosos, con importantes porcentajes del sector trabajador afiliado, con capacidad de articular el conflicto frente al Estado y al empresariado, la pregunta que surge es ¿qué ocurrió para que los sindicatos y sus dirigentes aceptaran tal nivel de desregulación en las leyes laborales, que habían sido parte fundamental de sus conquistas pasadas?

En primer lugar, la desocupación y la precarización del trabajo (producida por el mencionado contrato no registrado y por las formas de empleo temporario⁷) menguaron considerablemente el número de personas representadas en estos sindicatos. En segundo término, una gran cantidad de nuevas personas trabajadoras, sobre todo las más jóvenes, comenzaron a resistir ser representadas por los sindicatos (Battistini, 2001) y se adherían simplemente para contar con la protección de una obra social⁸. Finalmente, una parte importante de la dirigencia de ciertos gremios se mostró condescendiente con el gobierno menemista, primero por tratarse de un mandatario del mismo signo político que tales

dirigentes sindicales y a cambio de la obtención de las concesiones que el gobierno les otorgaba (participación en las privatizaciones de alguna empresa pública o del sistema jubilatorio, en los planes de empleo o capacitación, etc.)⁹.

Es decir, al desprestigio acumulado por la dirigencia gremial¹⁰, que había comenzado a alejarse de los intereses de las bases, se sumaba ahora el producido por la inacción sindical frente al desbaratamiento de gran parte de las normas protectorias de los derechos de la población trabajadora.

Como producto del debilitamiento de las posiciones sindicales, las negociaciones colectivas pasaron a ser desarrolladas a la medida de los intereses patronales. Varias organizaciones gremiales pactaron convenios colectivos que terminaban de introducir las flexibilidades que el empresariado requería para sus organizaciones productivas. Así, a la precarización contractual se adicionaban la tercerización, la exclusión de trabajadores y trabajadoras del convenio y la habilitación de las nuevas formas de organizar el trabajo (con mecanismos como la polivalencia, trabajo en grupos, normas y premios por productividad, etc.).

A medida que el número de empleados formales se reducía, los ingresos financieros a los sindicatos disminuían, ante lo cual dichas organizaciones salieron a explorar nuevas formas de sostenimiento económico. En función de ello, gran parte de los gremios, fundamentalmente incorporados en la CGT, privilegiaron su continuidad estructural a la defensa de los intereses de sus representados. Para ello, entre

7 Por la flexibilidad de la relación, la población trabajadora contratada temporalmente no se afiliaban a los sindicatos. Al mismo tiempo, según sus propios estatutos, gran parte de los sindicatos solo representan al sector asalariado formal y de ese modo, dejaban afuera al sector no registrado o informal.

8 Hasta el año 2000, la cobertura de salud para trabajadores correspondía a las obras sociales sindicales, estableciendo que la actividad, rama o empresa, amparada por la protección monopólica de un sindicato, sea cubierta también por la obra social del mismo sindicato. Ese año se desreguló parcialmente el sistema, permitiéndoles la libre elección de obras sociales.

9 Una explicación a la neutralización o cooptación de la dirigencia sindical por parte del gobierno para que acepte las reformas liberalizadoras, se da por la existencia de incentivos ligados a la pertenencia partidaria o a los intereses materiales de determinados líderes sindicales (Murillo, 2000).

10 Esa condición no incluye a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), conformada en 1992 por dirigentes opuestos a la conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT), condescendientes con las medidas económicas y laborales tomadas por el gobierno. Asimismo, otro grupo de sindicatos se opuso a la flexibilización laboral y conformó en 1994 el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA).

otros mecanismos, algunos sindicatos recurrieron a la extensión de la cotización mensual a las personas trabajadoras no afiliadas, utilizando el artículo 8 de la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo (14.250), pago que pasó a denominarse como “cuota solidaria” o como derecho a la negociación colectiva¹¹. Otros sindicatos, transformaron sus estructuras prácticamente en empresas, aprovechando la ola privatizadora y disponiendo de instrumentos financieros ligados al desenvolvimiento del propio modelo neoliberal.

Un caso paradigmático es el del sindicato Luz y Fuerza, que llegó a contar con una estructura empresarial, denominada por su dirigencia como *holding*, el cual estaba conformado por un grupo de farmacias, una droguería, una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFIP), hoteles y una empresa de turismo, una cooperativa de crédito, varios emprendimientos energéticos y empresas de mantenimiento de centrales de energía. Además, el sindicato proyectó la creación de un banco propio, que iba a constituirse en el brazo financiero del *holding*, lo cual finalmente no se pudo llevar a cabo. Como producto de este conjunto de actividades, la dirigencia de este sindicato actuó en representación de este grupo empresarial, en las cámaras empresarias de la rama energética, lo cual planteaba una importante contradicción respecto a su rol natural, como representante de los intereses obreros (Haidar, 2015).

Pasados los años, sin producirse el promocionado “derrame” y con las arcas de los empresarios engrosándose, el resultado de estas políticas fue el incremento constante de la desocupación, el deterioro de las condiciones de empleo y trabajo, así como, el aumento a cifras escalofrantes de la pobreza y la indigencia. Si bien, promediando el gobierno de Menem, el objetivo flexibilizador del trabajo había

sido logrado en gran medida, lo que mejor se había alcanzado es el fuerte debilitamiento de la acción sindical y la concreción de patrones culturales, tanto en el comportamiento de los actores sociales como en la visión de la sociedad acerca del valor del trabajo.

NUEVAS MANERAS DE SER EN EL TRABAJO

Nuevos valores y preceptos comportamentales acompañaron la flexibilización laboral, muchos venían de la mano de las modernas teorías del *management* (Szletcher, 2015), varias de las cuales aportaron a la desvalorización cultural de parte del trabajo asalariado, frente a la valorización de la acción empresarial en la producción. A la neutralización de la acción colectiva obrera se superpondría ahora la inculcación de pautas y preceptos que privilegiaban los valores individuales y el esfuerzo reaseguro de éxito personal.

En primer término, las premisas de la reducción de costos y del ahorro de tiempos muertos en el trabajo, se conjugaban con patrones de conducta que debían cumplir los individuos en sus empleos: ser proactivos, estar preparados para responder antes y mejor a cada una de las demandas cotidianas de sus tareas, ser adaptables a las exigencias que imponga la producción, estar permanentemente anuente de aprender y volcar su esfuerzo en mejorar el “negocio”.

Este proyecto de individuo se alcanzaría cuando los más jóvenes incorporen las nuevas ideas del *management* como valores personales y ajusten sus conductas a estos, como los principales protagonistas del cambio en el trabajo. Pero, estas ideas encontraron un terreno fértil donde propagarse, ya que determinados factores contextuales se conjugaron para facilitar difundirse entre cierto sector etario y social de la población. Por un lado, el fracaso de las izquierdas europeas y los fallidos intentos de las socialdemocracias por solucionar la crisis económica de mediados de los 70, contrastaba con la eficiencia neoliberal para tales fines y las promesas consiguientes del seguro progreso individual que esta corriente ideológica prometía.

En segundo lugar, dos factores se combinaban para contribuir a la asimilación de las

11 Mediante dicho artículo, la ley habilita a establecer contribuciones al sindicato no solo a las personas afiliadas sino también a las no afiliadas. A partir de esto, los sindicatos incluyeron la obligación del pago de los no afiliados de una cuota mensual, como derecho a la negociación, así como de abultadas cuotas pagadas por las mismas empresas.

modernas perspectivas: el desprestigio de la política y de todo tipo de organización colectiva de tinte ideológico (ejecutado por la dictadura y consolidado por la intelectualidad y el periodismo de derecha); y la “adaptación” del sistema educativo, a partir de la destrucción de la educación pública y el fuerte incentivo a la educación privada, comenzando un fuerte proceso de fragmentación social entre quienes pudieron acceder a esta última y los que quedaron en las escuelas estatales.

Diversas separaciones sociales se propagaron, entre jóvenes de distintos sectores sociales en la educación (clases medias y medias altas respecto de las clases bajas) y en otras formas de socialización, así como en el aspecto laboral entre jóvenes y personas adultas mayores. Estas divisiones neutralizaron fuerzas colectivas y contribuyeron a divulgar valores ligados a la modernidad capitalista.

En tercer lugar, los despidos, las prescindencias y las jubilaciones anticipadas, sirvieron para dejar fuera de la producción a las personas trabajadoras de mayor edad, quienes contaban con una cultura de trabajo ligada a las “viejas” perspectivas: estabilidad en el empleo, organización burocrática de la producción, amparo estatal de derechos y referencia en la organización sindical. De estos, solo se conservó a los más imprescindibles, cooptándolos con altos salarios y posiciones de privilegio en las empresas.

Afuera del empleo quedaron las personas menos formadas, de menos recursos económicos, quienes serían necesarias solo para situaciones circunstanciales. Se debía recurrir a ellos para tareas menores, con formas contractuales muy laxas, desprotegidas y por períodos muy cortos. Entonces, para este sector se dispusieron planes sociales para cuando se encontraba desocupado y contener posibles conflictos. Se trataba de la mano de obra sobrante, que actuaría como reflejo disciplinador de toda la cadena de trabajo.

Al mismo tiempo, el empresario capitalista y su supuesta virtud emprendedora fueron encaramados como la fuente principal de progreso y bienestar para toda la sociedad. Bajo esta premisa, comienza a ser degradado el potencial de trabajo y de creación de las personas

trabajadoras, pasando, estos últimos a constituirse en un simple recurso humano, cuya utilización es casi presentada como accesoria a las necesidades del capital.

LAS FIGURAS DEL TRABAJO DEGRADADO

Si al empresariado se lo había dotado artificialmente de la mayor potencia transformadora de la economía ¿qué lugar ocuparían en ella el trabajo y sus ejecutores (población trabajadora)? Mientras la flexibilidad jugaba el papel técnico-ideológico de colocar al trabajo en el lugar que permitiera la máxima expansión del capital, otros sentidos iban a ser otorgados a ese trabajo, para lo cual eran necesarias nuevas denominaciones de la actividad y del propio sector trabajador.

La organización toyotista de la producción fue generadora de nuevos conceptos o nuevas representaciones sobre el trabajo, entre las cuales se ubica la idea de “cliente interno”, que contribuyó a multiplicar los mecanismos alienantes en la relación de trabajo. Constituirse, como trabajador o trabajadora en un supuesto “cliente” de otro u otra de su misma línea, induce a la introducción virtual de la lógica mercantil en las relaciones interpersonales entre miembros de un mismo espacio productivo. La provisión de una parte de la producción, realizada por un “trabajador” a su virtual “cliente”, otro trabajador (en otros tiempos su compañero¹² de trabajo), contribuye a anular el conflicto central entre capital y trabajo. La relación entre compañeros y compañeras se individualiza, introyectando el sueño liberal del capital en la clase opuesta. Siguiendo esta visión, una persona que es buena trabajadora es “buena empresaria” de sí misma, es eficiente en su trabajo y responde adecuadamente a la demanda del cliente (cualquiera sea este, un compañero, compañera, comprador o compradora de los bienes producidos por la empresa). La lógica de la productividad y los premios a

12 Las reglas del mercado, introducidas al interior de los grupos de trabajo, vaciaban de contenido el carácter político que años atrás tuvo esta palabra para los trabajadores y las trabajadoras.

ella ligados, potenciaron este fuerte proceso de individualización¹³.

Al mismo tiempo, anulada ideológicamente la denominación “obrero”, se dio paso al sugestivo concepto de “colaboradores”. Esta nueva figura, promovida por las áreas de recursos humanos de las empresas y por las consultoras de selección de personal, superpuso a la subalternidad económica del trabajador o trabajadora respecto al empresariado, otra forma que relega y desmerece su papel de actor productivo principal. Si el trabajo humano es fuente principal creadora de valor y el sector trabajador directo su ejecutor fundamental, el subterfugio de la “colaboración” suma otro velo ante la realidad capitalista.

Un “colaborador” deja de ser protagonista principal para cumplir un rol secundario frente al que es considerado como verdadero productor, falsamente encarnado en el empresariado capitalista. Entonces, si el primero es colocado en este rol secundario respecto a lo productivo, puede llegar a justificarse la reducción en la porción monetaria con que puede ser remunerado. Desde ese nuevo lugar, al quedar velada su identidad como ser productivo, ve fuertemente dificultada su capacidad de acción reivindicativa.

Otra figura utilizada para nombrar a la persona trabajadora es la de “asociados”, utilizada por una cadena supermercadista internacional, la cual lo coloca en posición identitaria común respecto al empresario o empresaria. La vieja ilusión taylorista y smithiana de igualar a todos los factores humanos, para la producción de mercancías y obtención de ganancias, como meta común hacia el “enriquecimiento” de la comunidad, queda plasmada en esta designación. Todos son socios, por lo tanto, tienen las mismas responsabilidades respecto de lo que están fabricando o vendiendo. Pretendida igualdad no traducida en

la distribución equitativa de ganancias y en la democratización del espacio de trabajo (Abal, 2014). Este artificio discursivo hace perder a la persona trabajadora la identidad que la separaba del patrón, al mismo tiempo que lo responsabiliza por lo que debe ser preocupación esencial del capital y aumenta su subordinación respecto de este último.

El desarrollo tecnológico y los cambios organizacionales de la producción permitieron bajar la edad de contratación, limitando o directamente anulando la transmisión intergeneracional de valores, abonando de mejor forma el terreno para un cambio cultural en las empresas, que ahora se asentaba en las técnicas del *management* moderno. Así, los mecanismos para alcanzar estos objetivos fueron, entre otros, la disponibilidad horaria, la proactividad, el esfuerzo en pos del reconocimiento meritocrático y el involucramiento en la marcha de la empresa por parte del sector trabajador. La juventud de las nuevas personas empleadas habilitó un mejor control de la producción, mediante dispositivos dirigidos a cooptar la conciencia de estas y así evitar cualquier tipo de confrontación ideológica o política al interior de las empresas.

En algunos casos, dicho control se vio reforzado a partir de cierta “infantilización” de este personal, haciendo pasar la relación con jefes, como encuentros cotidianos con maestros de escuela, nombrando a los jóvenes como menores de edad, como “los chicos” y presentando al lugar de trabajo como un espacio de recreación o como un lugar de reunión social (Abal, Arias, Crivelli y Menéndez, 2009). La infantilización logra superponer a la dominación capitalista otra subordinación ligada a una supuesta inferioridad, representada por la inexperiencia y el desconocimiento, producto de esa condición infantil creada artificialmente¹⁴.

En la niñez, un ser aun es dependiente de sus padres, quienes deben ayudarlo y dotarlo de los bienes necesarios. Cuando se considere

13 El Decreto 1331 de 1991 reguló la negociación colectiva, estableciendo que se homologarían solamente los convenios que incluyeran cláusulas con aumentos salariales que se garanticen a partir de aumentos objetivos de productividad. Mecanismo que abrió la primera compuerta a la introducción de flexibilidades en los convenios colectivos.

14 Varias de estas formas de tratamiento fueron respondidas por formas de organización sindical, que introdujeron novedosas formas de resistencia en los lugares de trabajo (Abal Medina *et al.*, 2009; Abal, 2009).

que este ha alcanzado la adultez y sus comportamientos cotidianos demuestre autonomía, estará preparado para salir de la casa paterna y enfrentar su vida. La infantilización generada por el patrón respecto de los trabajadores y trabajadoras, aleja toda posibilidad de autonomía en ellos, postergando de esa forma cualquier eventual enfrentamiento o conflicto.

Un niño es un ser aun dependiente de sus padres, quienes deben ayudarlo y dotarlo de los bienes necesarios para su sobrevivencia. Recién cuando se considere que este niño se ha convertido en un adulto y en sus comportamientos cotidianos demuestre autonomía, estará preparado para salir de la casa paterna y encarar solo su vida. Mientras tanto, todas las seguridades que lo entorpecen serán dadas por los padres, amos y señores del medio que lo protege. La representación de los trabajadores como niños, por parte de los empleadores, aleja toda posibilidad de autonomía en ellos, postergando, de esa forma, cualquier eventual enfrentamiento o conflicto respecto de sus superiores. El niño acepta y se somete al mandato de la autoridad (los padres, los maestros, etc.), sus posibles resistencias se subsumen a dicha autoridad. Dice Sennet (2003) que se concede autonomía al otro cuando se acepta que él sabe lo que hace, aun cuando no se comprenda. En ese sentido, la autonomía significa aceptar en el otro aquello que nosotros mismos no llegamos a comprender plenamente, lo cual pone a ambas partes en igualdad. En la interacción, si se otorga autonomía al otro, ambas partes son iguales, aún sin que la misma llegue totalmente a la comprensión de lo que alguno de ellos está haciendo. Si esa interacción se plantea en un plano de igualdad, la concesión de autonomía debe ser mutua. Así, la autonomía permite cuestionar decisiones de otro y tomar decisiones propias. Cuando el patrón cercena esa posibilidad al trabajador, liquida toda posibilidad cercana de igualdad entre ellos, al mismo tiempo que amplía su propia capacidad de gestión del trabajo, hasta lograr inmiscuirse directamente en la intimidad de sus trabajadores y colonizar así su subjetividad.

Semejante dependencia respecto del patrón puede ser considerada como contradictoria

frente a la responsabilidad que este pretende inculcar a las tareas que cotidianamente tiene que llevar adelante el trabajador o trabajadora, sin embargo, se trata de dos factores complementarios. Por un lado, si se le niega autonomía, se hace ver al sector trabajador que sin el patrón su existencia como tal es efímera o directamente imposible. Por otro lado, una vez convencido de que tiene que responder sin contradicciones a las necesidades del capital, la utilización de su fuerza de trabajo puede ser expandida hasta incluir su involucramiento máximo en favor de las necesidades de dicho capital.

LA ANULACIÓN DEL OTRO COMO TRABAJO

La generación de un “otro” inferior, al que hay que nombrar, proteger, conducir y castigar como un niño si no cumple con lo esperado, traviste absolutamente la relación de trabajo, colocando ficticiamente del lado del capital toda la potencia productiva. En el mismo movimiento discursivo, la persona trabajadora es inutilizada y, mediante dichos artificios ideológicos, se tiende a anular todas sus posibilidades de manifestación igualitaria en el trabajo, cercenando al máximo, de esta misma forma, su campo de acción reivindicativa.

Una vez colocado esta persona en una posición secundaria o accesorio en la producción, la omnipotencia del empresariado llega a su grado máximo y desde allí, es habilitado para determinar cualquier tipo de uso de la fuerza laboral. Cuando esta concepción se propaga socialmente, la población trabajadora aparece como superflua o directamente sobrante de la economía, por lo tanto, directamente relegable al desempleo o a la precarización laboral. Sin necesidad de violencia explícita, el poder del trabajo queda diluido o degradado, sin que ni siquiera el sector trabajador pueda identificar su propia capacidad creativa a la hora de producir. De esta forma, el obrero ya no “obra”, no crea un producto original, no es el gestor artesanal de parte de la producción capitalista, sino que es solo un apéndice que puede ser dejado de lado cuando no se lo necesite.

Infantilización e invisibilización de la fuerza creativa son dos caras de la misma moneda, ya que las personas “añiadas” son tales

porque no cuentan con ninguna capacidad propia de transformación o de generación productiva autónoma. Transcurrido un tiempo en el empleo, dadas las características precarizantes de algunas de ellas¹⁵, el sector joven es reemplazado por otro que vuelve a rejuvenecer la plantilla. El rol menor que se le adjudica en función de su añiñamiento, logra que la potencia enmascaradora del poder empresario se asiente principalmente en la inmaterialidad de la producción, la planificación, el diseño, el mercadeo, etc.

DESDE EL CONTROL SINDICAL AL PLENO PODER EMPRESARIO

Entre los años 50 y principios de los 70, las luchas sindicales habían contrarrestado parte del poder empresario en la determinación unívoca del ingreso de las personas trabajadoras y desde allí, habían alcanzado a contener los permanentes intentos desigualadores del capital. A las estrategias obreras, se sumaba la intelectualidad de izquierda, para neutralizar cualquier intento de minusvalorar y despreciar a estas personas. El propio poderío de la clase obrera, anclado en la potencia que le otorgaba el pleno empleo, su adhesión casi total a los sindicatos y la fuerza integradora del peronismo (James, 1999), para la acción política, actuaban como factores de presión para aumentar los derechos, sostener sus reivindicaciones y lograr neutralizar cualquier avance cultural del capital.

Como se indicó anteriormente, desde mediados de los 70, primero la dictadura militar y luego el proyecto neoliberal se encargaron de desmontar el esquema que hasta entonces amparaba los derechos obreros y, al mismo tiempo, generaron un clima culturalmente contrario a cualquier tipo de organización sindical y política. Neutralizado el poder de resistencia de

dichas organizaciones y debilitado el consenso ideológico y político a favor de la clase trabajadora, la artillería intelectual, mediática e institucional se dirigió sistemáticamente a producir valores ligados a la empresa capitalista y casi completamente a la función del capital como ordenador social fundamental. Los dispositivos flexibilizadores actuaron como efecto demostración institucional de la voluntad estatal de favorecer dicha concepción. Las continuas y superpuestas reducciones de las contribuciones patronales funcionaron, por ejemplo, no solo como mecanismos aliviadores de sus costos, sino también como evidencias acerca de que no existía necesidad alguna de pagar dicho tributo, camino viable a la justificación del empleo no registrado.

De esto se desprendía que las personas trabajadoras no tenían por qué acceder a la seguridad social y demás derechos correspondientes a dicho instituto. Otros ejemplos de objetivos semejantes pueden encontrarse en los continuos intentos por reducir o directamente anular las indemnizaciones por despido y el aguinaldo. El persistente rechazo de los subsidios estatales a los más desfavorecidos puede ubicarse en este derrotero. Un editorial del diario *La Nación*, del 29 de enero de 2011, advertía a sus lectores sobre la inconveniencia de sostener subsidios estatales para las clases bajas porque:

(...) constituye una inmoralidad intrínseca que convierte grandes segmentos de la sociedad en una comunidad pasiva, impotente para crear movilidad social a través del esfuerzo, uno de los mayores tesoros de los primeros ochenta años de la organización nacional que permitió brillar a nuestro país (<https://www.lanacion.com.ar/1345456-la-cultura-del-menor-esfuerzo>).

Según este razonamiento, dichos subsidios serían la base de sistemas clientelares que anularían el valor del trabajo. Es bueno recordar que, mientras este diario sostiene este pensamiento, utiliza las mismas editoriales para justificar el trabajo esclavo en empresas ligadas a sus intereses ideológicos, políticos y económicos.

15 Estabilidad en el empleo no significa garantía contra la precarización (Paugam, 2000; Boufartigue, 2007). Un delegado de una terminal automotriz, con trabajadores mayormente contratados establemente, indicaba que tras 10 años de trabajo varios de ellos se veían obligados a renunciar para evitar el ostracismo a que podía condenarlos la empresa ante el descubrimiento del deterioro físico sufrido en ese tiempo.

Tal como se muestra anteriormente, el desempleo, la precarización y la pobreza debilitaban el poder sindical, a lo cual se sumaba la incapacidad política opositora para contrarrestar el discurso dominante, conformando la sustancia legitimante del sometimiento neoliberal. La cultura individualizadora de la época hacía eje en el desempleo y el éxito personal (dos extremos de una misma lógica) para justificar valores ligados al esfuerzo individual como única posibilidad de acceso al trabajo y de ahí, al consumo. Aquel que era desplazado del mercado laboral y fracasaba en diferentes intentos por volver a este era estigmatizado como “inempleable” y culpabilizado por no contar con credenciales de formación necesarias para alcanzar un empleo formal.

Sin embargo, el que lograba alguna inserción más o menos estable era condenado a sortear permanentes obstáculos, generados por la competencia constante frente a otras personas, también supuestamente incentivadas por la misma lógica, cada una de las cuales debería ganar en esa disputa para conservar su lugar en el empleo. La virtual imparcialidad del *management* moderno actuaba como control del sistema y reproductor de los nuevos valores empresarios.

Producida una diferencia abismal entre el poder empresario y el del sector trabajador, restaba resolver, la forma en que los primeros utilizarían la fuerza de trabajo de los segundos. Cuando el significado del trabajo no distingue entre la actividad empresaria y la laboral, se produce una confusión en la que, esta última deja de tener preponderancia en la determinación del valor del producto final, produciéndose su desvalorización cultural como eje principal de la producción.

En el momento en que el desarrollo tecnológico jerarquiza ciertas tareas en desmedro de otras, el trabajo calificado se reduce a una porción insignificante de la producción. En muchos casos, el título otorgado y la pertenencia social (barrio de residencia, características familiares, capital social, etc.) son considerados como los principales clasificadores para la primera selección de los más aptos.

Entonces, el empresariado es el único capaz de disponer lugares en el trabajo y determinar posiciones sociales posteriores. En algunos casos, esta determinación prioritaria es utilizada para incorporar dispositivos absolutamente discriminatorios, como puede suceder con los avisos en idioma extranjero o con codificaciones pertenecientes al *management* moderno, mediante las cuales se generan búsquedas laborales supuestamente especializadas o elitizadas. De esta forma, se selecciona solo a los que pertenecerían al círculo privilegiado de “los mejores” o “los elegidos”. Luego, serán estos los que accedan a los principales puestos en las empresas. Puestos que serán presentados como espacios con perfiles laborales supuestamente ligados al poder de dichas firmas, así como, lugares de prestigio y cierta distinción (von Dollinger, 2007).

En ocasiones, los anuncios de búsqueda de personal alientan a quienes se puedan postular a ellos con tono coloquial y buscando entrega casi total al servicio y a la voluntad de la empresa, colocando al receptor y posible candidato o candidata en una posición casi indigna. Por ejemplo, en diciembre de 2010, en una de las más importantes avenidas de la Ciudad de Buenos Aires, donde se sitúan los locales de venta de productos de más alta gama, la vidriera de un negocio de venta de ropa para niños (de costo más elevado) presentaba un pequeño aviso de búsqueda de personal, cuyo texto era el siguiente: “TE ESTAMOS BUSCANDO. Si sos dinámico y tenés una actitud servicial podrías sumarte a nuestro equipo de trabajo para estas fiestas” (el resaltado es del autor), y los requisitos para acceder a tal puesto eran: “Residir cerca de la zona del local. Ser mayor de 20 años. Disponibilidad FULL TIME. Secundaria completa”.

Aparentemente, la utilización de un tono coloquial orientaba la búsqueda hacia una persona joven, a la que luego se le previene debe contar con una actitud “servicial”, a partir de lo cual se entiende a la relación de trabajo como necesariamente al servicio del cliente. Asimismo, la disponibilidad requerida era total y se exigía haber finalizado el colegio secundario, cuando la actividad no necesariamente lo requería. Otro dato sustancial es que se orientaba

la selección a alguien que residiera en la zona, lo cual, por la localización del negocio, indica cierta preferencia social. Debe tenerse en cuenta que esta misma empresa estaba involucrada en la utilización de producción generada en talleres clandestinos con trabajo semiesclavo.

Así, desde los puestos mejores a los peores, desde menores o mayores precarizaciones, en el trabajo o en el empleo, el espectro laboral en Argentina se complejizó fuertemente en los 90 y continúa, en cierta medida, bajo las mismas condiciones. Sin embargo, la forma extrema de utilización del trabajo en pleno siglo XXI vuelve a adquirir características cercanas a la esclavitud. En Argentina, este tipo de trabajo se utiliza en dos ámbitos diferentes, en el agro y en el sector de la vestimenta (Lieutier, 2010 y Battistini, 2017).

En el primero de los casos, se contratan trabajadores de zonas rurales pobres, donde la obtención de un empleo formal es prácticamente imposible. Trabajadores que luego son trasladados a grandes fincas o estancias, en diferentes zonas del país, para ser sometidos a largas jornadas de labor, en actividades con riesgos de enfermedad o accidentes, sin cuidados de salud y seguridad, hospedados en carpas o viviendas precarias en el mismo terreno donde trabajan, sin acceso a agua potable, con provisión de comida en mal estado, e imposibilitados de salir del predio hasta finalizar su tarea, generalmente de recolección de cosecha. Jordán (2014), refiriéndose a la producción citrícola, dice que:

Las condiciones de trabajo en la cosecha se agravaron a partir del surgimiento de la intermediación laboral, las formas de accionar evaden lo estipulado en el convenio colectivo, provocando un deterioro progresivo en la provisión de herramientas, suministro de vestimenta, transporte desde y hacia los lugares de trabajo, condiciones de higiene y alojamiento en los establecimientos citrícolas (p. 87-88).

La fuerza laboral describe las condiciones inhumanas a que son sometidos por las contratistas, las cuales no les proveen las herramientas adecuadas, la ropa necesaria para

la inclemencia del tiempo, las protecciones contra posibles contaminaciones, al mismo tiempo que los presionan para que aumenten su productividad, con el consiguiente perjuicio físico que ello deriva. Condiciones que se agravan ya que las personas son expuestas a los productos químicos que se utilizan para fertilizar o para proteger las frutas o los cereales a cosechar, los espacios de trabajo suelen estar sucios o con los pastos altos, lo cual aumenta la posibilidad de la presencia de víboras o que se produzcan accidentes por caídas, debido a la altitud de las plantas y el peso con el que están obligadas a subir para cosechar o podar (en el caso de la recolección de frutas)¹⁶.

La consultora multinacional ADECCO fue denunciada por los propios trabajadores, ante el Estado, por su participación en este tipo de prácticas. Esta consultora lleva adelante la contratación del personal y la gestión de dicho empleo, que luego es utilizado, en condiciones de semiesclavitud, por grandes empresas cerealeras de capitales nacionales o internacionales¹⁷. Varios grandes propietarios rurales, entre los cuales se destacan un ex gobernador de una provincia del noroeste¹⁸ y el actual presidente de la Sociedad Rural, fueron denunciados por utilizar en sus campos esta forma de contratación.

Por su parte, en el rubro de la vestimenta de alta gama, se emplean personas preferentemente de origen boliviano, quienes son contratadas en su propio país por un familiar

16 Jordán asimila este trabajo a lo que Marx (1988) denominaba como *gang-system*: cuadrillas de trabajadores preferentemente jóvenes de ambos sexos, dirigidos por el *gang-master* o jefe de cuadrilla, quien los reclutaba para trabajar en campos de un arrendatario o terrateniente, pagandóles a destajo y bajo continuo maltrato, para aumentar así su productividad.

17 Consultar noticia en Diario *Página/12*, 21/02/2011. Desalvo (2014) muestra el origen de los trabajadores contratados, las zonas donde son trasladados, las tareas que realizan, las condiciones bajo las cuales las llevan a cabo, las distintas consultoras que los contratan y las grandes firmas cerealeras que utilizan esta mano de obra.

18 Actualmente designado por el gobierno como embajador en un país europeo.

que vive en Argentina y regentea una pequeña empresa clandestina de costura de ropa, ofreciéndoles un supuesto buen trabajo y beneficios económicos mucho más elevados a los que pueden obtener en su territorio de origen. Los trabajadores y trabajadoras son luego hacinados en espacios reducidos y bajo condiciones de insalubridad, que los hacen prácticamente inhabitables, donde además de trabajar deben vivir con su familia.

El 30 de marzo de 2006 se produjo un incendio en uno de estos talleres, de un barrio del sur de la Ciudad de Buenos Aires, donde murieron una mujer de 25 años y 5 niños, todos de origen boliviano, quienes no pudieron escapar a las llamas debido a las condiciones de encierro en que se encontraban¹⁹. A partir de hecho, el problema que venía desarrollándose desde tiempo atrás, adquirió notoriedad en los medios de comunicación, imponiendo a las autoridades municipales y nacionales la intervención institucional. En estos talleres se realiza la costura de vestimenta de grandes marcas, como: Kosiuko, Zara, Cheeky²⁰, Ayres, etc., las cuales venden sus prendas a alto costo en los barrios más acomodados de la Ciudad de Buenos Aires²¹. La diferencia entre el pago

realizado al personal y el beneficio obtenido por el empresariado es abismal, lo cual implica que la utilización de este mecanismo precarizante genera una tasa de ganancia muy alta²².

CONCLUSIONES

En este artículo, se analiza y presenta la forma como la impronta flexibilizadora en el trabajo se impuso en Argentina no solo como un esquema técnico para mejorar la productividad de las empresas, vía la reducción de costos de estas, sino que también fue utilizado para generar una nueva concepción ideológica cultural del trabajo. El propio significado de las distintas tareas que realizan los trabajadores y trabajadoras en las empresas ha sido modificado por la lógica flexibilizadora. A la depreciación económica de la fuerza de trabajo se le superpuso la desvalorización cultural de este para lograr en algunos casos, la maximización sin límites de la tasa de ganancia.

Así, el capitalista recuperó gran parte del dominio cultural que había perdido en Argentina, a partir del poder que hubieron adquirido los sindicatos desde la primera llegada del peronismo al poder. Resignificando viejos valores, las características del producto que se fabrica o vende, el tipo de organización productiva, los precios en el mercado y además, la manera de nombrar y tratar a las personas trabajadoras, se difundieron nuevas representaciones sociales favorables a dicho objetivo.

Aun bajo la flexibilización, si ciertos grupos de trabajadores emergieron como privilegiados, esto fue solo en apariencia; ya que las condiciones laborales de quienes se incorporaban a los mejores puestos estaban atadas a las pautas definidas por la disputa meritocrática, que impusieron las estrategias del *management* moderno. La disputa por el espacio, las coacciones de la productividad, la responsabilización por diferentes tareas, la activación permanente en favor del capital, etc.. perfilaron a la persona trabajadora que por su condición laboral también era precarizada (Battistini, 2009).

- 19 En abril de 2015, nueve años después de este acontecimiento, en otro taller textil de la misma zona murieron, en otro incendio, dos niños de origen boliviano, que no pudieron escapar a las llamas. (consultar noticia en <http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-271542-2015-04-28.html>). Este hecho demuestra que en este aspecto nada se ha modificado después de muchos años.
- 20 Empresa entonces perteneciente a la esposa del actual Presidente de la Nación, Mauricio Macri.
- 21 En varias notas de diarios nacionales se relatan estos hechos, véase: *La Nación*, 11/05/2008 (<http://www.lanacion.com.ar/1011299-talleres-clandestinos-el-negocio-de-la-explotacion>), *Página 12*, 31/03/2011 (<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-165249-2011-03-31>), *Página 12*, 02/10/2013 (<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-230352-2013-10-02.html>), *Página 12*, 05/02/2011 (<http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-161788-2011-02-05.html>), *Página 12*, 28/02/2014 (<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-240787-2014-02-28.html>).

- 22 La tercerización con trabajo semiesclavo no solo es utilizado por las grandes marcas en Argentina sino también en San Pablo, Brasil (Battistini, 2006).

Pero, en el extremo de las nuevas condiciones de utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empresariado, se situaron aquellas en que la mano de obra fue puesta en situaciones de semiesclavitud, retrotrayendo las condiciones de sometimiento de algunas personas trabajadoras a las de los orígenes del capitalismo e incluso aquellas a que eran sometidas a fines del siglo XIX y comienzos del XX.

Varios elementos caracterizan a este trabajo como semiesclavo: la trata de personas, el encierro, el uso extendido del trabajo en el tiempo cotidiano, la degradación del espacio de desarrollo de sus actividades, etc. Sin embargo, la ficción salarial²³ descarga al empresariado de la obligación de sostenimiento de la reproducción total de la mano de obra y lo desentiende de lo que ocurra por fuera del periodo por el cual se estableció el contrato. El sometimiento de los trabajadores y trabajadoras cumple el efecto de demostración de la superioridad del patrón y de la necesidad que estos tienen de su benevolencia al dar empleo. Asimismo, al colocar al trabajo en una situación de degradación absoluta, lo relega a los márgenes de la producción y lo vuelve también invisible. En tiempos en que la hegemonía cultural del capital se hace prácticamente indiscutida, el empleo asalariado, bajo diferentes condiciones, es representado por el capital como una concesión generosa y no como una necesidad para la reproducción de este.

Dentro de este contexto, la fuerza de trabajo se flexibiliza al máximo y puede ser situada bajo diferentes condiciones en las distintas esferas de la producción. Su maleabilidad es tan grande que el capital casi no tiene que disputar intereses frente a los trabajadores y trabajadoras. La representación del trabajo como absolutamente subsidiario del capital y su consiguiente desvalorización productiva es introyectada ideológicamente por la mayor parte de la sociedad, haciendo que las personas

acepten, sin mayor resistencia, los lugares que les son otorgados.

Si bien, con posterioridad a la crisis neoliberal de 2001, durante el período kirchnerista, varias de las normas flexibilizadoras fueron modificadas, se redujo la tasa de desempleo y el empleo no registrado, los sindicatos se recuperaron y lograron aumentos salariales en forma convencional (en muchos casos por encima de la inflación), un importante número de personas trabajadoras precarizadas y el trabajo semiesclavo continuaron siendo parte de la realidad laboral argentina. Débil ha sido la acción gubernamental para neutralizar los mecanismos que posibilitaron la utilización de estas formas de empleo. El actual retorno del neoliberalismo, bajo el gobierno que asumió el poder en 2015, parece ser menos alentador respecto a un posible cambio en la acción del Estado para contrarrestar dichas formas de empleo, lo cual hace importante conocer los mecanismos por los cuales este fenómeno se propaga y justifica socialmente.

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2014). *Ser solo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.
- Abal Medina, P., Arias, C., Crivelli, K. y Diana Menéndez, N. (2009). Resistencias en los lugares de trabajo. En Abal Medina, P., Arias, C., Battistini, O., Busso, M., Crivelli, K., Menéndez, D., N. Miguez, P. (coord.), *Senderos Bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral* (pp. 113-141). Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Allanamiento al reclutador de los esclavos (21/02/2011). *Página 12*. Recuperado de [https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-162797-2011-02-21.html%20\(p%C3%A1gina%20visitada%20el%2011%20de%20marzo%20de%202015](https://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-162797-2011-02-21.html%20(p%C3%A1gina%20visitada%20el%2011%20de%20marzo%20de%202015)
- Antunes, R. y Pochman, M. (2008). La deconstrucción del trabajo y la explosión del desempleo estructural y de la pobreza en Brasil. En Cimdamore, A. y Cattani, D., *Producción de pobreza y*

23 Se habla de ficción salarial para caracterizar una situación en la cual el salario es paupérrimo y se ajusta incluso por el cobro de parte de los alimentos que las personas trabajadoras consumen en el transcurso del período de contratación.

- desigualdad en América Latina*. Bogotá, Colombia: CLACSO.
- Battistini, O. (2001). Toyotismo y representación sindical. Dos culturas dentro de la misma contradicción. *Revista Venezolana de Gerencia*, (16), 553-572.
- Battistini, O. (2006): La precarización del trabajo y su incidencia en la integración latinoamericana. *Mercosur Parlamentario* (1), 26-32.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, 8(2) 120-142.
- Battistini, O. (2018). Que hay de nuevo y viejo en la subcontratación laboral moderna. *Revista Sociológica*, 33, 281-318.
- Bouffartigue, P. (2007). Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve. *Travail et Emploi*, 16, 33-43.
- Coutrot, T. (1998). *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?* Paris: Éditions la Découverte.
- García, H. (30 de septiembre de 2004). *Más allá de la protección. En camino a un debate sobre el cómo del derecho del trabajo superada la flexibilidad*. Ponencia presentada en la Jornada sobre "La flexibilidad en el mercado de trabajo. ¿Un conflicto entre equidad y eficiencia? Vigencia de los actuales institutos laborales en un modelo de relaciones laborales en el siglo XXI". Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales y Academia Nacional de Ciencias Económicas, Buenos Aires, Argentina.
- Haidar, J. (2015). *Continuidades y transformaciones en los mecanismos de reproducción material del sindicato Luz y Fuerza Capital Federal (1943-2003)*. (Tesis Doctoral) Universidad de Buenos Aires, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- Harvey, D. (2005). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Iranzo, C. y de Paula Leite, M. (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En de la Garza Toledo, E. (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 268-288). Barcelona, España: Anthropos.
- James, D. (1999). *Resistencia e Integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Sudamericana.
- Jordán, M. A. (2014). *Control y resistencia laboral: Los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la actividad citrícola del departamento Concordia, provincia de Entre Ríos*. (Tesis Doctoral). Universidad de Buenos Aires, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- Kliksberg, B. (1996) ¿Cómo enfrentar los déficits sociales de América Latina? Acerca de mitos, ideas renovadoras y el papel de la cultura. *Revista Venezolana de Gerencia*. 1(2), 163-181.
- La cultura del menor esfuerzo (29 de enero de 2011). *Diario La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/1345456-la-cultura-del-menor-esfuerzo>.
- Lietutier, A. (2010). *Esclavos. Los trabajadores costureros de la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina: Retórica.
- Marx, K. (1988). *El capital*, Tomo I, Vol. 3. México DF: Siglo XXI.
- Marx, K. (1993). *Manuscritos*. Buenos Aires: Altaya.
- Meik, M. y Saz, O. (1990). Desregulación y flexibilización normativa de la protección en el ordenamiento laboral argentino. En Galín, P. y Novick, M. (comp.). *La precarización del empleo en la Argentina* (pp. 47-85). Buenos Aires, Argentina: CEALCIAT-CLACSO.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2006). *Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005*. Buenos Aires, Argentina: MTEySS.
- Murillo, V. (2000). Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina. *Desarrollo Económico*, 40 (158), 179-212. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/3456045>
- Neffa, J. C. (1999). Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos. En de la Garza Toledo, E. *Los retos teóricos de los*

- estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (pp. 39-70). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Paugam, S. (2000). *Le salaríé de la précarité*. Paris, Francia: PUF.
- Pierbattisti, D. (2008). *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Salvia, A. (2012). *La trampa neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina (1990- 2003)*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Sennet, R. (2003). *Respect. De la dignité de l'homme dans un monde d'inegalité*. Paris, Francia: Pluriel.
- Szlechter, D. (2015). *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones UNGS.
- Tokman, V. y Martinez, D. (1999). Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero de América Latina, 1990-1998. *Revista de la CEPAL*, 69, 53-70.
- von Dollinger Régnier, K. (2007). O que conta como mérito no processo de pré-seleção de gerentes e executivos no Brasil. *Revista Cadernos CRH*, 20 (49), 57-76.

Fecha de ingreso: 15/02/2017

Fecha de aprobación: 03/06/2017

