Programa de Investigaciones Económicas
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo
P I E T T E
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Av. Corrientes 2470 2º cuerpo, 2º piso of. 35
1046 Capital Federal
tel. 953 7651 - fax 953 9853
E-mail: postmaster@piette.edu.ar

Dirección postal:
Casilla de Correo 950 - Correo Central
1000 - Buenos Aires

Retiros voluntarios en una empresa pública minera

(Una decisión ajustada a condiciones sociales de existencia)

Estudio de caso Y.C.F.-Río Turbio

Agustín Salvia

Colaboradores: Andrea Federico
Christian Muñoz
Claudia Gyldenfeldt

Informes de Becarios Nº 3

Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo
P I E T T E
con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación
Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine du CNRS

Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

P I E T T E

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

El PIETTE tiene sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET y trabaja en estrecha colaboración con el Programa Nacional Prioritario de Tecnología, Trabajo y Empleo (PRONATTE) de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación y el Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL) URA Nº 111 au CNRS.

Supervisión técnica: Julio C. Neffa

Corrección: Graciela Torrecillas

Diseño y diagramación: Irene Brousse

Enero 1995

Los Documentos de Trabajo del Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo son resultado de los siguientes Proyectos de Investigación y Desarrollo:

Racionalización, productividad y relaciones de trabajo: el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social (PID UBA DE 003);

Crisis, reestructuración productiva, innovaciones tecnológicas y organizacionales y sus repercusiones sobre el mercado de trabajo (PID UBA C E 007);

La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina: una investigación desde la perspectiva de la Teoría de la Regulación (PID 3 079400 88 del CONICET);

La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina. El sector industrial de la región conformada por la Capital Federal, el Gran Buenos Aires, el Gran La Plata y el Eje Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (Subproyecto Nº7 del PID-BID Nº 0474 del CEIL-CONICET "Reconversión productiva, cambio tecnológico y condiciones de trabajo").

El Programa P I E T T E , con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992, mediante Resolución del Directorio del CONICET, N° 594/92. El actual Director es el Dr. Julio César Neffa, Investigador Principal del CONICET en el CEIL y del CNRS en el CREDAL (Centre de Recherches et Documentation sur l' Amérique Latine, URA N° 111 au CNRS, Universidad de París III).

El Programa concentra su actividad en el estudio sistémico de las interrelaciones generadas entre las innovaciones tecnológicas -derivadas de la investigación científica básica y sus aplicaciones- y las innovaciones organizacionales dentro de las empresas productoras de bienes y de servicios. El objetivo es facilitar una gestión eficiente y competitiva de las unidades de producción así como condiciones adecuadas para el uso y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta delimitación del campo temático comprende naturalmente las articulaciones entre los sistemas científico, productivo y educativo en lo que se refiere a las clasificaciones y calificaciones profesionales.

Retiros voluntarios en una empresa pública minera

(Una decisión ajustada a condiciones sociales de existencia)

Estudio de caso Y.C.F.-Río Turbio

Agustín Salvia [0]

Introducción

Este trabajo analiza algunos de los factores sociales que condicionaron la decisión de tomar "retiro voluntario" por parte de los trabajadores de una empresa minera del sector público argentino.

Nuestro principal objetivo es mostrar cómo determinadas condiciones sociales de existencia y, de manera particular, ciertos atributos de clase, se constituyen en factores de discriminación de oportunidades y estrategias ocupacionales.

Es éste un problema que nos remite de manera directa a las actuales relaciones de fuerza que dominan el campo de las relaciones económicas y socio-laborales. Por otra parte, esta dimensión de análisis reconoce la existencia de un contexto macro estructural en donde cabe situar y entender los procesos socio-económicos y comportamientos ocupacionales que son nuestro objeto de estudio.

[0] Agustín Salvia es docente e investigador de la Universidad de Buenos Aires. En la realización de este trabajo colaboraron Andrea Federico, Christian Muñoz y Claudia Gyldenfeldt. Este estudio forma parte de una investigación más amplia realizada en el marco del proyecto "Crisis Económica y Estrategias de Reproducción Social. Estudios de Casos", con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (con financiamiento de UBACYT, UFPA y PROITTE-CONICET).

El autor y los colaboradores agradecen el asesoramiento brindado por los profesores Fernando Cortés y Rosa María Rubalcava, investigadores del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Asímismo, las ideas y sugerencias aportadas por el equipo de trabajo del PIETTE-CEIL.

El agotamiento del modelo de desarrollo industrial sustitutivo, así como las políticas de ajuste y cambio estructural que vienen acompañando este proceso, han generado una transformación sustantiva del conjunto de las relaciones salariales y de mercado que orientan la reproducción social. Es en este contexto de crisis y cambio del modelo de acumulación en donde cabe analizar y evaluar el sentido de las estrategias ocupacionales de los agentes económicos aquí involucrados.

En el presente trabajo se aborda esta problemática a partir de información correspondiente a un grupo de trabajadores de la empresa minera Yacimientos Carboníferos Fiscales. Más específicamente, se analizan datos obtenidos de una muestra de trabajadores (118 casos) ocupados -en diciembre de 1991- en el complejo minero Río Turbio de la mencionada empresa. La implementación del régimen de "retiro voluntario" tuvo lugar -en este caso- entre diciembre de 1991 y agosto de 1992. Con posterioridad a esta fecha se identificaron en la muestra seleccionada los casos que tomaron tal decisión ocupacional [1].

En cuanto al análisis estadístico de esta información, cabe señalar que dicho análisis se llevó a cabo ajustando diferentes modelos teóricos multivariados a los datos. Para ese fin, la aplicación de la técnica de regresión logística resultó especialmente adecuada dado el marco conceptual y metodológico de este trabajo (CORTÉS-RUBALCAVA, 1991,1992)[2]. Asímismo, se han utilizado cuadros bivariados y coeficientes de asociación con el objeto de destacar y describir la existencia de ciertas relaciones simples entre las variables consideradas.

Los resultados de esta investigación se presentan en este estudio bajo el siguiente orden expositivo; en la primera sección se hacen algunas consideraciones teóricas acerca de los condicionamientos de clase sobre la estructura de

[1]La información estadística que se presenta y analiza en este trabajo corresponde a una muestra probabilística de trabajadores que con anterioridad a la implementación de los "retiros voluntarios", se encontraban ocupados en la Gerencia de Explotación de la empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales. La información fue captada mediante una encuesta realizada en marzo de 1991 a 120 trabajadores (sobre un total de 2107 trabajadores que con anterioridad a la medida se encontraban efectivamente ocupados en dicha unidad). Posteriormente, se procedió a la depuración de la base (eliminación de los casos que se retiraron entre marzo y diciembre de 1991), y a la identificación de los trabajadores que adoptaron tal opción. Como resultado de estos procedimientos se obtuvo una base de datos con información válida para 118 trabajadores.

[2]El marco conceptual de este trabajo especifica un modelo explicativo que señala la presencia de una variable dependiente (Y) dicotómica ("Sí Tomar" o "No Tomar" Retiro Voluntario) y de un conjunto de variables independientes (X1, X2,....Xk) con escalas de medición nominales, ordinales y métricas. Al respecto la técnica estadística de regresión logística ha mostrado ser adecuada para este tipo de problema. Para mayores aclaraciones y una especificación de la manera en que deben ser interpretados los coeficientes generados por las pruebas de regresión logística, ver Anexo I-Metodológico.

oportunidades y las estrategias individuales. En la segunda sección, se analiza el contexto macro-económico y sociolaboral particular en donde se sitúa el estudio de caso y la problemática generada por los "retiros voluntarios". En la tercera sección, se da cuenta del diseño metodológico y se explicitan las variables utilizadas en el análisis estadístico. Las secciones cuarta y quinta contienen los análisis estadísticos obtenidos a partir de los diferentes procedimientos utilizados, así como la interpretación de dichos resultados. Finalmente, la sexta sección presenta algunas conclusiones generales y plantea nuevas hipótesis de investigación.

I.- Consideraciones teóricas

¿Cómo poder explicar desde un punto de vista social la conducta estratégica que constituye nuestro objeto de estudio?

Sin duda, han sido múltiples -y en gran medida indeterminados desde un punto de vista social- los factores que incidieron en el comportamiento de los trabajadores asalariados frente a los "retiros voluntarios". Por lo mismo, un acercamiento significativo a este problema , abordado a través de un estudio de caso,requiere de un diseño teórico-metodológico multivariado capaz de poder registrar especificidades y efectos de interacción.

Tal cuestión metodológica, aunque en apariencia simple, obliga a detenernos en una pregunta teórica necesaria en función de la delimitación de nuestro modelo y procedimiento de análisis: ¿Cuáles son los mecanismos por los que las relaciones sociales se convierten en los límites y en la fuerza de las vidas individuales?

I.1.- Las Clases Sociales: Una Realidad en Discusión

Es una vieja preocupación de las ciencias sociales identificar las variables mediante las cuales se pueden explicar y predecir -en un sentido amplio- los comportamientos sociales de individuos y grupos. En tal sentido, diferentes enfoques han buscado establecer una conexión entre procesos globales y comportamientos individuales a partir de explicaciones fundadas en la idea de "internalización" o "adhesión" a normas y valores sociales; o, por el contrario, a la

identificación de la acción en un marco de "determinantes históricos" o "condiciones objetivas". En ambos casos, los estudios han tenido que recurrir a instancias "mediadoras" como las instituciones, el status profesional, la familia o unidad doméstica, o, también, la pertenencia a grupos sociales de mayor inclusividad como las clases sociales.

En relación con este último concepto, han sido variados e importantes los intentos por acercar una "explicación" (y no sólo una "descripción funcional") a ciertos comportamientos socio-políticos y económicos. Una línea explicativa se ha fundado en la posición conflictiva que ocupan un conjunto de individuos en las relaciones sociales de producción y en la lucha social (MARX-ENGELS,1969) [3]. Desde otra perspectiva, las explicaciones han tomado como modelo explicativo la posición ocupada por los individuos en las relaciones de mercado y en la estructura de autoridad, reconocimiento y prestigio social (WEBER, 1964) [4].

Son múltiples y vastas las diferencias de perspectiva, las controversias y los nuevos desarrollos que han abierto estas dos concepciones (DAHRENDORF, 1962; RUNCIMAN, 1968, 1990; GIDDENS, 1979, 1982; PRZEWORSKI, 1978, 1985; BOURDIEU, 1979; TURNERB., 1988; BARBALET, 1988; WRIGHT, 1978, 1982; OFFE-WIESSENTHAL, 1980). Por otra parte, son también conocidas las limitaciones que presentan tales modelos explicativos, en su versión clásica y ortodoxa (fundamentalmente en el caso del modelo marxista), para dar cuenta tanto de los comportamientos estratégicos y egoístas de los individuos, como de

[3] Desde el punto de vista del **"materialismo histórico"**, a nivel del análisis de formaciones sociales concretas, las clases sociales se distinguen entre sí por la posición que guardan en las *relaciones sociales de producción*, y, más específicamente, en las *relaciones de propiedad y explotación*, lo cual imprime un carácter antagónico y conflictivo a las relaciones de clase. De tales posiciones se desprenden posibilidades e intereses objetivos de dominación y acción política (Marx-Engels,1969,1979; Marx,1970,1971,1977). En tal sentido, se identifican fundamentalmente dos clases económica y políticamente antagónicas. Pero también se reconoce la presencia de otras clases o de "grupos" o "fracciones" de clase que identifican localizaciones más particulares o en transición (Giddens, 1979, cap.1; 1982).

[4] Desde la perspectiva **"weberiana"**, la *situación de clase* de una persona es la posición que comparte con aquellos que están similarmente ubicados en *el proceso de producción, distribución e intercambio*, entendiéndose por ello no solamente la posesión o carencia de capital, sino también las oportunidades para acrecentar las ventajas económicas, en condiciones dadas del mercado de trabajo y de bienes (Weber, 1964). Por desigualdad de clase se debe entonces considerar, no sólo las diferencias de ingreso entre trabajadores en distintas ocupaciones, sino también las diferencias en las oportunidades de movilidad social ascendente, ventajas en especie, provisiones de retiro y seguro de empleo, así como la situación laboral, es decir, el conjunto de relaciones sociales en las que se encuentra involucrado el individuo en razón de su posición en la división del trabajo (Runciman,1969). En tal sentido, este enfoque posibilita la identificación de una multiplicidad de clases y fracciones de clase.

ciertos procesos políticos y socio-culturales contemporáneos (J.TURNER,1984; ELSTER,1984; PRZEWORSKI,1985; BALIBAR,1991). [5]

Se está muy lejos de una interpretación conceptual precisa y consensuada, y más todavía de la posibilidad de establecer indicadores uniformes en torno a este concepto, más aún cuando están actualmente en discusión no sólo las posibilidades operativas del concepto (BALIBAR,1991), sino también el reconocimiento de la existencia misma de las clases como un fenómeno real en la sociedad contemporánea (MARSHALL,1977,1981; BALIBAR,1991). Discusión que, por otra parte, tiene importantes connotaciones políticas. [6]

En este contexto, son las ciencias sociales, tal como ellas han quedado social e históricamente configuradas, las que se ven hoy bloqueadas por una ofensiva teórica: la exigencia del "individualismo metodológico" de considerar que todos los fenómenos sociales son resultado de las acciones egoístas de los individuos (OLSON, 1968; HOMANS, 1962; HAYEK, 1969; WATKINS, 1972). Y que, en tal sentido, sólo se puede llegar a una explicación de fondo de tales fenómenos a partir de las predisposiciones, objetivos, creencias, recursos e interacciones de dichos individuos (WATKINS, 1972; ELSTER,1982,1984).

En gran medida, esta ofensiva resulta "saludable" (PRZEWORSKI, 1985). Las ciencias sociales están obligadas al desafío de proporcionar "micro-fundamentos" a los fenómenos sociales. Es decir, se ven ante la necesidad de revisar su "holismo ontológico y determinista", y a considerar en la explicación histórica y social las "acciones estratégicas" de los individuos ("racionales", en un sentido instrumental del término).

[5] Por otra parte, algunas investigaciones realizadas en América Latina durante las últimas décadas , han logrado utilizar fructíferamente la noción de las diferencias de clase en un esquema explicativo alejado de interpretaciones simples, excluyentes y reduccionistas, sin perder por ello su función explicativa con respecto a los comportamientos sociales que han buscado explicar. Trabajos como los de Nun (1969), Torrado (1976,1981), Marshall (1978), Bronfman-Tuirán (1983), B.García-Muñoz-Oliveira (1982), Margulis (1984), Margulis-Tuirán (1986), Cortés-Rubalcava (1991), constituyen algunos de los casos que pueden ser identificados en esta línea de investigación. Pero de ninguna manera es posible identificar allí una línea de continuidad conceptual, y, menos aún, una tradición teórica alrededor del concepto de clase social. Por el contrario, las dificultades no se limitan a la definición del concepto utilizado ni al problema de ubicar el lugar que ocupa dicho concepto en el modelo explicativo. Gran parte del problema se manifiesta también en las dificultades que presenta la operacionalización del concepto y en la ausencia generalizada de consenso alrededor de indicadores uniformes.

[6] Sin duda, estas manifestaciones expresan un "optimismo" algo exagerado, pero eso no quita que el consenso construido alrededor de la noción de clases sociales no esté atravesando una crisis de legitimidad,fundamentalmente generada por factores externos, más que por las supuestas debilidades científicas del concepto.

Sin embargo, lo supuestos también ontológicos del "individualismo metodológico" -en especial, la idea de individuos invariables, inconexos e indiferenciados- resultan insostenibles (PRZEWORSKI, 1985). La teoría social de la acción individual no puede dejar de contemplar las condiciones contextuales dadas y construidas que estructuran los objetivos y las acciones de los individuos (GIDDENS, 1982).

I.2.- Localizaciones de Clase

En el marco de esta polémica, las clases sociales pueden ser consideradas como fuente de patrones específicos de conducta; o, desde una perspectiva alternativa, como una estructura de opciones, posibilidades y capacidades compartidas. En la primera definición se parte de la creencia de que la clase tiene un efecto homogeneizador de la conducta, a la vez que genera un efecto heterogeneizador a nivel de clases diferentes. En cualquier caso se espera que toda conducta individual o colectiva sea específica de clase. En la segunda definición, se está lejos de considerar que una posición de clase económica o social determine intereses particulares uniformes en el campo de la acción social, política o ideológica. Sin que por ello el concepto deje de desempeñar un papel explicativo fundamental [7].

En América Latina existe un importante número de trabajos que han dado cuenta de la relevancia teórica y empírica que presentan ciertas variables de situación de clase para explicar determinadas condiciones y comportamientos de la reproducción social (ya sea a nivel de agregados individuales o de hogares) [8]. Asímismo, varias de esta investigaciones han mostrado que las localizaciones de clase no son ni el único ni, en algunas ocasiones el factor explicativo más importante de dichos comportamientos (OLIVEIRA-SALLES,1989B); o en el caso de serlo, las mismas operan por medio de tramas complejas de condicionamientos e interacciones sociales [9].

En concordancia con esta última perspectiva, hemos considerado aquí la noción de "localización en relaciones de clase", tal como lo proponen los trabajos de Giddens (1979-1982), Bourdieu (1976-1979) y Przeworski (1978-1982-1985). Para estos autores, el concepto de "clase" tiene una funcionalidad explicativa que remite a la forma en que se estructuran las relaciones sociales en un contexto histórico particular. La localización de clase puede verse como una "estructura de opciones compartidas" [10]; o, también, como un "sistema de trayectorias, propiedades y disposiciones que orientan las prácticas" [11]; o como una "estructura de capacidades de negociación" [12].

En todos los casos, se trata de posibilidades dadas por las condiciones objetivas y simbólicas a los que ocupan lugares específicos en las relaciones de producción y de mercado. Asímismo, Przeworski (1978, 1982) destaca también la complejidad de la estructura de relaciones sociales y el carácter "no exclusivo" de las relaciones de clase en la determinación de las estructuras de opciones y patrones

[7] Para una crítica a los enfoques que aplican al primera de las definiciones arriba indicadas, es decir, que utilizan de manera mecánica y determinista el concepto de clase social, ver Przeworski (1975,1985).

[8] Ver entre otros, Torrado, 1978,1981; Balán-Browning-Jelin, 1978; Muñoz-Oliveira-Stern, 1979; Margulis, 1980; García-Muñoz-Oliveira,1982; Martins Rodríguez, 1982; Bronfman-Tuirán, 1983; Saint Martín, 1983; Margulis-Tuirán,1986; Cortés-Cuellar, 1990; Cortés-Ruvalcaba,1991.

[9] Al respecto, estos y otros trabajos destacan la importancia explicativa que presentan las variables tanto de tipo individual (edad, sexo, escolaridad, relación de parentesco, etc.), como las variables de hogar (composición, tamaño, relación productores-consumidores,etc.); o inclusive aquellas relacionadas con las redes sociales (relaciones de parentesco o amistad) o de participación colectiva (militancia política o gremial, etc.).

[10] En Przerwoski (1982) las relaciones sociales, de producción y reproducción, son concebidas como *estructuras de opciones*, en el sentido que asocian cada línea de acción con un grupo de consecuencias. al respecto,afirma: "Ser un trabajador no significa *compartir la norma* de tener cierta cantidad de hijos o de vender la fuerza de trabajo. *Ser un trabajador significa enfrentarse a una estructura particular de opciones, no haber optado"* (p. 86).

[11] Desde el punto de vista del análisis, la *"clase objetiva"* se define -de acuerdo con Bourdieu (1979)- "como el conjunto de agentes que se encuentran situados en condiciones de existencia homogéneas que imponen condicionamientos homogéneos y producen sistemas de disposiciones homogéneas, apropiadas para engendrar prácticas semejantes, y que poseen un conjunto de propiedades comunes, *objetivadas*, a veces garantizadas jurídicamente (como la posesión de bienes o poderes), o *incorporadas*, como los *hábitus de clase*." (p.100). El autor entiende por *"hábitus de clase"* una forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone. El hábitus además de ser "una estructura estructurante... es también una estructura estructurada: el principio de división en clases lógicas que organiza la percepción del mundo social es a su vez producto de la división de clases sociales" (p.170). Por otra parte, el hábitus (en tanto estructura estructurante) es un sistema de disposiciones con componentes inconscientes que orienta las prácticas de los sujetos y confiere a las mismas una coherencia no intencional.

[12] Para Giddens (1979), siguiendo una premisa que resulta fundamental tanto en Weber como en Marx, *"el mercado es intrínsecamente una estructura de poder* en la que la posesión de ciertos atributos da ventajas a algunos grupos de individuos en relación con otros" ... pero no en el sentido de un *"un sistema definido normativamente de autoridad"* sino como sistema de *"relaciones económicas que se basan en la fuerza de negociación relativa de los diferentes grupos de individuos"* "(p.115). Asímismo, sigue diciendo el autor: "... continuaré hablando ... de *propiedad* (de los medios de producción) en un sentido convencional y utilizaré el término *capacidad de mercado* de una manera inclusiva *para referirme a todas las formas de atributos relevantes que los individuos puedan aportar a la negociación."* (pp.116-117).

sociales de comportamiento. Más aún, este autor hace particularmente hincapié en que no cabe esperar comportamientos homogéneos para individios ubicados en localizaciones de clase iguales[13].

Bourdieu (1979) observa que los individuos y familias localizados en iguales posiciones de clase presentan *diferentes prácticas sociales* (patrones y estrategias de vida) como resultado de *diferentes trayectorias de origen, disposiciones y estrategias de enclasamiento*: es decir, tanto debido a la intervención de otras propiedades objetivas de origen (vgr. la posesión de bienes o poderes), o simbólicas incorporadas (vgr.el hábitus), así como al efecto de factores contextuales y de las prácticas que despliegan los agentes en función de mantener o cambiar su localización de clase [14].

En tanto Giddens (1979,1982) , busca llamar la atención sobre los modos en que las relaciones económicas se transforman en estructuras sociales "no económicas", dando cuenta de la formación de clases sociales [15]. En las sociedades capitalistas, cuando estos modos económicos se articulan con

[13]"Si consideramos las relaciones sociales en su complejidad, incluyendo las relaciones sociales e ideológicas, como una estructura de opciones disponibles (y no disponibles) a los individuos localizados en lugares particulares dentro de las relaciones de producción, entonces los patrones de inserción dentro del sistema de producción, de reproducción, de relaciones conyugales y de migración no están determinados únicamente por la relación de clase dentro de las relaciones de producción. Por el contrario, *`esperaríamos sistemáticamente'* que la conducta de los individuos que comparten una localización de clase no fuera homogénea, debido precisamente a las condiciones objetivas que estructuran las elecciones" (PRZEWORSKI,1982, p.65). A continuación el autor precisa que las opciones no son además homogéneas justamente porque los individuos y las familias que presentan una localización semejante compiten entre sí.

[14]"Los individuos no se desplazan al azar en el espacio social, por una parte porque las fuerzas que confieren su estructura a este espacio se imponen a ellos (...), y por otra parte porque ellos oponen a las fuerzas del campo sus propias inercias, es decir, *sus propiedades*, que pueden existir en estado incorporado bajo la forma de disposiciones, o en estado objetivo, en los bienes, titulaciones, etc. A un volumen determinado de capital heredado corresponde un *haz de trayectorias* más o menos equiprobables que conducen a unas posiciones más o menos equivalentes -es el *campo de los posibles* objetivamente ofrecido a un agente determinado-; y el paso de una trayectoria a otra depende a menudo de acontecimientos colectivos (...) o individuales -ocasiones, amistades, protecciones, etc.- (...) que dependen estadísticamente de la posición y de las disposiciones de aquellos a quienes afectan, (...) cuando no están expresamente preparadas por determinadas intervenciones institucionales (...)." (BOURDIEU, 1979, p.108).

[15] "En general, podemos afirmar que la estructuración de las clases se ve facilitada en la medida en que el cierre de la movilidad existe en relación a cualquier forma específica de capacidad de mercado; y . existen tres clases de esta última : a) la posesión de propiedad sobre los medios de producción; b) la posesión de cualificación educativa o técnicas; y la posesión de fuerza de trabajo manual" (p.122).
Al respecto, Giddens diferencia entre procesos de a) "estructuración inmediata" (la división del trabajo, el sistema de autoridad y la influencia de grupos de consumo), y b) de "estructuración mediata" (las "capacidades de mercado", que opera en relación directa con las posibilidades de "movilidad social"). Los primeros especifican la forma en que se estructuran las definiciones y localizaciones de clase. Mientras que los segundos, definen e imponen un límite a dichas localizaciones (1979, pp.121-125).

pautas cerradas de movilidad social, se consolida en las mismas un sistema básico de división de clases. Sin embargo, en tales sociedades no existen limitaciones legales y formalmente establecidas sobre la movilidad social. Por lo tanto, el cierre de la movilidad nunca es completo, y siempre es un resultado posible de la acción social -sea intencional o no- de los agentes considerados [16].

I.3.- Estructura de Opciones y Acciones Estratégicas

Son múltiples los aspectos que contribuyen a configurar un mundo valorativo y de comportamiento heterogéneo al interior de los grupos sociales (condiciones de origen, trayectorias, disposiciones, estrategias, e, incluso, indeterminaciones). Sin embargo, el concepto de *localización de clase*, definido en un sentido no unívoco ni determinista, cumple una función explicativa fundamental. En particular, cuando se trata de identificar las diferentes oportunidades, capacidades y disposiciones estratégicas que poseen los agentes (individuales o colectivos) en el ámbito de las relaciones laborales y de mercado.

¿Pero cuál es el mecanismo por medio del que las relaciones sociales (y en particular, las relaciones de clase) condicionan la conducta individual o colectiva?

Tal como se indicó más arriba, no suponemos que la determinación de una conducta individual pase por el "depósito" internalizado de "normas", "actitudes" o "predisposiciones", resultado de cierta socialización (DURKHEIM,1982). Desde esta perspectiva, toda conducta individual constituye la actuación de la sociedad interiorizada, sea como "motivos" (PARSONS,1962), sea como "ideología" (ALTHUSSER,1970). Frente a este enfoque,cabe adoptar una posición crítica :

Consideramos que las relaciones sociales en general, y de clase en particular, se presentan a los individuos como una *estructura de capacidades (recursos), oportunidades (cursos posibles de acción) y disposiciones (preferencias)*. Es decir, como relaciones entre sus actos y las consecuencias de éstos que merecen ser evaluadas en función de las "preferencias", los "recursos" y la "información" disponibles, y puestos al alcance por esas mismas relaciones en cada situación. En el marco de esta perspectiva, el concepto de "opción", ejecutado en una

[16]Si bien las acciones y posibilidades estructurales futuras de dichos agentes quedan limitadas por las restricciones impuestas por las consecuencias inesperadas de sus propias acciones (GIDDENS,1982).

"estructura de posibilidades", nos remite a la idea de "acción estratégica" (sólo parcialmente "racional", y siempre relativamente "bien informada") puesta en juego en un campo socialmente situado y estructurado de disposiciones, oportunidades y capacidades [17].

Dicho de otra manera, las personas no optan de cierta manera -dice Przeworski (1982)- porque hayan internalizado cierta "norma", o porque respondan a cierto patrón estandarizado y universal de "racionalidad". Aunque es cierto que las personas optan siempre ubicadas en un marco histórico particular de valores, reglas de intercambio y significados (PIAGET, 1951), lo hacen a partir de una particular estructura de opciones, siempre condicionadas por las relaciones sociales en las que intervienen y por la posición que ocupan en dichas relaciones. Es decir, despliegan evaluaciones, acciones y recursos en el marco de sus condiciones sociales de existencia, en el cual su localización de clase (como un modo económico estructurado social y culturalmente) juega un papel fundamental (GIDDENS, 1979; BOURDIEU,1979).

Desde un punto de vista individual tales opciones implican cursos de acción que llevan a consecuencias tanto previstas como imprevistas, las cuales se configuran como nuevas condiciones de existencia y se agregan a la nueva estructura de opciones. Por otra parte, la gente no decide a partir de una evaluación o cálculo abstracto que considere todas las preferencias, oportunidades y recursos posibles. En tal sentido, las relaciones sociales sólo constituyen estructuras locales de opción que son evaluadas en función de la situación inmediata, concreta y siguiente que sigue a la acción (PRZERWOSKI,1982). Pero ello, asímismo, en un marco no unívoco ni cerrado, sino abierto de posibilidades y cursos de consecuencias posibles,en donde incluso cada acción puede resultar de la intervención de factores que se nos revelan como indeterminados desde un punto de vista social [18].

[17] En tal sentido, el concepto de "opción" constituye un instrumento de análisis aplicable al estudio de gente concreta en situaciones históricas concretas. En la línea ya indicada de Bourdieu (1976,1979) y Przeworski (1982), estos autores precisan que quien opta, lo hace: 1) En condiciones sociales e históricas que determinan objetivamente el marco de opciones y el curso posible de consecuencias; 2) En función de ciertos mapas cognoscitivos de las relaciones sociales y de sus reglas de intercambio; y 3) Sobre la base de sus condiciones reales de existencia.

[18] Es importante destacar que si incluso le imputamos a los individuos una clase particular de "racionalidad" característica de su época y sociedad, el comportamiento racional no necesariamente será uniforme. Por el contrario, es de esperar que la conducta racional no sea uniforme (TORRADO,1982), y ello debido en parte a las condiciones y localizaciones particulares en que se eligen los cursos de acción (BOURDIEU, 1976). Pero también, hasta cierto punto, debido a una "auténtica irresolución". Es decir, a que dentro de ciertos límites (estructuración de opciones y curso de consecuencias para cada individuo socialmente localizado) la conducta individual puede ser "auténticamente indeterminada" desde el punto de vista social (PRZERWORSKI, 1982).

Una posición determinada o localización en la estructura de relaciones de producción y de mercado no impone un tipo predefinido y uniforme de acción y de consecuencias previstas, debido a que -en lo fundamental- tales relaciones conforman diferentes opciones para individuos que se encuentran en una misma localización. Por lo tanto, no es de esperar que frente a una misma situación o conflicto, el comportamiento desplegado por individuos que presentan el mismo enclasamiento sea definitivamente homogéneo. Aunque sí es de esperar, que dicha situación, así como el comportamiento desplegado, participen -por lo mismo- de un campo socialmente estructurado y finito de condiciones, disposiciones, posibilidades y capacidades de acción.

De esta manera, parece ser que el campo de opciones socialmente estructurado constituye el mecanismo fundamental por medio del cual las relaciones de clase se convierten en condicionamiento del comportamiento individual y colectivo. Dicho mecanismo es un factor fundamental de reproducción de las relaciones y condiciones sociales existentes, a la vez que factor de conflicto y cambio social.

II.- El contexto histórico económico social y su situación empresaria

II.1.- Crisis, Ajuste y Cambio Estructural

Nuevas Condiciones y Relaciones de Fuerza en los Mercados

La economía argentina viene experimentando -en particular, desde finales de la década del ochenta- la implementación de una serie de políticas económicas de ajuste y de cambio estructural. En el marco de estas políticas, el contexto económico general ha estado dominado por la recesión y la inestabilidad de los mercados (SMITH,1991; BASUALDO, 1990; IDEP,1992).

La situación parece haber desencadenado una drástica "erosión de los contratos" fundantes del desarrollo económico y social que tuvo como eje la industrialización y el mercado interno (LLACH,1987). Al respecto,son destacables los cambios que han registrado las funciones económicas y sociales tradicionales desempeñadas por el Estado, así como la desregulación que han experimentado los mercados y las relaciones laborales (CORTÉS-MARSHALL,1991).

Empresas y trabajadores han visto, y ven todavía a diario, modificarse las reglas de juego y el marco de oportunidades en sus relaciones laborales y de mercado. Los períodos cíclicos de aguda recesión y escasez de recursos monetarios (para uso no especulativo), han obligado a las empresas a improvisar diversos cambios en sus actividades y dentro de sus propias organizaciones. Estos cambios han significado a su vez una suma de continuas e inestables alteraciones a las relaciones de mercado.

En parte, las empresas han respondido a las crisis recesivas y a los cambios institucionales ampliando sus operaciones financieras e intentando en algunos casos implementar políticas comerciales orientadas hacia el mercado externo o hacia un mercado interno selectivo (SCHVARTZER, 1989). La reducción de costos de producción y la ampliación de los mercados a través del cambio tecnológico ha sido una estrategia escasamente utilizada [19]. Por lo general, el procedimiento más difundido entre las unidades empresarias (tanto públicas como privadas) ha sido la búsqueda de una mayor productividad del capital vía una racionalización de los gastos en producción y en personal (IDEP,1992; WALTER, 1990). Y, esto último, basado fundamentalmente en el retraso salarial y la reducción de personal (vía suspensiones rotativas o por tiempo determinado, despidos selectivos o masivos, retiro voluntario, etc.) [20].

En muchos casos, han sido justamente estos recortes de personal los que han generado la necesidad de implementar nuevas formas de organización y gestión de la fuerza de trabajo. A la vez que la reincorporación de personal (principalmente calificado), en momentos de reactivación, ha tendido a realizarse por medio de formas más precarias de contratación y más flexibles de organización y de gestión del trabajo (WALTER, 1991).

Ante estas estrategias empresarias, la capacidad de presión que han tenido los trabajadores, tanto en el mercado como al interior de las empresas, ha sido sumamente estrecha. La

[19] Sin embargo, cabe señalar que diferentes investigaciones empíricas dan cuenta de que su implementación se hace cada día más generalizada a partir de las exigencias que genera el mercado y el déficit abierto por la reducción de personal calificado durante los momentos de ajuste (WALTER,1990; NOVICK,1991; QUINTAR, 1992).

[20] Al respecto, cabe destacar que una de las formas legales que ha sido ampliamente utilizada para lograr una reducción significativa de personal, intentando evitar negociaciones gremiales o conflictos laborales, ha sido el llamado "Régimen de Concesión Graciable por Renuncia" (o retiro voluntario). Por lo general, con la aplicación de esta medida, las empresas han ganando una flexibilización de hecho en las relaciones laborales y un importante debilitamiento de la capacidad de negociación sindical.(IDEP, 1992; JABBAZ,1993; WALTER,1991).

elevada y persistente tasa de desempleo (INDEC, 1992), la desregulación y flexibilización legal de las relaciones laborales (CORTÉS-MARSHALL,1991), la amenaza de desocupación y la precarización de hecho de las condiciones de trabajo (GALIN-NOVICK,1990), son factores que han afectado negativamente la capacidad de negociación laboral (tanto a nivel de empresa como de mercado) y, con ello, los ingresos reales de los sectores asalariados e independientes.

En tal sentido, la distribución regresiva del ingreso en los hogares más pobres y entre los asalariados (BECCARIA-ORSATTI,1990), la fragmentación interna que registran los diferentes grupos socio-ocupacionales (BECCARIA,1992), así como el crecimiento absoluto de la pobreza y el proceso de "empobrecimiento" de sectores medios (MINUJIN,1992), hacen evidente algunos de los cambios estructurales que están teniendo lugar en el campo social como consecuencia de las estrategias implementadas por el Estado y los empresarios ante la crisis.

En este marco, la crisis del sistema político y su falta de credibilidad se extiende también a gran parte de la dirigencia sindical (NOVICK,1991). Las capacidades de acción y negociación de los sindicatos frente a las empresas se reduce frente a las condiciones socio-ocupacionales creadas por el ajuste y por la retirada del Estado de las negociaciones triangulares. Las derrotas gremiales sufridas tanto por ciertos gremios corporativos como por sindicatos democráticos y combativos muestran asímismo los límites políticos y sociales que presenta la confrontación.

De esta manera, la crisis y las políticas de ajuste han logrado desplazar el conflicto político-gremial y social hacia el campo de la reproducción microsocial y cotidiana de los trabajadores y sus hogares. Es en dicho campo donde se agrava la tensión y el malestar social. Los hogares se ven ante la necesidad de incrementar (a través de mujeres y niños) e intensificar (mediante horas extras o doble o triple jornada laboral) el uso de la fuerza de trabajo disponible. La competencia interclase crece, se priorizan las estrategias individuales de negociación y se estrechan las posibilidades de las acciones colectivas.

II.2. La Situación Empresaria

Las recientes políticas nacionales de reducción del gasto público, de desregulación del mercado y de privatización o

cierre de empresas estatales, están conduciendo a un final dramático a los complejos minero-industriales estatales (considerados hasta hace todavía muy poco como "polos de desarrollo y de colonización poblacional"). Sobre ellos avanza la política de achicamiento, privatización o liquidación de empresas públicas (IDEP-ATE,1992). [21]

La empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales, y con ella el complejo minero de Río Turbio, no han quedado al margen de los embates generados por estas políticas de ajuste y de cambio estructural. Pero la situación empresaria de Y.C.F. resultó más fuertemente afectada dado que los impactos recesivos de tales políticas operaron sobre condiciones económicas críticas [22].

Esta situación se ve claramente reflejada en la evolución histórica de Y.C.F. a nivel de la producción y de las ventas de carbón depurado (Grafico Nº 1). Al respecto, se observa el acelerado crecimiento -tanto productivo como comercial- que registró la empresa durante el período 1965-1972. Sin embargo, es apartir de 1972 y 1979 que la tendencia se revierte y la evolución empresaria se hace más inestable. Desde 1972 caen -aunque de manera irregular-las ventas de carbón depurado, y desde 1979 en adelante se hace evidente la sistemática caída de la producción.

En tal sentido, las políticas de ajustes, aplicadas a partir de la segunda parte de la década de los ochenta, parecen haber agravado aún más la ya difícil situación empresaria. Al respecto, es relevante señalar que los niveles de producción y de ventas de carbón depurado, generados en 1990, constituyen los más bajos de los últimos veinticinco años de historia

[21] Una línea de acción que se hace presente a partir de 1988, con la implementación de políticas de ajuste ortodoxas, pero que toma plena vigencia a partir de 1990, con las acciones de cambio estructural implementadas por el Gobierno de Menem, y, en particular, con la aplicación del "Plan de Convertibilidad" (1991). Los dramáticos y conflictivos casos generados por el cierre de las minas y de la planta de hierro de IPASSAN en Sierra Grande; la privatización de Altos Hornos Zapla en Jujuy; la reestructuración y privatización de Acindar en San Nicolás; el abandono de áreas de explotación petrolera por parte de YPF (sobre todo en la región patagónica); y el caso que aquí abordamos, entre otros, constituyen un ejemplo claro de esta tendencia estructural (IDEP-ATE, 1992).

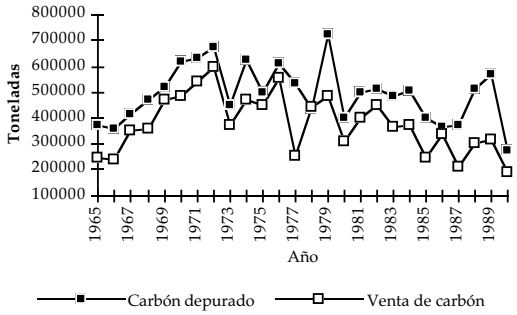
[22] Cabe destacar que la potencial inviabilidad comercial de Y.C.F. es fruto de un conjunto de acciones y decisiones públicas. En tal sentido la viabilidad comercial y financiera de Y.C.F. ha dependido de una decisión de política económica: la integración del carbón en la ecuación energética nacional. Una cuestión que nunca fue resuelta, y que tampoco en este momento parece ser tema de interés público. De esta manera, el marco recesivo de la economía nacional, el desinterés político del carbón nacional como energético (o materia prima siderúrgica), y las políticas públicas de ajuste y desregulación de empresas estatales, han afectado duramente a esta empresa. Actualmente, Y.C.F. constituye una empresa altamente deficitaria, con signos de bloqueo comercial, productivamente casi paralizada, retrasada en sus inversiones y con graves problemas financieros. En relación con este y otros temas relacionados con los factores que explican la crisis de esta empresa, ver Barbosa (1988), Salvia-Muñoz (1991).

económica de la empresa.

Gráfico nº1

Producción y venta de carbón depurado

Fuente: Elaboración propia. Y.C.F. y Sindicatura General de



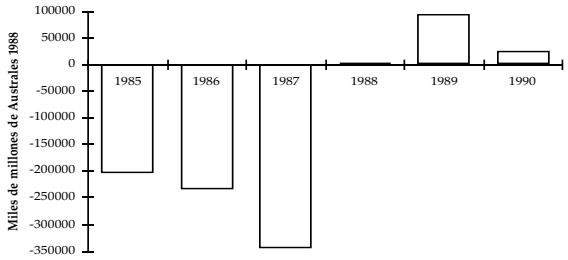
Empresas Públicas.

Sin embargo, por otra parte, las políticas de ajuste parecen haber tenido cierto éxito en cuanto a lograr una importante reducción del déficit empresario. En 1990, los ingresos corrientes llegaron a cubrir hasta un 71% del gasto total de la empresa (contra un 50% de promedio histórico). Incluso las cuentas corrientes de Y.C.F. dieron en dicho año un saldo positivo si se consideran sólo los gastos operativos (gastos en personal y en bienes y servicios, excluyendo inversión y pago de intereses) (ver Gráfico Nº 2).

Gráfico nº 2

Evolución del déficit corriente

Fuente: Elab. propia. Sindicatura General de Empresas Públicas.



Pero esta mejora en la situación financiera no tuvo en

realidad un sustento sólido. Los factores que permitieron alcanzar este resultado fueron básicamente dos:

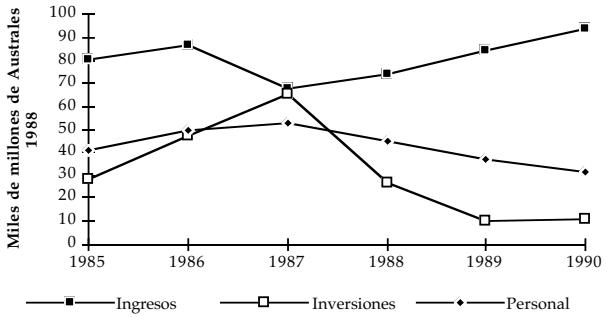
1) El incremento que registraron los ingresos corrientes identificados como "no genuinos" [23]; y

2) La fuerte reducción experimentada por los gastos en inversión y en personal (SIGEP,1992) (ver Gráfico Nº 3).

Gráfico nº3

Ingresos, inversión y gasto en personal en YCF, 1985-1990

Fuente: Elab. propia. Sindicatura General de Empresas Públicas.



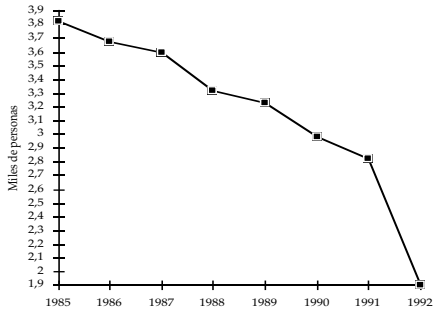
De esta manera, junto con la reducción del déficit, vio directamente afectada la renovación y el mantenimiento básico de equipos y herramientas. Por otra parte, la reducción de los gastos en personal se logró gracias a una reducción de la planta de personal (ver Gráfico Nº 4), y a una caída de los salarios reales y de los salarios indirectos de los trabajadores (ver Gráfico Nº 5) [24].

[23] Al respecto, cabe destacar que la mejora registrada en los ingresos corrientes se logró gracias a un incremento en fuentes no relacionadas con la explotación del carbón. Es fundamentalmente el caso de los ingresos obtenidos por la comercialización del llamado "carbón residual" generado por la refinación de petróleo y que por ley le correspondía a Y.C.F. Actualmente, tal derecho ha sido suprimido en el marco de las leyes de "desregulación" implementadas por el Gobierno nacional.

[24] Al respecto, cabe señalar que la reducción de personal no se efectuó de manera coercitiva ni se logró gracias a despidos masivos. La política aplicada fue la de estimular y aceptar las bajas de personal sin autorizar nuevas incorporaciones. En todos los casos una reducción del mismo implicaba para el balance de caja una disminución absoluta del gasto en remuneraciones; al tiempo que la caída del salario real y de los ingresos indirectos constituían estimulos efectivos para favorecer la expulsión de fuerza de trabajo.

Gráfico nº 4

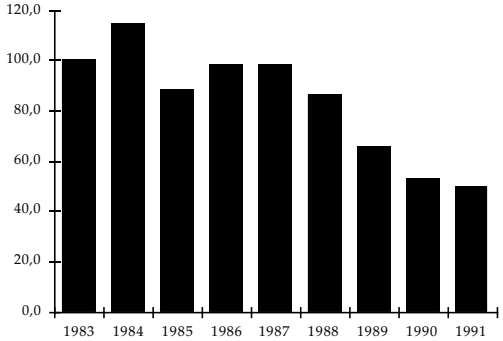
Evolución de la planta de personal de YCF, 1985-1992



Fuente: Sindicatura General de Empresas Públicas.

Gráfico nº 5

Ingresos salariales medios. Base 1983 = 100



Fuente: Dirección Nacional de Empleo del M.T.y S.S., con datos de la Sindicatura General de Empresas Públicas.

Es evidente que el objetivo prioritario de la política empresaria era lograr la reducción en el corto plazo del alto déficit financiero, sin importar el deterioro productivo y humano que las medidas aplicadas para ese fin traerían aparejado. Por otra parte, resulta también evidente que las medidas de ajuste no sólo dejaron un fuerte deterioro real de la capacidad productiva y de las relaciones y condiciones

laborales [25], sino que tales medidas tampoco significaron una mejora financiera estable y genuina para la empresa.

Es ésta, sin duda, la máxima paradoja que imponen a la vida económica y social las medidas de "ajuste". Más aún, el móvil político más importante de estas medidas -tanto para el caso estudiado, como para otros- no parece haber sido la recuperación económico-financiera de la empresa, sino el objetivo preciso de viabilizar el proceso de "desestructuración" y "privatización" empresaria.

De esta manera, un efecto "políticamente" logrado fue el debilitamiento de la capacidad de resistencia laboral y sindical de los trabajadores. La actuación en el ámbito de la empresa de importantes sindicatos democráticos y con destacado protagonismo combativo (A.T.E., Luz y Fuerza y La Fraternidad) no mostró ser efectiva en la función de frenar o regular esta política [26]. Tal como sucedió en otras situaciones similares, las organizaciones sindicales se vieron obligadas a implementar estrategias de desesperada y desgastante confrontación ante la negativa gubernamental de abrir un marco aceptable de negociaciones (SALVIA-MUÑOZ,1991). Por lo mismo, dichas organizaciones fueron impotentes para responder a los recortes consumados y no negociables en el salario real, en la planta de personal y al convenio colectivo de trabajo.

II.3. La Implementación del Retiro

En el marco de esta política empresaria, en noviembre de 1991 la Intervención de Y.C.F. emitió una resolución mediante la cual puso a disposición de todo el personal un "Régimen de Concesión Graciable por Renuncia" (retiro voluntario) (MOySP-YCF,1991). Este régimen mantuvo su vigencia hasta el 30 de agosto de 1992. Durante ese período, de un total de 2.828 trabajadores de Y.C.F. se acogieron al régimen de retiro voluntario 1.120 agentes (40%), al tiempo que en la Gerencia

[25] La caída progresiva de la inversión y de los gastos productivos, ha llevado a un deterioro creciente de los equipos de explotación de mina y de mantenimiento. Esta situación ha generado a su vez una caída de la productividad del capital y un incremento de los riesgos y accidentes laborales (ATE-Sec.Río Turbio,1992). Al mismo tiempo que la caída de la producción, la incertidumbre que reina sobre el futuro de la empresa y el deterioro permanente de los salarios reales, han tendido a quebrar la motivación, disciplina y moral profesional de los trabajadores del complejo (en especial a nivel de las categorías laborales más altas) (SIGEP,1992).

[26] Es importante destacar que, en diciembre de 1991, el 95% de los trabajadores empleados por Y.C.F. en la Gerencia de Explotación Río Turbio estaban formalmente afiliados a alguno de los sindicatos que operan en dicha unidad productiva (ATE, Luz y Fuerza, La Fraternidad y Sindicato de Personal Superior).

de Explotación-Río Turbio, de un total de 2.097 trabajadores, tomaron retiro 864 agentes (41%). El 30 de agosto de 1992 se mantenían trabajando como agentes de la empresa en la región de Río Turbio un total de 1.233 trabajadores [27].

En el Cuadro Nº 1 se registra la estructura de la planta de personal de YCF-Gerencia de Explotación antes y después de que fueran ejecutados los retiros voluntarios. En primer lugar, es posible observar el fuerte impacto global que tuvo la medida (reducción del 41%). En segundo lugar, destaca también un impacto levemente diferenciado por sector de trabajo. Los sectores no productivos (Obras y Servicios y Relaciones Industriales) fueron los más afectados (- 50% y - 45% respectivamente); mientras que el sector extrictamente de producción (Subgerencia de Minas) fue el menos afectado (37%).

Cuadro nº 1

Planta de personal de YCF. Gerencia de explotación
Impacto del retiro voluntario por sector de trabajo
(diciembre de 1991 y agosto de 1992)

Sectores de trabajo	Planta de Personal				Variación en %
	31 de diciembre/1991		31 de agosto/1992		
		%		%	
Subgerencia de minas	952	15	596	18	-37,1
Planta de Depuración	165	8	92	8	-44,4
Planta de Energía	191	9	113	9	-40,8
Obras y Servicios	564	27	283	23	-49,6
Rel. Industriales	163	9	100	8	-45,4
Totales	2097	100	1233	100	41,2

Fuente: Yacimientos Carboníferos Fiscales - Gerencia de Explotación Río Turbio (1992)

Si bien este impacto diferenciado tendió a corregir levemente la fuerte distorsión estructural que viene afectando a la unidad productiva (alta concentración de personal en sectores no productivos), esta medida estratégica (la aplicación de "retiros voluntarios") no se diferenció en esencia del resto de las medidas de ajuste. En lo fundamental, la empresa redujo considerables gastos laborales. Sin embargo, al mismo tiempo perdió importantes recursos humanos calificados que operaban en sectores claves de producción y

[27] En todos los casos, el monto de la liquidación que recibieron los agentes que se adhirieron a esta opción fue establecida dependiendo de la categoría laboral y la antigüedad de cada trabajador. De acuerdo con el informe presentado por la Intervención de la empresa (MOySP-YCF, 1993), el monto promedio otorgado a los agentes de la Gerencia de Explotación fue de 13.087 dólares.

planeamiento. Con ellos, la empresa también perdió un "saber hacer" largamente acumulado por la experiencia laboral. En tal sentido, una consecuencia evidente fue el mayor deterioro de la organización del trabajo y de la capacidad de producción empresaria (ATE-Sec.Río Turbio, 1992; SALVIA-MUÑOZ-FEDERICO, 1992).

Asímismo, la aplicación de tal medida significó un golpe político y organizativo contra las entidades sindicales. En particular, se registró una fuerte reducción de la masa de afiliados (así como de los aportes gremiales), generando una parcial pero importante desarticulación de los cuerpos de delegados y de las comisiones directivas [28].

Finalmente, cabe observar que la situación social abierta con la aplicación de los retiros voluntarios, aunque movilizadora de algunas acciones sindicales y político-comunitarios de oposición, no llegó a generar ningún tipo de acción colectiva organizada. Por el contrario, la medida fomentó una mayor fragmentación y desmovilización de los actores colectivos, y una generalización de comportamientos de tipo egoísta (desplegados desde las instancias doméstico-familiares hacia todas las formas de interacción colectiva extra-domésticas).

II.4.- La Situación Socio-Económica Regional

La crítica situación económica y laboral de los trabajadores de la empresa Y.C.F. no sólo debe ser entendida en el marco general de los efectos regresivos que generan las políticas de ajuste y cambio estructural. El alcance que tienen los efectos impuestos por tales medidas, cuando estas operan en una configuración social de enclave como la que aquí estudiamos, constituye un hecho que también debe ser considerado.

El complejo urbano-industrial de la cuenca carbonífera Río Turbio -área regional donde se encuentra emplazada la Gerencia de Explotación de la empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales- se constituyó desde su origen como un enclave minero que debía abastecer de carbón a la demanda energética generada por el desarrollo industrial sustitutivo. De esta manera, a través de la acción directa del Estado, se

[28] La situación en que ha quedado la estructura de afiliados y la organización de la seccional Río Turbio de la Asociación de Trabajadores del Estado (el sindicato más importante y combativo de la región), es ilustrativa del problema. De un total de 1.260 trabajadores de YCF-Río Turbio afiliados a A.T.E. en diciembre de 1991, el número de afiliados en agosto de 1992 era de 733 trabajadores (el 58%) (SALVIA-MUÑOZ-FEDERICO,1992).

buscaba constituir un "polo de desarrollo y de poblamiento" en un área de frontera casi deshabitada y geopolíticamente estratégica (ZOCCOLA,1973) [29].

Una característica central de este complejo minero ha sido su estrecha dependencia de las políticas económicas, energéticas, de inversión y de precios definidas y reguladas desde el propio Estado. Por otra parte, la explotación de carbón representa la única actividad productiva y de servicios que posee una importante concentración de capital y fuerza de trabajo en toda la región (BARBOSA, 1985). Su estructura y funcionamiento han definido por extensión centrífuga las posibilidades de desarrollo social comunitario, así como la viabilidad de las estrategias ocupacionales y de vida de familias y trabajadores. Otro rasgo importante de esta formación de enclave es la posición central y fuertemente enfrentada que empresa y sindicatos han tenido históricamente en el campo político e institucional comunitario [30].

En el marco de esta organización socio-económica, las políticas oficiales de reestructuración, y con ellas el deterioro experimentado por la empresa y la crisis socio-institucional, impactaron de manera directa y expansiva sobre la totalidad de las condiciones de reproducción del sistema social (Clarín, 1992,1993; SALVIA-BONACALZA-CASCO,1991) [31].

[29] En tal sentido, resulta inequívoco identificar y caracterizar al complejo minero aquí estudiado como una típica *configuración de "enclave"*. Sobre los rasgos económicos, políticos, sociales y laborales que han asumido en América Latina este tipo de formación social, pueden consultarse los trabajos de F. Zapata, en "Los mineros de Chuquicamata. ¿Productores o proletarios?", El Colegio de México, Cuadernos del CES, No. 13, 1975; también "Enclaves y polos de desarrollo en México", El Colegio de México, CES, 1985; y, también, los trabajos clásicos de Kerr C. y A. Siegel, en "Interindustry propencity to strike", A. Flanders, Colective Bargaining", ed. Penguin Books, 1966.

[30] Los estudios realizados sobre este tipo de formaciones muestran cómo la propia conformación de enclave (aislamiento, monoproducción, articulación trabajo-vida cotidiana, alta visualización de la polaridad de intereses, etc.) hace posible que empresa y sindicato tiendan por lo general a asumir funciones reproductivas, sociales y políticas fundamentales a nivel de las relaciones socio-comunitarias. Al mismo tiempo, dichas condiciones, más la importancia estratégica que puede tener la explotación económica de enclave, tienden a hacer del sindicato una fuerza político-gremial homogénea y activa, aunque siempre limitada en última instancia por los intereses centralmente reivindicativos (no político-ideológicos) de los afiliados. Sobre el tema se puede consultar el estudio clásico de Di Tella, Touraine y otros, "Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana", Ed. del Instituto Di Tella, Bs.As. 1966; así como los trabajos de Kerr y Siegel (1966), F. Zapata (1975,1985).

[31] Se citan aquí dos artículos de investigación publicados por el periódico Clarín de circulación nacional. Asímismo, se indica como fuente de consulta el video documental "Turbio Destino" (UBA-PROITTE), cuyo guión e imágenes se basan en la aplicación y análisis de 40 entrevistas abiertas o en profundidad realizadas a informantes clave de la región entre diciembre de 1989 y marzo de 1991 (SALVIA-BONACALZA-CASCO,1991).

A nivel socio-económico, la caída que vienen registrando las remuneraciones y los ingresos reales de los trabajadores de Y.C.F. y de otras actividades productivas y de servicios [32], ha incidido de manera directa en la crítica situación que atraviesa la región de la Cuenca. Por una parte, los balances doméstico-familiares de dichos trabajadores se ven fuertemente afectados debido a las escasas oportunidades de ocupación e ingresos alternativos que presenta el mercado regional (por su escasa diversificación productiva y fuerte aislamiento geográfico). Por otra parte, la reducción de dichos ingresos en salarios directos o indirectos afecta de manera directa la actividad de los sectores privados, comerciales y de servicios, históricamente dependientes de la demanda generada por este circulante monetario.

De tal manera, el deterioro socio-económico afecta al conjunto de las condiciones materiales e institucionales de existencia social, incluyendo el marco simbólico de representaciones y proyectos de vida de la población. Al respecto, destacan situaciones como:

a) la precarización del sistema de salud y seguridad social;

b) el deterioro en la calidad de los servicios públicos y sociales;

c) el cierre de instituciones sociales y comunales;

d) el deterioro de la infraestructura vial y residencial;

f) la generalización de actitudes negativas hacia el lugar; y

g) una importante emigración de población joven y de grupos familiares [33].

Por otra parte, la situación de crisis se refleja también a nivel socio-demográfico. Al respecto, es social y estadísticamente evidente el vaciamiento poblacional que -desde los años ochenta- viene atravesando la región[34]. Esta evolución

[32] Un hecho que, por otra parte, afecta también al conjunto de empleados provinciales y municipales. Estos constituyen la senguda fuerza de trabajo asalariada en la región.

[33] Este cuadro socio-económico crítico ha tendido a estimular las migraciones de retorno, así como la expulsión de jóvenes nativos hacia otras economías urbanas o regionales (a costos reproductivos elevados y sin garantía de mejoramiento de la situación).

[34] Al respecto, la evolución demográfico-migratoria de la región resulta ilustrativa de la crisis a la que hacemos mención. Según el Censo Nacional de Población de 1980, la población total de esta región ascendía en ese año a 9.891 habitantes, registrando para el período intercensal -1970-1980- una tasa de crecimiento anual medio del 6,3%. En 1987, de acuerdo con el Censo Provincial de Población, la población total había ascendido a 10.644 habitantes, pero la tasa de crecimiento del período 1980-1987 cayó a menos del 2% anual. Pero más evidente aún se hace el cambio en la tendencia histórica si observamos los datos del último Censo Nacional de Población (1991). De acuerdo con esta fuente, la población de la región alcanzó en ese año los 11.587 habitantes, registrando de esta manera una tasa de crecimiento medio intercensal (1980-1991) de apenas 1,4% (muy inferior a la media provincial que fue del 3%).

demográfica es un claro indicador de la crisis estructural que afecta al complejo minero. En el marco de este proceso, la aplicación -en la Cuenca Carbonífera- por parte de Y.C.F. y de otras entidades públicas, de medidas de reducción de personal, ha tenido un fuerte impacto directo y regresivo sobre la estructura socio-demográfica regional. De acuerdo con estimaciones propias, el flujo poblacional que habría emigrado de la Cuenca -entre enero y septiembre de 1992- como resultado de la aplicación del "retiro voluntario" en Y.C.F., habría representado alrededor del 30% de la población global y un 20% del total de las familias residentes.

Finalmente, cabe señalar que este orden complejo de crisis parece asímismo reproducirse y agravarse a partir de la disolución del campo histórico de compromisos socio-comunitarios formado por el eje "empresa-sindicatos". Ni los partidos políticos, ni ninguna otra institución social, han logrado hasta ahora rescatar tal función regulatoria ni la legitimidad perdida (MARTINEZ, 1991).

III.- El diseño teórico metodológico

III.1.- Aclaraciones Teórico-Metodológicas

La opción que siguieron los trabajadores, frente a la apertura de los llamados "retiros voluntarios", se define en este trabajo como una "acción económica estratégica". Se entiende que tal acción es protagonizada por agentes individuales que realizan balances, despliegan recursos y emprenden estrategias en función de optimizar sus condiciones personales y familiares de existencia (BOURDIEU, 1976; TORRADO, 1982; CORTÉS-CUELLAR,1991). Sin embagro, en función de esta estrategia, los individuos operan desde campos diferenciados de preferencias, información, recursos y capacidades de acción. Es decir, es de esperar que sus opciones y acciones estén condicionadas por los sistemas de oportunidades y representaciones en los que se hallan social e históricamente situados.

De estas consideraciones se desprenden dos proposiciones fundamentales (a manera de hipótesis):

1) En primer término, cabe esperar que las *"localizaciones de clase"* -tal como dicho concepto fue definido más arriba- constituyan un factor no despreciable en la configuración de la estructura histórica, relacional y diferenciada de capacidades, oportunidades y representaciones sociales. Así también,

esperamos mostrar cómo ciertos atributos de clase (variable explicativa) constituyeron un factor importante en el condicionamiento del comportamiento seguido frente a los "retiros voluntarios" (variable a explicar) por parte de los trabajadores del complejo productivo estudiado.

2) En segundo término, se ha demostrado que son múltiples e interactivos los factores que intervienen -como "campos de opciones que se interrelacionan"- en la estructuración individual de los comportamientos reproductivos y de las representaciones (PRZEWORSKI, 1978; OLIVEIRA-SALLES, 1989a). Por lo tanto, cabe esperar que en la determinación del comportamiento de tomar o no "retiro voluntario" hayan intervenido otros factores de orden socio-ocupacional y socio-simbólico y territorial (variables explicativas) significativos en las relaciones laborales y de mercado de los trabajadores estudiados.

Pero esta formulación conceptual nos obliga a tener en cuenta importantes consideraciones metodológicas. Bourdieu (1979) advierte que las relaciones singulares entre variables dependientes e independientes tienden a encubrir (en particular, en los estudios sobre los comportamientos de clase), el sistema complejo de relaciones que constituyen el verdadero principio de fuerza del que dan cuenta las relaciones originales. Esto es así debido a que los modelos de análisis bivariados no permiten someter a control las posibles relaciones espurias o estimaciones sesgadas que surgen por efecto de las interrelacciones entre las variables [35].

Por lo mismo, sólo en el marco de un modelo de análisis multivariado podremos confirmar, refutar o especificar las hipótesis formuladas. Pero el análisis estadístico de un modelo explicativo de esta naturaleza requiere de técnicas más complejas que las tablas de contingencia o los coeficientes de asociación. En tal sentido, el ajuste por regresión logística de modelos multivariados habrá de permitirnos evaluar el peso relativo de cada uno de los efectos singulares o interactivos de las variables independientes seleccionadas, manteniendo bajo control el resto de los efectos considerados en el modelo. Al respecto, dicho procedimiento ha mostrado ser útil en función

[35] Al respecto advierte Bourdieu (1979) "Al conducir el análisis variable a variable, como frecuentemente se hace, se corre el riesgo de atribuir a una de las variables (p.e. el sexo o la edad, que pueden expresar *a su manera* toda la situación o el devenir de una clase) lo que es efecto del conjunto de las variables." (p.104). Asímismo, se conoce el problema de no considerar suficientes variables en un modelo explicativo ("estimación sesgada"). En la medida que no se incorpora al modelo una variable que tenga relación con una o más variables explicativas, éstas se apropian de su impacto sobre la variable explicada (CORTÉS-RUBALCAVA,1992: pp. 20-22).

de facilitar y potenciar este tipo de análisis (ALDRICH-FORREST,1984; HOSMER-STANLEY, 1989; CORTÉS-RUBALCAVA, 1991,1992) [36].

Por otra parte, será también particularmente útil analizar algunas tablas de contingencia y coeficientes de asociación, con el objeto de poder describir el tipo de relación existente entre algunas de las variables independientes consideradas. En particular, en función de poder describir el tipo y grado de relación existente entre la "localización de clase" y los otros factores socio-ocupacionales considerados en el modelo.

III.2.- Definición de las Variables del Modelo

Definición de la Variable "Retiro Voluntario"

La variable **"Estrategia de Retiro"** (RETIRO) quedó definida como el comportamiento objetivo adoptado por los trabajadores ante la apertura institucional de tal opción. La misma se abrió en dos categorías: 1) "No Tomó Retiro"; y 2) "Sí Tomó Retiro" [37].

Las Variables Explicativas del Modelo

1) El concepto de "localización de clase" fue operacionalizado en la variable ***"Fracciones de Clase"*** *(FRCLASE).* Esta variable se definió a partir de considerar diferentes dimensiones de análisis. Al respecto se tomó la definición sustantiva de clase-fracciones de clase formalizada por Giddens (1979) [38].

[36] En un trabajo reciente referido a la inserción de los trabajadores en la industria maquiladora, estos autores han aplicado análisis estadístico multivariado con base en pruebas de regresión logística. En ese trabajo se exponen asímismo fundamentos y procedimientos para su aplicación. Las razones que aquí se argumentan y las aclaraciones metodológicas al respecto de esta técnica se apoyan en lo desarrollado por aquellos. El trabajo al que se hace referencia es: Cortés-Rubalcava (1992) "Algunas determinaciones de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros"; CES-Colegio de México, S/D.

[37] Para una observación de la distribución de frecuencia correspondiente a ésta y al resto de las variables consideradas, ver Anexo II: Distribución de Frecuencias.

[38] Tal como se ha señalado, Giddens distingue la intervención de factores tanto "mediatos" como "inmediatos" en la estucturación de las relaciones de clases (1979). En tal sentido el ***factor mediato*** fundamental resulta ser la **"capacidad de mercado"** de los agentes. Esta capacidad encontraría en los diferentes tipos de **"propiedad"** (capital, calificación profesional o fuerza de trabajo), es decir, en las relaciones sociales de producción-intercambio su más directa y fuerte determinación. Por otra parte, entre los ***factores inmediatos*** (factores localizados que moldean o condicionan la condición de clase) el autor indica tres dimensiones: a) **la división social del trabajo (tareas ocupacionales)**; b) **la estructura de autoridad (capacidad de mando)**; y c) **la influencia de grupos distributivos (nivel de ingresos)** (pp.121-124). De esta manera, Giddens intenta integrar dos tradiciones teóricas fundamentales acerca de las clases: a) la perspectiva marxista; y b) el enfoque crítico weberiano. En tal sentido, sus consideraciones teórico-metodológicas acerca de las clases resultan útiles para este trabajo y se expresan en esta definición y su operacionalización. Ver también notas Nº 10, 13 y 14.

En tal sentido, las diferentes categorías de esta variable fueron delimitadas tomando en cuenta: a) grado de calificación profesional; b) el grupo ocupacional; c) la función de mando; y d) el nivel de ingreso salarial de los trabajadores que conformaron la muestra. De acuerdo entonces con las condiciones socio-ocupacionales, se defininieron para FRCLASE tres fracciones o localizaciones "típicas" de clase [39]: 1.1) **Jefes, Supervisores y Profesionales** (fracción de clase media); 1.2) **Técnicos y Obreros Calificados** (fracción de clase obrera calificada); y 1.3) **Empleados y Obreros No Calificados** (fracción de clase obrera no calificada)

*2) **Función de Mando (MANDO):*** Esta variable, aunque conceptual y funcionalmente subsumida en FRCLASE, nos remite a un importante y específico factor de localización que surge de la división social del trabajo. Esta condición expresa formas y posibilidades específicas de negociación y movilidad social dentro y fuera de la unidad productiva. En este caso, tal variable fue categorizada en: 2.1) **Con Función de Mando**; y 2.2) **Sin Función de Mando**.

*3) **Ingreso Salarial (SALARIO)**:* también relacionada y subsumida en la variable FRCLASE, considera el peso específico que tuvieron los diferenciales salariales en el monto compensatorio otorgado a los trabajadores que tomaran retiro voluntario, y, por lo tanto, la posible incidencia del factor en el balance económico de los trabajadores. Esta variable se consideró tanto en su escala métrica original (salario mensual neto percibido), como en una escala ordinal: 3.1) **Salario Alto** (por arriba del salario medio); 3.2) **Salario Bajo** (por debajo del salario medio).

*4) **Actividad Económica Independiente (HOGAR)** :* da cuenta de la incidencia de una inserción ocupacional alternativa, por parte del trabajador o de algún miembro de su hogar (sea como patrón o socio, o como cuenta propia), en el balance y diseño de una estrategia reproductiva para el hogar. Esta variable fue categorizada en: 4.1) **Con Actividad Económica Independiente**; y 4.2) **Sin Actividad Económica Independiente**.

[39] Cabe señalar la definición de cada categoría de FRCLASE se realizó con base en una primera combinación teórica de las variables-dimensiones consideradas. Sin duda, se plantea aquí el problema desarrollado por Wrigth (1978) acerca de las "localizaciones contradictorias de clase". Sin embargo, dicho problema se reduce en este caso sólo a una cuestión metodólogica y no de carácter teórico. El aspecto teórico de las múltiples e interactivas condiciones de existencia y localizaciones sociales ya ha sido abordado en este trabajo (ver sección 1.2). En cuanto al problema metodológico (establecer los límites y fronteras de clase a partir de las variables consideradas), sin duda la solución aquí dada no puede considerarse como definitiva.

*5) **Sector de Trabajo (SECTRAB)** :* se definió a partir de la localización del trabajador en la estructura formal de organizacion productiva de la empresa. Identifica dos diferentes tipos fundamentales de condiciones y perfiles ocupacionales, así como sus correspondientes campos de disposiciones simbólicas y relacionales [40]. Se categorizó en: 5.1) **Sectores de Producción**; y 5.2) **Sectores de Mantenimiento y Servicios**.

*6) **Antigüedad Laboral (ANTILAB):*** permite también considerar la posible incidencia que tuvo el monto compensatorio por retiro sobre el balance económico del agente, y a la vez identifica dos importantes "grupos de status" y disposiciones socio-ocupacionales vigentes en las relaciones laborales estudiadas (en este caso, los de "más reciente ingreso" y los "más antiguos"). La variable se consideró tanto en escala métrica (años trabajados), como en escala ordinal (período político-económico de ingreso al trabajo): 6.1) **Más de 22 años**; 6.2) **Entre 12 y 22 años**; y 6.3) **Menor de 12 años**.

*7) **Edad (EDAD):*** identifica la vigencia de ciertas localizaciones en el ámbito más específico de las capacidades de negociación en el mercado de trabajo (a mayor edad, menores capacidades de movilidad ocupacional). La misma se definió en tanto variable métrica (años cumplidos), como a nivel ordinal: 7.1) **Jóvenes (20 a 35 años)**; 7.2) **Edad Media (36 a 45 años)**; y 7.3) **Mayores (46 y más años)**.

*8) **Grado de Escolaridad (EDUCA):*** también identifica un tipo particular de atributo que hace a la vigencia de localizaciones diferenciadas en el mercado de trabajo, así como a las posibilidades de negociación y movilidad social (a menor nivel de instrucción, menor capacidades de mercado). Quedó definida a partir del último año de escolaridad aprobado y fue categorizada en: 8.1) **Primaria Incompleta**; 8.2) **Primaria Completa**; y 8.3) **Secundaria Completa o Más**.

*9) **Nivel de Participación Sindical (PARSIND):*** resulta indicativa de un campo particular de prácticas y disposiciones de carácter colectivo (a nivel del "actor social"). En tal sentido, la variable registra la fuerza que el

[40] Es decir, el "Sector de Trabajo" identifica tipos particulares de relaciones y condiciones materiales de trabajo, como sistemas particulares de prácticas, valores, símbolos de prestigio e identidades colectivas. Se parte de reconocer que, en el marco de la división técnica del trabajo imperante en la unidad estudiada, tales universos de relaciones laborales poseen, reconocen y pueden exigir para sí determinados "status laborales colectivos". A la vez que por lo mismo tienden a propiciar la formación de determinados "bloques de status" (como grupos de presión y de poder) (B.TURNER,1988).

nivel de participación y adhesión gremial pudo tener sobre la estructuración del comportamiento estratégico estudiado[41].Se categorizó en: 9.1) **Activistas Sindicales**; 9.2) **Participantes sin Militancia**; y 9.3) **Sin Actividad Gremial**.

10) ***Actitud ante el Cambio (ACTCAMB):*** Por último, esta variable identifica diferentes tipos de disposiciones culturales estructurantes de determinadas identidades y prácticas sociales. Quedó definida a partir de registrar posiciones manifiestas "a favor" o "en contra" de la políticas de cambio estructural aplicadas por el gobierno nacional. Y fue categorizada : 10.1) **En Contra de los Cambios**; y 10.2) **A Favor de los Cambios**.

Estas variables expresan un conjunto de condiciones que se hallan presentes de manera objetiva en las relaciones sociales de producción y de mercado, o constituyen objeto de prácticas y representaciones indviduales y colectivas. Si bien las mismas no son exhaustivas frente a los múltiples factores que pueden considerarse, representan un primer e importante acercamiento hacia una explicación plausible frente al tipo de problema planteado. Es el análisis estadístico de los datos el que mostrará si estos factores efectivamente intervienen, y de qué manera, en la determinación del comportamiento estratégico que nos interesa explicar [42].

IV.- Análisis de las localizaciones de clase y su campo de interrelaciones sociales

En esta sección se describe la forma en que las localizaciones de clase se relacionan con cada uno de los otros atributos socio-ocupacionales y socio-culturales que se han identificado en el modelo de análisis propuesto.

Se parte del supuesto de que una determinada localización

[41] Se definió esta variable a partir de un índice que identificó grados y tipos diferentes de prácticas asociadas a la actividad gremial (afiliación, nivel de información y actividad gremial).

[42] Cabe advertir que este diseño teórico-metodológico presenta una validez limitada debido a dos razones fundamentales. Por una parte, el análisis sustantivo se ve condicionado por el tipo de información disponible. Al respecto, se señala que sólo se contó con registros de atributos materiales y simbólicos para definir posiciones heterogéneas en las relaciones sociales. No estuvo a disposición de este estudio el registro de información sobre trayectorias individuales o familiares, ni sobre los significados otorgados por los agentes a tales propiedades, ni tampoco información adecuada que indicara variados atributos sustantivos de hogar. Por otra parte, una limitación estadística importante está dada por el reducido número de casos considerados en la muestra empleada (118 casos).

de clase no está desvinculada de otras condiciones sociales de existencia y de representación, sino que, por el contrario, es esperable encontrar fuertes interrelaciones entre tales atributos. En particular, nos interesa mostrar la forma en que las localizaciones de clase se constituyen -en nuestro estudio de caso-en un factor complejo estructurante de condiciones más amplias de existencia social [43].

IV.1.- Las Fracciones de Clase en el Complejo Minero Y.C.F.- Río Turbio

Una observación simple de la distribución que presentan los 118 trabajadores que conforman la muestra, según su localización de clase, da cuenta de los siguientes resultados: 1) la fracción de Jefes, Supervisores y Profesionales constituyen el 22%; 2) la fracción de Técnicos y Obreros Calificados representan el 49%; y 3) la fracción de Obreros y Empleados no Calificados constituyen el 29% de los trabajadores de la unidad productiva (Cuadro Nº 2).

Cuadro nº 2

Distribución de los trabajadores por localización de clase

Localizaciones de Clase	Porcentaje
Jefes, Superv. y Profesionales	22
Técnicos y Obreros Calificados	49,2
Obreros y Empl. no Calificados	28,8
Total	100

Fuente: Encuesta YCF - Gerencia de Explotación Río Turbio. Instituto de Investigaciones de la FCS/UBA, 1991.

Al respecto, cabe sólo destacar el peso relativamente importante que registran los técnicos y los trabajadores especializados frente al resto de las categorías. Tal como veremos más adelante, será esta fracción de clase la que presentará el comportamiento más heterogéneo y disperso frente a la decisión de "retiro voluntario", así como frente a otros rasgos socio-ocupacionales característicos.

[43] Dice al respecto Bourdieu (1979): "... una clase o fracción de clase se define no sólo por su posición en las relaciones de producción, tal como ella puede ser reconocida por medio de indicadores como la profesión, los ingresos o incluso el nivel de instrucción, sino también por un cierto `sex-ratio, una distribución determinada en el espacio geográfico (que nunca es socialmente neutra) y por un conjunto de `características auxiliares' que a título de exigencias tácitas, pueden funcionar como principios de selección o de exclusión reales, sin estar nunca formalmente enunciadas (e.j. la pertenencia étnica o el sexo ...)." (p.100)

Se trata ahora de describir y analizar la relación de esta variable (Fracciones de Clase) con el resto de los atributos socio-ocupacionales y de representación simbólica que hemos considerado. Se busca así registrar la fuerza asociativa de la misma con respecto a un conjunto importante de otros factores de localización social. Con este propósito, se presentan y analizan a continuación los respectivos Coeficientes de Asociación de Cramer [44] y los valores de significancia (respecto de chi-cuadradro) obtenidos para cada relación bivariada (Cuadro Nº 3). Las correspondientes tablas de contingencia generadas para cada relación pueden ser consultadas en el Anexo III de este trabajo.

Cuadro nº 3

Coeficientes de asociación de Cramer para relaciones bivariadas con fracciones de clase

Interrelaciones de FRCLASE (X/Y)	Valor coef. de Cramer	Significancia
Poder de mando	.85732	.00000
Ingreso salarial	.35176	.00068
Sector de Trabajo	.23046	.04356
Antigüedad laboral	.08218	.80922
Grado de escolaridad	.19105	.07151
Grupo de Edad	.18551	.10272
Participación Sindical	.18077	.10272
Actitud ante el cambio	.31915	.00246
Actividad Económica	.27110	.01305

Fuente: Elabor. propia. Encuesta Y.C.F.- Gerencia de Explotación Río Turbio. Instituto de Investigaciones de la F.C.S./U.B.A., 1991.

IV.2.- Especificación de las Interrelaciones

Análisis de Coeficientes y Tablas de Contingencia)

Tal como se observa en el Cuadro Nº 3, las variables Poder de Mando e Ingreso Salarial, utilizadas en la definición y construcción operativa de la variable Fracciones de Clase, presentan -por lo mismo- valores de significancia sumamente

[44] Cabe indicar que el Coeficiente de Asociación de Cramer define asocicación en términos de grado de aproximación o lejanía respecto de la independencia estadística. Su aplicación es apropiada para tablas bivariadas de r X c categorías. Este coeficiente, a diferencia de otros, brinda una solución al problema de la determinación del valor máximo que puede alcanzar la estimación. En tal sentido, presenta la ventaja de que su recorrido está limitado por los valores 0 y 1v, independientemente del número de observaciones y de las dimensiones de la tabla (CORTÉS-RUBALCAVA, 1987,p.119).

cercanos a cero. Es decir, podemos descartar la hipótesis de independencia estadística para ambas relaciones con una confianza superior al 99%. Sin embargo, cabe destacar la fuerza asociativa diferente que muestran los dos coeficientes de Cramer considerados para ambas relaciones. Para Poder de Mando, el coeficiente es de 0,85 (muy cercano a 1), mientras que para Ingreso Salarial dicho coeficiente cae a 0,35.

Esta diferencia en la fuerza asociativa de ambos coeficientes da cuenta de una distribución menos concentrada y homogénea para los ingresos salariales por localización de clase, que la registrada en el caso del poder de mando (ver Anexo III, Tablas Nº 1 y Nº 2). De modo que se observa la vigencia de relaciones de clase y laborales fuertemente jerarquizadas a nivel de funciones de mando, pero con una estructura de retribuciones salariales menos diferenciada [45].

Asímismo, descartamos la hipótesis de independencia estadística para las relaciones de Fracciones de Clase y las variables Actitud ante el Cambio (coef.: 0,32), Actividad Económica Independiente en el Hogar (coef.: 0,27) y Sector de Trabajo (coef.: 0,23). En estos casos, el nivel de confianza estadística se sitúa entre el 95% y el 98% (ver Cuadro Nº 3).

La relación entre la localización objetiva de clase y la representación simbólica indicada en la actitud ante el cambio (Tabla Nº 3 del Anexo III) mostró ser altamente significativa. El peso de los tabajadores con una disposición a favor de los cambios generados por la política económica gubernamental, aumenta al pasar de las fracciones menos privilegiadas a las más privilegiadas (32%, 46% y 77%). En tal sentido, cabe destacar la existencia al respecto de un perfil de "disposición político-cultural" claramente polarizado entre los jefes, supervisores y profesionales ("A Favor": 77%) y los empleados y obreros no calificados ("En Contra": 68%). Mientras que los técnicos y obreros calificados presentan un perfil más heterogéneo y disperso.

La existencia en el hogar de algún miembro con negocio o actividad económica independiente, según sea la localización de clase del trabajador de Y.C.F. miembro del hogar, da cuenta de otro aspecto altamente significativo (ver Tabla Nº 4, Anexo III). Es más probable que se desarrolle tal actividad alternativa, cuanto más privilegiada sea la fracción de clase

[45] Al respecto, cabe señalar que los salarios monetarios netos percibidos por los trabajadores pueden verse afectados por múltiples factores: remuneración por salario familiar y número de hijos, realización de horas extras, descuentos o premios especiales, etc.. Por lo mismo, este indicador debe ser considerado con reservas, aunque de todas maneras la relativa baja jerarquización de los salarios netos, en función de las localizaciones de clase, es un hecho evidente y significativo.

del trabajador asalariado considerado (50% en el caso de los jefes, supervisores y profesionales, contra un 15% a nivel de los trabajadores no calificados). Una vez más, la categoría de los trabajadores calificados presenta una distribución muy cercana a la media [46].

La relación entre Fracciones de Clase y Sector de Trabajo (Tabla Nº 5, Anexo III), muestra cómo los obreros y empleados no calificados, y también los técnicos y obreros calificados, tienden a concentrarse en los sectores de producción (73.5% y 64% respectivamente). En tanto que la distribución de los jefes, supervisores y profesionales presenta una leve tendencia a concentrarse en los sectores de mantenimiento y servicios (58%)[47].

Las relaciones entre Fracciones de Clase y las variables Grado de Escolaridad, Grupo de Edad y Nivel de Participación Sindical muestran menor significancia y fuerza asociativa. Sólo se puede descartar la hipótesis de independencia estadística con niveles inferiores al 95% de confianza; a la vez que los correspondientes coeficientes de Cramer no se alejan mucho del valor cero (entre 0,18 y 0,19) (ver Cuadro Nº 3). Este hecho no deja de sorprender, por lo menos para el caso de la primera y la tercera de las relaciones consideradas.

Al respecto, el análisis de la relación entre fracciones de clase y grado de escolaridad muestra algunos comportamientos sobresalientes (ver Tabla Nº 6, Anexo III):

a) Es evidente que las localizaciones de clase son discriminativas en los niveles extremos de escolariadad (Primaria Incompleta y Secundaria Completa). Mientras que en el nivel intermedio (Primaria Completa) la participación de cada fracción es más homogénea.

b) La fracción de jefes, supervisores y profesionales representa sólo un 27% de los casos en el nivel más alto. Es decir, el 73% de éstos se concentra en los dos niveles más bajos, lo que en términos absolutos resulta alto a pesar de que no sea así en términos relativos (un 83% y un 91% en las otras dos fracciones).

c) Finalmente, la diferencia que registran las dos fracciones

[46] Un análisis más detallado de esta relación, y de su interacción con la variable "Retiro Voluntario", se verá en la sección 5.4 de este trabajo.

[47] Es regla para esta rama productiva que el Sector de Mantenimiento y Servicios demande más profesionales y trabajadores calificados no manuales, y que, de manera inversa, el sector de producción requiera mayor cantidad de trabajadores manuales no calificados (OIT,1988).

extremas con respecto a la categoría Secundaria Completa resulta relativamente menor (-18), que la diferencia a nivel de la categoría Primaria Incompleta (+30). Es decir que es evidente la brecha entre niveles de escolaridad por fracción de clase sólo si consideramos el grado más bajo de instrucción alcanzado, mientras que si analizamos el grado más alto, disminuyen significativamente[48].

En lo que respecta a la distribución de los grupos de edad por fracción de clase, se destaca (ver Tabla Nº 7, Anexo III):

a) El 78% de los técnicos y obreros calificados se concentra en los dos grupos de menor de edad, contra el 61% en que lo hacen cada una de las otras dos fracciones. El perfil relativamente más joven de esa primera fracción resulta evidente:(el 64% de los trabajadores más jóvenes, así como el 49% de trabajadores con edades intermedias, ocupan posiciones de técnicos o de obreros calificados).

b) El 77% de los jefes, supervisores y profesionales, y el 82% de los trabajadores no calificados, se distribuyen en los dos grupos de edad mayores. En tal sentido, también aquí resulta evidente el perfil de mayor edad en términos relativos que presentan estas dos fracciones.

Por último, para el caso de la relación entre la fracción de clase y el nivel de participación sindical, es posible destacar (ver Tabla Nº 8, Anexo III):

a) La mayor concentración relativa de activistas sindicales en las fracciones de jefes, supervisores y profesionales (19%) y técnicos y obreros calificados (19%), que en la fracción de trabajadores no calificados (8%).

b) El mayor nivel de participación sindical (sin militancia activa) en el caso de los trabajadores no calificados (43%) y jefes y supervisores (35%), que en el de los técnicos y obreros calificados (19%).

c) El mayor porcentaje de no participación sindical (62%) de este último grupo . Por lo tanto, los técnicos y obreros calificados constituyen la categoría que presenta el comportamiento más heterogéneo y polarizado. Esta fracción

[48] De esta manera, se pone en evidencia que: 1) Existen perfiles diferenciados de escolaridad por fracción de clase, pero tales diferencias no son lineales ni directas; y 2) Para las relaciones laborales observadas no resulta condición necesaria, ni mucho menos suficiente, tener un grado de escolaridad alto para acceder a la localización más privilegiadas. Esta última observación se explica en el marco de las particulares condiciones en que tradicionalmente opera en una empresa pública la selección y movilidad interna de personal (intervención de múltiples factores y criterios políticos y socio-personales no institucionales).

tiende a no participar sindicalmente; o, cuando participa, lo hace activamente.

Finalmente, el análisis de Fracciones de Clase y Antigüedad Laboral (Cuadro Nº 3), muestra que esta relación se acerca de manera significativa a la independencia estadística (sig.:0,81). Su coeficiente de asociación registra un valor cercano a cero (coef.: 0,08). Por otra parte, el análisis de la tabla de contingencia (Tabla Nº 9, Anexo III) permite llegar a la misma conclusión: es evidente la no existencia de una asociación entre ambas variables [49].

V.- La opción estratégica de tomar retiro voluntario (Una decisión socialmente condicionada)

En esta sección se analizan los resultados estadísticos generados con la utilización del procedimiento de regresión logística. En lo fundamental, dos salidas de regresión (ver Modelo Nº 1 y Modelo Nº 2), las cuales muestran los efectos simples y de interacción más significativos que inciden en la explicación del comportamiento estratégico de retiro.

La Estrategia de Retiro es en ambas salidas la variable dependiente. Es decir, la "variación a explicar" quedó delimitada por el paso de (0) "No Tomar" —> (1) "Sí Tomar" la estrategia de retiro. Por lo tanto, los coeficientes considerados en ambos modelos dan cuenta de la probabilidad de "SíTomar" tal opción teniendo en cuenta el peso del efecto que genera pasar de una a otra categoría en cada una de las variables e interacciones independientes, que a su vez presentan su categoría o valor de comparación [50].

[49] Este hecho contrasta con lo que deberíamos esperar en una estructura empresaria basada en una organización de la producción y en relaciones laborales de tipo "fordista" (Novick, 1983; Coriat, 1985). Es decir, podríamos esperar una mayor movilidad ocupacional intraempresaria (a mayor antigüedad, mayor rango de clase). Sin embargo, esto no ocurre , o por lo menos no lo hace de manera estadísticamente significativa. Esta observación, aunque importante, debe ser relativizada: el dato no toma en cuenta las trayectorias individuales (criterio que en realidad resulta más válido para poder medir la movilidad intra e interempresaria, así como tampoco se considera la "mortalidad " natural o discriminada .

[50] Las variables explicativas con escalas de medida méticas (EDAD, ANTILAB) u ordinales (EDUCA, PARTSIN), tomaron como categoría de comparación los siguientes valores: EDAD: la más baja; b)ANTILAB:la menor antigüedad; c) EDUCA: (1) Primaria Incompleta; b) PARTSIND: (1) Activistas. En cuanto a las variables explicativas definidas en escala de medida nominal (FRCLASE,SECTRAB, ACTCAMB y ACTIVID) el criterio utilizado fue: a) FRCLASE: (3) Obreros y Empleados No Calificados; b) SECTRAB: (1) Sectores de Producción; c) ACTCAMB: (1) Actitud A Favor; y ACTIVIDAD ECONOMICA INDEPENDIENTE:(1) Hogar Con Actividad Indepenciente.

De modo que este tipo de explicación considera la significancia estadística de cada efecto explicativo (X) sobre la variación registrada en la variable a explicar (Y), controlando el resto de los efectos incluidos en el modelo; y a la vez da cuenta de la bondad de ajuste que presenta el modelo multivariado seleccionado en función de la explicación que se busca generar (Ver Anexo I-Metodológico) [51].

V.1.- Análisis de Efectos Considerados en el Modelo Nº 1 (Estimación de Efectos Simples)

El Modelo de Regresión Nº 1 [52] muestra el ajuste a los datos de un modelo teórico que sólo consideró el efecto simple de cada una de las variables del diseño, sometiendo a control (manteniendo constante) el efecto de las restantes[53]. Al respecto, se puede observar:

1) En el modelo que presentó mejor ajuste sólo quedaron incluidos como efectos significativos las variables: Fracciones de Clase (FRCLASE) (sig. 0,01) y Nivel de Participación Sindical (PARSIND) (sig. 0,08).

2) La fuerza explicativa de FRCLASE sobre el "Sí Tomar" la estrategia de retiro voluntario estuvo dada por el efecto específico de tener como localización ocupacional la categoría de "jefes, supervisores y profesionales "(significación cercana a 0). La misma incidió sobre tal probabilidad a una razón de 5,3 (Exp-B). También se observa que el efecto de pertenecer a la categoría de técnico u obrero calificado afectó en igual sentido a la variable a explicar, aunque su incidencia resultó mucho menos significativa (0,10 sig.) y menos importante (a una razón Exp-B de 2,2). Ambas categorías fueron comparadas en este caso con la condición ser trabajador no calificado. Tal condición parece haber inhibido la decisión tomar retiro voluntario.

[51] Por otra parte, en el Anexo IV se presentan para su consulta las tablas de contingencia correspondientes a las relaciones bivariadas que se formulan entre Estrategia de Retiro y cada una de las variables independientes consideradas en el modelo.

[52] El procedimiento de regresión logística utilizado fue el de eliminación regresiva. Es decir, a partir de ajuste con el total de variables incluidas en el modelo, se fue descartando de a uno a aquellos efectos no significativos (con menos del 95% de confianza). En el Anexo I-Metodológico se especifica la forma en que deben ser interpretados los coeficientes de las dos salidas que fueron generadas (Modelo Nº 1 y Modelo Nº2)

[53] En este caso no se incluyó la variable MANDO debido a que su correlación estrecha con la variable FRCLASE afectaba la estimación de los coeficientes del modelo. Frente a la posibilidad estadística de incluir cualquiera de las dos variables, se prefirió incorporar FRCLASE debido a razones teóricas y a que la misma presentó un efecto específico más significativo que MANDO.

Modelo de regresión nº 1

Efectos singulares que explican la estrategia de retiro voluntario

Variables			Variables incluidas en el modelo				
	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp (B)
FRCLASE (LOCALIZACION OCUPACIONAL)			83.257	2	.0156	.1643	
Comparación: Obr. No Calif. (3)							
FRCLASE (1) (Jefes y Super.)	19.002	.5023	0.3240	1	.0039	.1907	53.690
FRCLASE (2) (Tec. y Obr. Cal.)	.7859	.4916	25.563	1	.1099	.0589	21.945
PARSIND (PARTICIPACION SINDICAL)			49.581	2			
Comparación: Activistas (1)					.0039	.0773	
PARSIND (2) (Con Particip.)	13.122	.6946	35.685	1	.0589	.0990	37.143
PARSIND (3) (Sin Particip.)	14.139	.9400	40.991	1	.0274	.1990	41.107

	Variables no incluidas en el modelo			
Chi-cuadrado residual	4.721 with	7	.7506	
Variables	Score			
ACTCAMB	.1718	1	.6785	.0000
EDAD	.0001	1	.9940	.0000
SECTRAD	15.676	1	.2101	.0000
EDUCA	15.334	1	.2156	.0000
HOGAR	.0618	1	.8036	.0000
SALARIO	.0701	1	.7912	.0000
ANTLAB	.3061	1	.5801	.0000

3) El efecto general de PARSIND sobre la opción de retiro se debió por su parte, al impacto de las dos categorías que excluyen la condición de ser activista sindical (categoría de comparación): es decir, tanto por el efecto de no tener ninguna actividad gremial (sig. 0,02), como por el de tener participación sin militancia (sig. 0,05). El primer efecto afecta la probabilidad de "Sí Tomar" retiro a una razón de 4,1, mientras que el segundo lo hace a una razón de 3,7. Vemos aquí el comportamiento similiar e igualmente distante que tuvieron estas dos categorías con respecto al comportamiento seguido por los activistas sindicales.

Los resultados estadísticos muestran que las capacidades y posibilidades de clase a nivel de las relaciones laborales y de mercado (localización ocupacional), y la disposición político-ideológica (relacionada con el nivel de actividad sindical), resultaron factores de incidencia específica e importante sobre la decisión de tomar retiro voluntario para los trabajadores asalariados considerados. La exclusión del modelo del resto de las variables, y el persistente mantenimiento de éstas en diferentes modelos ajustados, así lo confirman.

Por otra parte, destaca desde un punto de vista teórico la exclusión en el modelo ajustado de varias de las variables consideradas en el análisis. En particular, llama la atención la de "Grupos de Edad", "Nivel de Instrucción" y "Actividad Económica Independiente". Asímismo, cabe destacar tal como vimos, que las dos primeras variables no se encontraban relacionadas de manera significativa y directa con la variable Fracciones de Clase. En tanto que la tercera, sí presenta una fuerte asociación con la misma..

V.2.- Análisis de Efectos Considerados en el Modelo N° 2

(Estimación de Efectos de Interacción)

Hasta aquí sólo se han considerado efectos simples. Por lo tanto, para poder controlar posibles efectos espurios, y logar al mismo tiempo una mayor especificidad en nuestro análisis, se procedió a ajustar -siempre a través del procedimiento de regresión logística- diferentes modelos teóricos considerando distintos efectos simples y de interacción entre las variables[54]

[54] Una manera de resolver este problema podría haber sido ajustar, en una misma pruebauna ecuación de regresión logística conteniendo el conjunto de los efectos simples y de los efectos de interacción. Sin embargo, el escaso número de casos no nos posibilita realizar tal procedimiento en esta ocasión. Ver Hosmer-Stanley (1989).

Como resultado de estas pruebas, y de comparar sus resultados, obtuvimos el siguiente modelo multivariado [55] :

El Modelo de Regresión Nº 2 muestra los efectos de interacción más significativos que fueron seleccionados por el procedimiento de regresión (siempre en función de explicar la opción "Sí Tomar" la estrategia de retiro) [56]:

1) El modelo de ajuste más positivo tuvo como efectos de interacción más significativos: FRCLASE* PARSIND (Localización Ocupacional y Nivel de Participación Sindical) (significancia cercana a 0) y MANDO*EDUCA (Función de Mando y Nivel de Instrucción) (sig. 0,05).

2) El efecto FRCLASE*PARSIND sobre el retiro voluntario mostró ser fundamentalmente significativo cuando se está en la categoría más alta (jefes, supervisores y profesionales) y no se tiene actividad gremial (significancia cercana a 0, y razón de cambio de 2,7). En tal caso, también este efecto mantuvo su sentido pero tuvo mucho menor fuerza en el sector de obreros y técnicos calificados que no tenían actividad gremial (sig. 0,09 y razón de cambio de 1,3).

3) El efecto MANDO*EDUCA mostró ser signficativo cuando se pertenece a la condición de interacción " tener función de mando y registrar mayor nivel de instrucción formal "(secundaria completa o más) (sig. 0,05 y razón de cambio de 1,4). Es decir, a mayor nivel de instrucción y con función de mando, se registró mayor probabilidad de tomar retiro voluntario.

V.3.- Una Opción Socialmente Estructurada

(Interpretación de Resultados)

Con base en los resulados obtenidos en ambos modelos (Modelo Nº 1 y Modelo Nº 2), se registra un aumento en la probabilidad de tomar retiro voluntario cuando:

[55] El ajuste estadístico de este diseño más complejo dejó como resultado una mayor bondad de ajuste y efectos plausibles de ser interpretados teóricamente. Ver Anexo Metodológico (coefcientes B de los modelos).

[56] En la formulación del modelo aquí ajustado se reemplazó la variable FRCLASE por MANDO en algunas interacciones del diseño. Se siguió tal procedimiento cuando los efectos específicos de interacción de MANDO eran más significativos que los generados por FRCLASE.

Modelo de regresión nº 2

Efectos de interacción que explican la estrategia de retiro

	Interacciones Incluidas en el Modelo					
	D	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp
FRCLASE*PARSIND			139.763	2	.0009	.2496	
Comparación: Obr.No Calif./Activistas							
INT_1 (Jefes y Sup./Menor Partic.)	.9898	.2649	139.650	1	.0002	.2733	26908
INT_2 (Obr.Calific./Menor Partic.)	.2829	.1703	27.587	1	.0967	.0688	13269
MANDO*EDUCA							
Comparación: Sin Mando/Baja Instrucción							
INT_3 (Con Mando/Mayor Instrucción)	.3240	.1674	37.502	1	.0528	.1058	13829

1.- Se tiene mayor capacidad de negociación en las relaciones laborales y de mercado (sea por el nivel de calificación profesional alcanzado, o por nivel de experiencia logrado en funciones de mando teniendo alto nivel de instrucción);

2.- Se registra menor disposición hacia prácticas de tipo gremial (condición profesional o disposición político-ideológica no corporativa o gremial); y

3.- Existe interacción entre ambas condiciones socio-laborales a la vez. Es decir, se tiene mayor calificación profesional o experiencia gerencial y no se presenta disposición favorable hacia ningún tipo de práctica gremial.

Por otra parte, la interpretación teórica de estos resultados estadísticos da cuenta de dos hechos fundamentales: 1) la opción de retiro voluntario se vio fuertemente condicionada y dependió de la localización de clase de los agentes, y de su práctica político-gremial; y 2) el evidente comportamiento estratégico defensivo que registró el sector obrero no calificado, más vulnerable a las críticas condiciones laborales y de mercado; a su vez el comportamiento del sector con experiencia gerencial y más calificados se mostró más ofensivo y elástico.

Al respecto, cabe señalar que el comportamiento seguido por los trabajadores no calificados se apoyó en la estrategia de mantener la inserción laboral asalariada con miras a no perder las seguridades y los beneficios que brinda la misma[57]. Por el contrario, los sectores medios asalariados, con alta calificación profesional y sin una disposición favorable hacia prácticas gremiales (o con experiencia gerencial y alto nivel de instrucción), mostraron un comportamiento más elástico frente a las inestables condiciones del mercado. Es decir, estos sectores tuvieron -desde el punto de vista de la oferta- una mayor elasticidad para enfrentar la salida ocupacional.

En cuanto al sector de los técnicos y obreros calificados, es evidente que su comportamiento fue similar sólo en parte al desplegado por los sectores medios gerenciales o profesionales. En ambos modelos los coeficientes mostraron que fue éste el efecto más débil y con mayor error estándar relativo. En realidad, tal información está dando cuenta de la mayor dispersión, heterogeneidad y fragmentación que registró el comportamiento de esta fracción ocupacional frente al comportamiento estudiado.

[57] Por otra parte, tal como veremos, este comportamiento parece en nuestro caso mantenerse, e incluso fortalecerse, cuando los trabajadores -o algún otro miembro del hogar- desarrollaban actividades complementarias independientes o por cuenta propia (ver sección 5.4.).

Por último, cabe relacionar estos resultados con las conclusiones a las que han arribado varios estudios empíricos que -desde el otro ángulo del mercado- muestran las tendencias generadas por las empresas a nivel de la demanda y de las formas de gestión de la fuerza de trabajo (KOSACOFF-ASPIAZU, 1989; WALTER, 1991; NOVICK, 1991). Tales estudios señalan la fuerte disminución -en términos relativos y absolutos- de personal obrero no calificado en importantes empresas. A la vez obsevan un importante incremento en la demanda de personal calificado, contratado bajo formas más flexibles de gestión y organización del trabajo (por ejemplo, el caso de la industria automotriz) (WALTER, 1991).

V.4.- Retiro Voluntario, Localizaciones de Clase y Actividad Económica Independiente en los Hogares

El procedimiento estadístico utilizado excluyó a la variable Actividad Económica Independiente (HOGAR) y a sus interacciones , de los modelos finalmente seleccionados. Sin embargo, creemos que las diferentes oportunidades que tienen los hogares de los agentes asalariados de poder desarrollar -como estrategia alternativa o complementaria a su ocupación- algún tipo de actividad económica independiente, y su posible relación con la opción de tomar o no retiro voluntario, merecen un análisis más cuidadoso y detallado.

En primer lugar, en la Tabla Nº 4 (Anexo III) es fácil observar que (en coincidencia con lo visto en la sección 4.2) ha sido la localización de clase media con calificación profesional (jefes, supervisores y profesionales) la que presenta mayor relación con una práctica económica independiente. En 1991, el 50% de los hogares de esta fracción registraban tener alguna actividad o negocio por cuenta propia. Mientras que en las otras dos fracciones socio-ocupacionales consideradas, tal participación resultó ser mucho menor (34% y 15% respectivamente). [58]

La existencia en hogares de estratos medios de fuerza de trabajo con calificación profesional o gerencial, más la posibilidad de contar con cierto fondo de ahorro, parecen haber sido

[58] Por otra parte, este comportamiento reproductivo diferente (orientado hacia una reinserción ocupacional "superadora de la crisis", aunque sólo sea en su dimensión socio-cultural), encuentra también evidencias a nivel económico general. Los datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (1980-1992), dan cuenta de un incremento relativamente importante durante la última década, del empleo por cuenta propia y/o de micro-empresas o empresas familiares a nivel de los estratos de ingresos medios (INDEC, 1992).

condiciones favorables para el desarrollo de una inserción ocupacional independiente (como pequeño empresario, socio, o cuenta propista), ya sea que este tipo de inserción se hubiera orientado a reducir el efecto de la caída de los salarios e ingresos nominales, o a desarrollar una estrategia de acumulación de capital.

Por otra parte, se hace todavía más relevante el análisis de los Cuadros Nº 4 y Nº 5. En ellos se observa que los hogares de jefes, supervisores y profesionales que tomaron la estrategia de retiro tenían un mayor nivel de participación relativa en actividades o negocios independientes (56%) que los hogares de ese mismo sector que no la eligieron (40%). Mientras que en el caso de los hogares de técnicos y obreros calificados, la participación en alguna actividad económica independiente no varía al ser controlado por quienes tomaron y no tomaron la estrategia de retiro (de 35% a 33%). Por el contrario, los hogares de obreros no calificados que tomaron retiro voluntario registran un menor nivel de participación en este tipo de actividades (11%) que los que no lo tomaron (16%).

Cuadro nº 4

Actividad económica independiente en hogares por localización ocupacional del trabajador según no adopción del retiro voluntario
Trabajadores de Y.C.F.-Río Turbio, diciembre de 1991
- En porcentajes -

	Jefes y supervisores	Técnicos y Calif.	Obreros No Calif.
Con actividad económica	40,00	35,30	16,00
Sin actividad económica	60,00	64,70	84,00
	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta Y.C.F.- Gerencia de Explotación Río Turbio. Instituto de Investigaciones de la F.C.S./U.B.A., 1991.

Cuadro Nº 5

Actividad económica independiente en hogares por localización ocupacional del trabajador según si adopción del retiro voluntario
Trabajadores de Y.C.F.-Río Turbio, diciembre de 1991
- En porcentajes -

	Jefes y supervisores	Técnicos y Calif.	Obreros No Calif.
Con actividad económica	56,30	33,30	11,10
Sin actividad económica	43,80	66,70	88,90
	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta Y.C.F.- Gerencia de Explotación Río Turbio. Instituto de Investigaciones de la F.C.S./U.B.A., 1991.

De esta manera, aunque con una asociación débil (ver Cuadro Nº 3), es evidente que la estrategia de retiro quedó sometida a una relación inversa entre la localización ocupacional y la presencia o no de alguna actividad económica independiente dentro del hogar. Por lo mismo, también se hace evidente que la fracción ocupacional con menor capacidad de negociación en el mercado tendió a dar respuestas a la situación general de crisis desde estrategias reproductivas diferentes a las que adoptaron los sectores medios calificados y con experiencia gerencial.

V.5.- Desiguales Capacidades de Mercado

(La Opción de "Retiro" en un Campo Concreto de Relaciones Sociales)

Por último, nos parece relevante enriquecer algunas de las formalizaciones obtenidas por el análisis estadístico con un acercamiento a las representaciones que hacen los trabajadores de su propia situación ocupacional y futuro laboral inmediato[59]:

"No hay reconocimiento ni apoyo desde arriba"

Un fuerte desánimo moral acerca de la empresa y de su propio futuro impregna gran parte de los discursos de los trabajadores ubicados en la fracción de los jefes, supervisores y profesionales. Se vive con frustración los años de trabajo "entregados" a la empresa. Se denuncia falta de reconocimiento y apoyo gubernamental a la dura tarea de aplicar el "ajuste":

> "A esta Empresa le entregué alma y vida. Duele ver cómo todo eso no sirvió... y cómo (la Empresa) se viene abajo" (ingeniero de minas, 37 años).

Asímismo, diferentes registros de información cualitativa dan cuenta del desgaste y del deterioro que la situación institucional de la empresa ha generado sobre las relaciones laborales y de autoridad. En tal sentido, la fracción gerencial y profesional ha tendido a concentrar presiones de diferentes intereses y actores. Por una parte, sindicatos y trabajadores demandan a los cuadros gerenciales incrementos salariales y soluciones estructurales a la situación de crisis empresaria. Al mismo tiempo, las propuestas y solicitudes elevadas por los

[59] Para ello nos servimos de un grupo de entrevistas en profundidad, aplicadas a diferentes trabajadores del complejo minero. Estas entrevistas se aplicaron entre enero y marzo de 1992, es decir, durante parte del período en que estuvo vigente el régimen de "retiro voluntario".

cuadros directivos al Gobierno, en un marco de compromiso y responsabilidad política frente al ajuste, no se ven satisfechas:

> "El Gobierno nos exige acciones de ajuste cada vez más duras y conflictivas. Nosotros lo hacemos, pero a cambio no hay ni reconocimiento" (subgerente industrial, 45 años). O, también: "Esto es un infierno... Todos los días te dan palos. No hay reconocimiento ni apoyo desde arriba..." (ingeniero, jefe de división, 42 años).

Inclusive hay quienes aceptaron el "retiro voluntario" sin tener ningún otro trabajo alternativo, movidos fundamentalmente por la insatisfacción que genera mantenerse en el empleo:

> "Todavía no tengo nada pensado, no sé qué voy a hacer pero yo me voy... Esto ya no es para mí" (perito mercantil, jefe de departamento, 44 años).

"No tenemos estímulo económico"

Un aspecto altamente resentido por el conjunto de los trabajadores ocupados en Y.C.F. es la fuerte caída que han registrado el salario real y los ingresos indirectos. Los sueldos y beneficios actuales están lejos de ofrecer las "ventajas comparativas" (frente a otras actividades industriales asalariadas) que brindaban diez años atrás. Pero a pesar de que la fracción de clase media no es la más afectada "objetivamente" por esta regresión, sin embargo es la que manifiesta el mayor impacto "simbólico" frente a la situación. Al respecto, se destacan expresiones tales como:

> "Nuestros ingresos, en comparación con los de cualquier empresa privada, están por el piso, y nada indica que algo vaya a cambiar" (supervisor, 35 años); o también: " No hay estímulo para nuestra función frente a la responsabilidad que tenemos. Tenemos mucha gente y mucho capital bajo nuestra responsabilidad... Nada de esto se valora" (ingeniero, jefe de sección, 42 años); o, finalmente: "Con mi profesión yo tendría que estar ganando el doble o el triple. Es seguro que si sigo acá nunca voy conseguir ese sueldo" (ingeniero, jefe de división, 45 años).

"Todavía tengo posibilidad de hacer carrera en otra empresa"

Por lo mismo, era esperable que la fracción de clase media gerencial o profesional, la cual registra y reconoce tener mayor posibilidad de valorizar en el mercado privado sus conocimientos y experiencia laboral, haya tendido a buscar una optimización de sus capacidades laborales fuera de la empresa.

Al respecto, los trabajadores pertenecientes a esta fracción , manifiestan una valoración altamente positiva de su capital en calificación y experiencia gerencial, a la vez que no ven en la empresa Y.C.F. un futuro laboral favorable para sí mismos. La movilidad ocupacional y su reincorporación al mercado de trabajo, si bien resulta problemática, no aparece para ellos como un obstáculo insuperable [60].

> "Pienso irme al norte. Mi hermano me va conectar en la empresa constructora donde él trabaja... Si no resulta, de todas maneras estoy seguro que algo voy a conseguir..." (ingeniero de minas, 39 años); o también: "Tengo varias oportunidades de trabajo" (supervisor, 33 años); o ... "En esta empresa no tengo futuro. Mi idea es buscar a nivel privado... Todavía tengo posibilidad de hacer carrera en otra empresa" (contador, 38 años).

"Si me voy, ¿dónde voy a conseguir trabajo?"

Por el contrario, obreros y empleados no calificados, así como algunos trabajadores especializados, perciben una franca desventaja en su posición en el mercado. La expresión típica es:

> "¿Si me voy, quién me va a dar trabajo... qué voy a hacer?... Lo que me dan por el retiro (voluntario) me lo gasto en tres o cuatro meses. Y después... ¿qué hago?" (peón de mina, 38 años). O, también: "No es fácil para nosotros dejar este trabajo... No tenemos muchas alternativas. Las cosas no están tampoco bien en el norte" (electromecánico de mina, 34 años).

Sin embargo, una buena parte de los técnicos y obreros calificados no considera su situación en el mercado tan desfavorable:

> "Ya estoy cansado de esto, y creo que puedo tener (un trabajo) algo mejor. Nada va a ser peor que esto" (programador, 30 años); o, también: "Con el salario que recibimos no se puede trabajar a gusto... Hay mucha incertidumbre sobre lo que puede pasar... Hay que irse y probar suerte en otro lugar" (chofer de maquinaria pesada, 28 años).

Esta disposición heterogénea encuentra correspondencia con la gran variedad de ocupaciones calificadas que conforman en nuestro caso la fracción de trabajadores

[60] Más allá de la expresión de deseos, estas percepciones cuentan con cierta correspondencia objetiva. El INDEC observa actualmente un aumento relativamente superior de actividad laboral en perfiles de alta calificación profesional (EPH-INDEC, 1992). Asímismo, Walter (1991), muestra que con posterioridad a las medidas de ajuste, y a partir de los nuevos signos de reactivación, las empresas han tenido la necesidad de incorporar-aunque bajo nuevas formas de gestión- personal altamente calificado con experiencia laboral, del cual se habían desprendido, en parte, durante las fases más críticas del ciclo.

especializados. Actualmente, la demanda laboral no es homogénea frente a los diferentes tipos de calificaciones. La reestructuración y los cambios tecnológicos están generando otros, profundos , de localización de clase y prestigio social a nivel de estos trabajadores. Asímismo, esta variada situación y poder de negociación en el mercado y en las relaciones laborales, puede en parte explicar la heterogeneidad que, frente al comportamiento de retiro, manifestaron los técnicos y trabajadores calificados.

Por lo mismo, es muy probable que los trabajadores especializados que se plegaron al "retiro voluntario", con la expectativa de obtener un "trabajo mejor", se hayan enfrentado a un mercado laboral fuertemente "hostil". Al respecto, abundan comentarios y anécdotas entre los trabajadores:

> "El pobre no consiguió nada, ya se gastó todo el dinero del retiro y acá lo ves: buscando hacer changas de cualquier cosa" (chofer, 32 años); o, también: "Un compañero tomó el retiro en función de que tenía un trabajo comprometido. Todavía está esperando... Por supuesto que se está comiendo toda la plata que le dieron..." (mecánico, 36 años).

VI- Comentarios finales

En este trabajo hemos buscado aproximar una explicación a un determinado comportamiento ocupacional (la decisión de tomar o no "retiro voluntario") a partir de considerar que las relaciones laborales y sociales de mercado implementan posibilidades, disposiciones y opciones diferenciadas según el lugar que ocupan los agentes en dichas relaciones.

Al respecto, el análisis estadístico aplicado en este estudio ha hecho evidente el comportamiento diferenciado de trabajadores asalariados que presentan una misma inserción laboral pero que cuentan con inserción social diferente ("capital" de calificación, relaciones de autoridad, nivel de instrucción y de participación gremial). En primer lugar, el análisis ha llamado la atención sobre la mayor "disposición" y "capacidad" de movilidad ocupacional que presentaron los sectores medios profesionales y gerenciales asalariados (clases medias), y más aún cuando los mismos no registraban ningún tipo de actividad gremial. Asímismo, hemos visto cómo esta disposición se vio estimulada cuando en los hogares de esta fracción de clase alguien desarrollaba alguna actividad

económica independiente.

Por otra parte, el análisis estadístico también destaca el comportamiento homogéneo, pero orientado en sentido contrario, de los trabajadores ubicados en la fracción de clase obrera menos privilegiada (obreros no calificados). Estos parecen haber buscado mantener su inserción laboral, incluso cuando desde sus hogares se realizaba alguna actividad económica independiente. Mientras que, por otra parte, el comportamiento de los técnicos y obreros calificados mostró ser más disperso, heterogéneo y fragmentado.

Es claro que la fracción ocupacional con mayor capacidad de negociación en el mercado presentó por lo mismo una mayor elasticidad y movilidad laboral. En algunos casos, debido a sus mayores posibilidades relativas de reinserción laboral salarial en el marco de las actuales condiciones del mercado; o, más aún, a sus posibilidades de iniciar o ampliar algún tipo de actividad económica independiente. Por lo mismo, la fracción menos calificada, más vulnerable ante la crisis, se vio fundamentalmente obligada a intensificar el uso de la fuerza de trabajo disponible en el hogar. En tal caso, estos trabajadores, independientemente de que desarrollaran o no alguna actividad económica por cuenta propia, buscaron no perder sus ingresos fijos salariales, la estabilidad laboral y los beneficios indirectos obtenidos bajo la relación de dependencia laboral.

Finalmente, creemos que este estudio también logra en algún sentido poner de manifiesto la crisis que registran las disposiciones ideológicas y las relaciones político-gremiales como dispositivos de cohesión y organización de estrategias individuales. En nuestro caso, la mayor probabilidad de tomar retiro voluntario estuvo asociada al menor nivel de activismo sindical (tanto para agentes sin participación como para agentes con participación sin militancia); un tipo de comportamiento que pone de relieve el proceso de pérdida de legitimidad y de crisis que experimenta actualmente el movimiento sindical.

Aquí también se da un nivel de análisis doble y articulado que merece ser reconocido: estructuras estructurantes y a la vez estructuradas por las relaciones sociales.

Bibliografía citada

ALDRICH J. y N. FORREST (1984): *Linear probability, logit, and probit models*. Series "Quantitative Appliations in the Social Sciences", No. 45, Sage Publications, California.

ALTHUSSER, (1970): *Lenin y la filosofía*, Ed. Era, México.

ATE/Sec.Río Turbio (1992): *Informe de Situación*, Asociación de Trabajadores del Estado, Seccional Río Turbio, Río Turbio, Sta. Cruz.

BALAN, J. H. BROWNING y E. JELIN (1978): *El hombre en una sociedad en desarrollo, movilidad geográfica y social en Monterrey*, FCE, México.

BALIBAR, E. (1988): "From class struggle to classless struggle?", en WALLERSTEIN and BALIBAR, *Race, nation, class. Ambiguous Identities*, Verso, New York, 1991.

BARBALET, J.M. (1988): "Citizenship and class inequality", en BARBALET *Citizenship rights, struggle and class inequality*, University of Minessota Press, Great Britain.

BARBOSA, V. (1988): *La industria del carbón en la Argentina y en el mundo*. s/d, Buenos Aires.

BASUALDO, E., (1987), *Deuda externa y poder económico en Argentina*. Nueva América, Bs.As.

BASUALDO, E., (1990): *La crisis actual y los proyectos alternativos*. Cuadernos Casamovimiento, Buenos Aires, 1990.

BECCARIA, L. (1992): "Los cambios en la estructura distributiva 1975-1990", en MINUJIN (comp.), *Cuesta Abajo*, UNICEF/ Ed. Lozada, Bs.As..

BECCARIA, L. y A ORSATTI (1990): "Precarización laboral y estructura productiva en la Argentina 1974-1988". En *La precarización del empleo en la Argentina*, P. GALIN Y M. NOVICK (comps.), CEAL/CLAT-CLACSO, Buenos Aires.

BOURDIEU, P. (1979): *La distinción: criterios y bases sociales del gusto.* Ed. Taurus, Madrid.

BOURDIEU, P. (1976): "Marriage Strategies of Social Reproduction". En *Family and Society*, R. Foster, Baltimore.

BOYER, R. (1989): *La teoría de la regulación: un análisis crítico.* SECYT--CEIL/CONICET, Ed. Humanitas, Buenos Aires.

BRONFMAN, M. y R. TUIRAN (1983): *La desigualdad social ante la muerte: clases sociales y mortalidad en la niñez*, Memorias del Congreso Latinoamericano de Población y Desarrollo, vol. 1, UNAM-El Colegio de México.

CORIAT, B. (1985): *El cronómetro y el taller*, Siglo XXI, España.

CORTÉS, F. y O. CUELLAR (1990): *Crisis y reproducción social. Los comerciantes del sector informal*. Flacso-Porrua, México.

CORTÉS, R. y A. MARSHALL (1991): *Notas sobre la intervención del Estado y la regulación de la fuerza de trabajo*. Mimeo, Buenos Aires.

CORTÉS, F. y R.M. RUBALCAVA (1992): *Algunos determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros*. CES, El Colegio de México, (mimeo).

CORTÉS, F. y R.M. RUBALCAVA (1991): *Consideraciones sobre el uso de la estadística en las ciencias sociales: estar a la moda o pensar un poco*. Mimeo, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México.

CORTÉS, R. y A. MARSHALL (1991): "Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo". En *Estudios del Trabajo*, Nº 1, ASET, Buenos Aires.

DAHRENDORF, R. (1962): *Clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial.* Edic. RIALD, Madrid.

DI TELLA, T., L. BRAMS, J. REYNAUD, y A. TOURAINE, A. (1967): *Sindicato y comunidad*. Editorial del Instituto, Buenos Aires.

DURKHEIM, E. (1982): *La división social del trabajo*, Askal, Madrid.

ELSTER, J. (1984): *Ulyses and the Sirens*, Cambridge Press, Cambridge.

ELSTER, J. (1982): "Marxismo, funcinalismo y teoría de juegos. Alegato en favor del individualismo metodológico", *Zona Abierta* Nº 33, 1984.

FELDMAN, S. (1989): "Tendencias a la sindicalización en Argentina". En *Estudios del Trabajo*, Nº 2, 2º semestre 1992, ASET, Buenos Aires.

GALIN, J. y M. NOVICK (1990): *La precarización del empleo en la Argentina*. CEAL/CLAT-CLACSO, Buenos Aires.

GARCIA, B., H. MUÑOZ, y O. de OLIVEIRA (1982): *Hogares y trabajadores en la Ciudad de México*. El Colegio de México-UNAM, 1988.

GIDDENS, A. y D. HELD (eds) (1982): *Classes, power and conflict. Classical and Contemporary debates*. University of California Press, Los Angeles, Cal..

GIDDENS, A. (1979): *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Alianza Editorial, Madrid (en español). En inglés, *The class structure of advanced societies*. Hutchinson University Library, London, 1973.

GOBIERNO ARGENTINO (1989): *Leyes, decretos y resoluciones para la reforma del Estado*, editado por Ambito Financiero, Bs.As., 1989.

HOSMER, D. y L. STANLEY (1989): *Applied logistic regression*, John Wiley, New York.

IDEP-ATE (1991): *Informe de Coyuntura: La evolución del Plan Cavallo*, Instituto de Estudios sobre Estado y Participación, Bs.As.

IDEP-ATE (1992): *El Plan Brady*. Informe de Coyuntura, Instituto de Estudios sobre Estado y Participación, Bs.As.

INDEC (1992): *Censo Nacional de Población y Vivienda de 1991* (datos provisionales), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Bs.As..

INDEC (1992): *Información de Prensa: Encuesta Permanente de Hogares total de aglogmerados urbanos - Mayo 1992*, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Bs.As. Y series anteriores: desde 1974 a 1992.

JABAZ, M. (1993): "Nuevas modalidades de relaciones laborales en una coyuntura de cambio organizacional", en *Boletín del CEIL*, Nº XXI, mayo de 1993, Buenos Aires.

KERR C. y A. SIEGEL (1954): "Inter-Industry propencity to strike", en *Colective Bargaining*, A. Flanders, ed. Penguing Books, 1966

KOSACOFF, B. y D. ASPIAZU (1989): *La industria argentina: desarrollo y cambios estructurales*. Centro Editor de América Latina-CEPAL, Buenos Aires.

LLACH, J. (1987): *Reconstrucción o estancamiento*, Ed. Tesis, Bs.As..

LOZANO, C. y R. FELETTI (1991): *La etapa Menem. Cambio estructural, crisis recurrentes y destino político*. IDEP, ATE, Bs.As.

MARGULIS, M. y R. TUIRAN (1986): *Desarrollo y población en la frontera norte: el caso de Reynosa*. El Colegio de México, México.

MARGULIS, M. (1989): "Reproducción de la unidad doméstica, fuerza de trabajo y relaciones de producción". En *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, publicado por la Coordinación de Humanidades de la UNAM y El Colegio de México, México.

MARGULIS, M. (1980): "Reproducción social de la vida y reproducción del capital", en Revista *Nueva Antropología*, Nº 13-14, México.

MARGULIS, M. (1984): *Cultura y desarrollo en México. Reproducción de las unidades domésticas*. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Cuaderno Nº 5, México.

MARSHALL, A. (1988): *Políticas sociales: el modelo neoliberal.* Ed. Legasa, Buenos Aires.

MARSHALL, A. (1978): *El mercado de trabajo en el capitalismo periférico. El caso argentino*, Cuadernos Pispal, El Colegio de México.

MARTINEZ, J. (1991): *Reestructuración empresaria y crisis sindical en en el enclave de Río Turbio*, UBA-FLACSO, Bs.As. (mimeo).

MARX, K. (1977): *El capital*, Tomo I (secciones segunda, tercera, quinta y sexta), y Tomo III, cap Fondo de Cultura Económica. México, 1977.

MARX, K. y F. ENGELS (1979): *La ideología alemana*. Ediciones Cultura Popular, México.

MARX, K. y F. ENGELS (1969): *Obras Escogidas*. Ed. Progreso. Moscú.

MINUJIN, A. y P. VIONOCUR (1989): ¿"Quiénes son los pobres?" INDEC, Documentos de Trabajo, Nº 10.

MINUJIN, A. (1992): "En la rodada", en MINUJIN (comp.), *Cuesta abajo*, UNICEF/Ed. Lozada, Bs.As..

MINUJIN, A. (comp.) (1992): *Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina*. UNICEF-LOSADA, Buenos Aires.

MOySO-YCF (1992): *Informe de Coyuntura,* Yacimientos Carboníferos Fiscales-Ministerio de Obras y Servicios Públicos, Bs.As., del 15 de enero de 1992

MTySS-ATE-YCF (1975): *Convenio Colectivo de Trabajo entre Yacimientos Carboníferos Fiscalas y la Asociación de Trabajadores del Estado*, Convenio Nº 3/75 E" de 1975, y "Acta Acuerdo" de 1984, Ministerio de Trabajo de la Nación, Bs.As.

MUÑOZ-OLIVEIRA-STERN (1979): *Migraciones y desigualdad social en la ciudad de México*, UNAM-El Colegio de México, México.

NEFFA, J. (1985): *Condiciones y medio ambiente de trabajo y remuneraciones de los trabajadores precarios*. Ministerio de Trabajo y CIAT-/OIT, Buenos Aires.

NOVICK, M. (1991): *Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical*, ASET, 1º semestre de 1991, Nº 1, Bs.As.

NOVICK, M. (1983): *Condiciones de trabajo del puesto y de la empresa. Su conceptualización teórica*. CEIL-OIT, Buenos Aires.

NUN, J. (1969): *Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal*, Revista Latinoamericana de Sociología.

OLIVEIRA, O.de y V. SALLES (1989b): *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*. UNAM, El Colegio de México, México, 1989.

OLIVEIRA, O. y V. SALLES (1989a): "Acerca del estudio de los grupos domésticos: un enfoque sociodemográfico". Introducción al libro *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, publicado por la Coordinación de Humanidades de la UNAM y El Colegio de México, México.

OLSON, M (1968): *The logic of collective action*, New York, Schooken Books.

PARSONS, T. y E. SHIELDS (1962): *Towards a General Theory of Action*, New York, Harper Torchbooks.

PIAGET, J. (1965): Estudios sociológicos. Ed. Ariel, Barcelona, 1983.

Provincia de Santa Cruz (1988): *Censo Provincial de Población y Vivienda de 1987*, Dirección de Estadística, Río Gallegos.

PRZEWORSKI, A. (1985): "Marxismo y elección racional". Revista *Doxa*, Nº 3 y 4 , Bs.As., 1990.

PRZEWORSKI, A. (1978): *El proceso de formación de clases*. Revista Mexicana de Sociología, Num. Extraordinario E/78. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México.

PRZEWORSKI, A. (1982): "Teoría sociológica y el estudio de la población: reflexiones sobre el trabajo de la comisión de población y desarrollo de CLACSO". En *Reflexiones teórico metodológicas sobre las investigaciones en población*. CLACSO-El Colegio de México, México.

PRZEWORSKI, A. (1970): *The logic of comparative social inquiry*, New York, John Wiley.

RUNCIMAN, W. (1990): *How many classes are there in contemporary British society?*, Sociology, (agosto de 1990).

RUNCIMAN, W. (1968): "Class, status and power?", en Jackson J. (ed), *Social stratification*, Cambridge University Press, London.

SALVIA, A., P.BONACALZA y V. CASCO (1991): "Turbio Destino", video documental (UBA-PROITTE).

SALVIA, A. (1992): *Del ajuste heterodoxo al ajuste estructural. Impactos socio-ocupacionales*. CES, El Colegio de México (mimeo).

SALVIA, A. (1983) *Argentina: 1976-1981. Encrucijada histórica y nueva ofensiva monopólica*. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México.

SALVIA, A. (1989): *Características y evolución del mercado de trabajo en la provincia de Santa Cruz*. SIP-MTSS-OIT, Buenos Aires.

SALVIA, A. y M. OLIVA (1991): *Estructura económico-social y evolución del mercado de trabajo en la Provincia de Santa Cruz*. IDEP-ATE, Buenos Aires.

SALVIA A. y C. MUÑOZ (1991): *Análisis histórico y económico de la evolución de una empresa pública de combustibles: Yacimientos Carboníferos Fiscales*. IDEP-ATE, Buenos Aires.

SCHVARTZER, J. (1989): *El comportamiento previsible de los empresarios en la década del '90*, Revista el bimestre 40, CISEA, Bs.As.

SCHVARTZER, J. (1990): *Un modelo sin retorno*, Bs.As., CISEA.

SIGEP (Sindicatura General de Empresas Públicas) (1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991 y 1992): *Informes anuales y trimestrales sobre la evolución y situación organizativa y comercial de la empresa*. SIGEP, Presidencia de la Nación, Buenos Aires.

SMITH, W. (1991): "Conflicto distributivo y política macro-económica en Argentina". *Revista Mexicana de Sociología*, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Nº 1 enero/marzo.

SOURROUILLE, J. (1989): *Mensajes del Ministro de Economía Dr. Juan Sourrouille*, vol. II, Bs.As., Ministerio de Economía.

TARCUS, H. (1989): "La crisis del estado populista. Argentina 1976-1990". En *Revista Realidad Económica*, Nº 107, abril-mayo 1992, IADE, Buenos Aires.

THOMPSON, A. (1988): *Negociación colectiva, democracia y crisis económica en Argentina*, Boletín Informativo de Techint, Nº 255, Bs.As.

TORRADO, S. (1981): "Sobre los conceptos estrategias familiares de vida y procesos de reproducción de la fuerza de trabajo. Notas teóricas y metodológicas". En *Demografía y Economía*, Vol. 15, Nº 2 y Nº 46, México.

TORRADO, S. (1985): "El enfoque de las estrategias familiares de vida en América Latina". *Cuaderno CEUR*, Nº 2, Buenos Aires.

TORRADO, S. (1976): "Clases sociales, familia y comportamiento demográfico:orientaciones metodológicas". En *Demografía y Economía*, Nº 36, El Colegio de México, México.

TURNER, J. (1984): *Societal stratification a theretical analysis*, Columbia University Press.

TURNER, B. (1988): *Status*, University of Minnesota Press, Minneapolis

WALTER, J. (1991): *Modalidades de racionalización en las empresas argentinas. Del ajuste a las nuevas formas de organización del trabajo*, CONICET, mimeo, Bs.As.

WEBER, M. (1964): *Economía y Sociedad*. FCE, México.

WIESSENTHAL (1980): "Two logics of collective action: theoretical notes on social classes an organizational forms", en ZEITLIN (comp.), *Political power an social theory*, Greenwich, JAI Press.

WRIGHT, E. (1978): *Clases, crisis y el estado* (en español). Ed. Siglo XXI, Madrid, 1983.

WRIGHT, E. (1982): "Class boundaries and contradictory class locations", en GIDDENS y HELD (eds), *Classes, power and conflict. Classical and contemporary debates*, University of California Pres, Los Angeles.

ZAPATA, F. (1977): "Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina". En *Revista Mexicana de Sociología*, 1977, Nº 2, México.

ZAPATA, F. (1985): *Enclaves y polos de desarrollo en México*. Documentos de trabajo. CES-El Colegio de México, México

ZAPATA, F. (1990): "El sindicalismo en América Latina: crisis y futuro". En *Trabajo*, Nº 3-4, UAM Iztapalapa.

ZAPATA, F. (1975): *Los mineros de Chuquicamata: ¿productores o proletarios?* CES-El Colegio de México, México.

ZOCCOLA, J. (1980): *La gesta del carbón*. Ed. Lineo, Buenos Aires.

Anexo I-Metodológico

Análisis de Modelos de Regresión Logística

Es pertinente destacar que el análisis estadístico basado en la técnica de regresión logística resulta posible cuando el modelo teórico considerado ha definido una variable dependiente dicotómica (Y) (en nuestro caso la variable RETIRO), a la vez que resulta especialmente adecuado cuando se tienen N variables independientes (X) (estén éstas definidas en escala métrica, ordinal o nominal) (ALDRICH,FORREST, 1984). Es importante asímismo señalar que este procedimiento agrega un efecto o variable independiente como factor aleatorio no observable (U) (llamado error estocástico). Tal efecto da cuenta del componente de la variable dependiente que no logran explicar las variables independientes consideradas (CORTÉS,RUBALCAVA, 1991). En nuestro caso, el procedimiento de regresión logística se aplicó utilizando el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS/PC+, versión 4.1). Los siguientes son los coeficientes y estimadores estadísticos que brinda dicho procedimiento en el SSPS/PC+:

1) El valor Constante es el que toma el coeficiente ji-cuadrado de máxima verosimilitud al no considerar variable explicativa alguna. Sólo toma el efecto que impone la variable a explicar.

2) El -2 LL (coeficiente ji-cuadrado de máxima verosimilitud) es el valor que toma considerando la/las variables explicativas incluidas en el modelo. La P. es su significancia teniendo en cuenta sus grados de libertad. La "ji-cuadrada del modelo" se refiere a la diferencia entre el valor sin efecto explicativo (Constante) y el -2 LL.

3) Los coeficientes B miden el impacto de las variables independientes sobre el logit de la variable dependiente, controlando el efecto de las restantes variables que puedan integrar el modelo (impacto neto). (En modelos no lineales el efecto neto de estas variables sobre la variable explicada no es constante sino que varía según los valores que hayan alcanzado las otras variables. Por otra parte, el error estándar (ES) refiere a la bondad del coeficiente B.

4) El Wald sirve para medir si los coeficientes de regresión (B) son significativos. Para este caso, cuanto más grande es el Wald, más significativo resulta el coeficiente. La Sig. da

cuenta también de este hecho. Pero en tal caso, un valor pequeño en la Sig. lleva a rechazar la hipótesis de que un efecto sea estadísticamente igual a cero.

5) Finalmente, el término Exp (B) es el factor por el cual varía la razón de momio de la variable a explicar cuando hay un cambio unitario en el valor de una variable independiente controlando las restantes.

En el estudio se presentaron las dos salidas de datos que hemos seleccionado como mejores modelos explicativos del comportamiento de "SíTomar" retiro voluntario por parte de la muestra de trabajadores considerada . El Modelo Nº 1 presenta la selección de variables que generó por sí sólo el procedimiento estadístico. Se incluyen también en el cuadro las variables que fueron excluidas por escasa significancia estadística. El Modelo Nº 2 presenta el ajuste que generó el procedimiento para las interacciones más significativas seleccionadas durante el tratamiento de los datos, después de múltiples aplicaciones de regresiones a diversos efectos de interacción.

Anexo II:

Distribución de frecuencias

Estrategia de retiro

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
NO TOMAR	69,00	58,50
SI TOMAR	49,00	41,50
Total	118	100

Fracciones de clase

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
JEFES Y SUPERV.	26	22,0
TEC. Y OBR. CALIF.	58	49,2
EMP. Y OB. NO CALIF.	34	28,8
Total	118	100,0

Poder de mando

Categorías	Frecuencia	Porcentaje.
CON MANDO	28	23,7
SIN MANDO	90	76,3
Total	118	100,0

Salario

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	54	45,8
BAJO	64	54,2
Total	118	100,0

Sector de Trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
PRODUCCION	73	61,9
MANT. Y SERV.	45	38,1
Total	118	100,0

Antigüedad Laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
MAS DE 23 AÑOS	22	18,6
ENTRE 12 Y 22 AÑOS	59	50,0
MENOS DE 12 AÑOS	37	31,4
Total	118	100,0

Grado de escolaridad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA INCOMPLETA	31	26,3
PRIMARIA COMPLETA	67	56,8
SECUNDARIA COMPLETA	20	16,9
Total	118	100,0

Grupos de edad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
20 A 35	33	28,0
36 A 45	49	41,5
46 Y MAS	36	30,5
Total	118	100,0

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
ACTIVISTAS	19	16,10
CON PARTICIPACION	35	29,70
SIN PARTICIPACION	64	54,20
Total	118	100,00

Grado de participación sindical

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
A FAVOR	60	50,8
EN CONTRA	58	49,2
Total	118	100,0

Actitud ante el cambio económico

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
CON ACTIVIDAD	38	32,2
SIN ACTIVIDAD	80	67,8
Total	118	100,0

Actividad económica independiente

Anexo III

Tablas de contingencia

Variable independiente: fracciones de clase

Tabla Nº1

Poder de mando por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
MANDO				
Conmando	24	2	2	28
	(92,3)	(3,4)	(5,9)	(23,7)
Sin mando	2	56	32	90
	(7,7)	(96,6)	(94,1)	(76,3)
Total	26	58	34	100
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	

Tabla Nº2

Nivel de ingreso familiar por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
SALARIO				
alto	19	27	8	54
	(73,1)	(46,6)	(23,5)	(45,8)
bajo	7	31	26	64
	(26,9)	(53,4)	(76,5)	(54,2)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100

Tabla Nº3

Actitud hacia el cambio por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
ACTITUD				
Tradicional	6	31	23	60
	(23,1)	(53,4)	(67,6)	(50,8)
Moderna	20	27	11	58
	(76,9)	(46,6)	(32,4)	(49,2)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Tabla Nº4

Actividad independiente en hogares por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
ACTIVIDAD				
Con activ.	13	20	5	38
Cuenta propia	(50,0)	(34,5)	(14,7)	(32,2)
Sin activ.	13	38	29	80
Cuenta propia	(50,0)	(65,5)	(85,3)	(67,8)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Tabla Nº5

Sector de trabajo por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
SECT. TRAB.				
Producción	11	37	25	73
	(42,3)	(63,8)	(73,5)	(61,9)
Manten. y serv.	15	21	9	45
	(57,7)	(36,2)	(26,5)	(38,1)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Tabla Nº6

Grado de escolaridad por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
EDUCACION				
Primaria incomp.	2	16	13	31
	(7,7)	(27,6)	(38,2)	(26,3)
Primaria comp.	17	32	18	67
	(65,4)	(55,2)	(52,9)	(56,8)
Secundaria comp.	7	10	3	20
	(26,9)	(17,2)	(8,8)	(16,9)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Tabla Nº7

Grupos de edad por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
EDAD				
20 a 35	6	21	6	33
	(23,1)	(36,2)	(17,6)	(28,0)
36 a 45	10	24	15	49
	(38,5)	(41,4)	(44,1)	(41,5)
46 y más	10	13	13	36
	(38,5)	(22,4)	(38,2)	(30,5)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Tabla Nº8

Nivel de participación sindical por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
PART. SIND.				
Activos	5	11	3	19
	(19,2)	(19,0)	(8,8)	(16,1)
Con particip.	9	11	15	35
	(34,6)	(19,0)	(44,1)	(29,7)
Sin particip.	12	36	16	64
	(46,2)	(62,1)	(47,1)	(54,2)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Tabla Nº9

Antigüedad laboral por fracciones de clase

	FRCLASE			
	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
ANT2				
Más de 22 años	6	11	5	22
	(23,1)	(19,0)	(14,7)	(18,6)
Entre 12-22 años	14	27	18	59
	(53,8)	(46,6)	(52,9)	(50,0)
Menos de 12 años	6	20	11	37
	(23,1)	(34,5)	(32,4)	(31,4)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Anexo IV:

Tablas de contingencia

Variable dependiente: retiro

Retiro por fracciones de clase

	FRCLASE			
RETIRO	Jefes y superv.	Tec y obr.calif	Obr y emp no calif	Total
No tomar	10	34	25	69
	(38,5)	(58,6)	(73,5)	(58,5)
Tomar	16	24	9	49
	(61,5)	(41,4)	(26,5)	(41,5)
Total	26	58	34	118
	(22,0)	(49,2)	(28,8)	100,0

Retiro por poder de mando

	MANDO		
RETIRO	Con mando	Sin mando	Total
No tomar	14	55	69
	(50,0)	(61,1)	(58,5)
Tomar	14	35	49
	(50,0)	(38,9)	(41,5)
Total	28	90	118
	(23,7)	(76,3)	100,0

Retiro por nivel de salario real

	FRCLASE		
RETIRO	Alto	Sin mando	Total
No tomar	31	38	69
	(57,4)	(59,4)	(58,5)
Tomar	23	26	49
	(42,6)	(40,6)	(41,5)
Total	54	64	118
	(45,8)	(54,2)	100,0

Retiro por sector de trabajo

	SECT. TRAB.		
SECT. TRAB.	Producción	Manten. y serv.	Total
No tomar	47	22	69
	(64,4)	(48,9)	(58,5)
Tomar	26	23	49
	(35,6)	(51,1)	(41,5)
Total	73	45	118
	(61,9)	(38,1)	100,0

Retiro por antigüedad laboral

	ANT2			
RETIRO	Hasta 1967	1968-1977	1978-1989	Total
No tomar	15	31	23	69
	(68,2)	(52,5)	(62,2)	(58,5)
Tomar	7	28	14	49
	(31,8)	(47,5)	(37,8)	(41,5)
Total	22	59	37	118
	(18,6)	(50,0)	(31,4)	100,0

Retiro por grado de escolaridad

	EDUCACION			
RETIRO	Primaria incomp.	Primaria comp.	Secundaria comp.	Total
No tomar	22	38	9	69
	(71,0)	(56,7)	(45,0)	(58,5)
Tomar	9	29	11	49
	(29,0)	(43,3)	(55,0)	(41,5)
Total	31	67	20	118
	(26,3)	(56,8)	(16,9)	100,0

Retiro por grupos de edad

	EDAD		
RETIRO	Jóvenes	Mayores	Total
No tomar	20	49	69
	(60,6)	(57,6)	(58,5)
Tomar	13	36	49
	(39,4)	(42,4)	(41,5)
Total	33	85	118
	(28,0)	(72,0)	100,0

Retiro por nivel de participación sindical

RETIRO	ACT. SIND. Activos	No activos	Total
No tomar	15	54	69
	(78,9)	(54,5)	(58,5)
Tomar	4	45	49
	(21,1)	(45,5)	(41,5)
Total	19	99	118
	(16,1)	(83,9)	100,0

Retiro por grado de participación sindical

RETIRO	PART. SIND. Activistas	Con particip.	Sin particip.	Total
No tomar	15	20	34	69
	(78,9)	(57,1)	(53,1)	(58,5)
Tomar	4	15	30	49
	(21,1)	(42,9)	(46,9)	(41,5)
Total	19	35	64	118
	(16,1)	(29,7)	(54,2)	100,0

Retiro por actitud ante el cambio

RETIRO	ACT. CAMB. En contra	A favor	Total
No tomar	39	30	69
	(65,0)	(51,7)	(58,5)
Tomar	21	28	49
	(35,0)	(48,3)	(41,5)
Total	60	58	118
	(50,8)	(49,2)	100,0

Retiros voluntarios en una empresa pública minera

Indice

Introducción *1*
I.- Consideraciones teóricas *3*
I.1.- Las Clases Sociales. Una Realidad en Discusión *3*
1.2.- Localizaciones de Clase *6*
I.3.- Estructura de Opciones y Acciones Estratégicas *9*
II.- El contexto histórico económico social y su situación empresaria *11*
II.1.- Crisis, Ajuste y Cambio Estructural *11*
II.2. La Situación Empresaria *13*
II.3. La Implementación del Retiro *18*
II.4.- La Situación Socio-Económica Regional *20*
III.- El diseño teórico metodológico *23*
III.1.- Aclaraciones Teórico-Metodológicas *23*
III.2.- Definición de las Variables del Modelo *25*
Definición de la Variable "Retiro Voluntario" *25*
Las Variables Explicativas del Modelo *25*
IV.- Análisis de las localizaciones de clase y su campo de interrelaciones sociales *28*
IV.1.- Las Fracciones de Clase *29*
IV.2.- Especificación de las Interrelaciones *30*
V.- La opción estratégica de tomar retiro voluntario *34*
V.1.- Análisis de Efectos Considerados en el Modelo Nº 1 *35*
V.2.- Análisis de Efectos Considerados en el Modelo Nº 2 *37*
V.3.- Una Opción Socialmente Estructurada *38*
V.4.- Retiro Voluntario, Localizaciones de Clase y Actividad Económica Independiente en los Hogares *41*
V.5.- Desiguales Capacidades de Mercado *43*
VI- Comentarios finales *46*
Bibliografía *48*
Anexo I. Análisis de Modelos de Regresión Logística *55*
Anexo II. Distribución de frecuencias *57*
Anexo III. Tablas de contingencia (fracciones de clase) *60*
Anexo IV. Tablas de contingencia (retiro) *64*