

# Condicionamiento social sobre la deision de tomar un retiro voluntario en trabajadores de una empresa publica.

Salvia, Agustín.

Cita:

Salvia, Agustín (1993). *Condicionamiento social sobre la deision de tomar un retiro voluntario en trabajadores de una empresa publica.* REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, (6), 81-112.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/185>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pnKz/CzF>

**La adopción del "retiro voluntario" por parte de trabajadores  
de Yacimientos Carboníferos Fiscales:  
Una decisión ajustada a condiciones sociales de existencia  
(Aplicación de análisis estadístico multivariado) <sup>(1)</sup>**

Agustín Salvia

**1.- Introducción**

Este trabajo busca identificar algunos de los factores sociales que han incidido sobre la opción estratégica de plegarse al "retiro voluntario" por parte de un conjunto de trabajadores ocupados en una empresa minera del sector público argentino. Nuestro principal objetivo es mostrar cómo determinadas localizaciones sociales constituyen -en el actual contexto socioeconómico de cambio estructural- un factor de discriminación de condiciones y oportunidades ocupacionales para un sector de trabajadores asalariados.

El tema así formulado nos remite al análisis de las relaciones de fuerza que dominan actualmente el espacio de las relaciones sociales de mercado, y a los comportamientos sociales que, en tal contexto, despliegan los agentes económicos afectados.

La investigación presenta y analiza esta problemática a partir del estudio de un caso particular. Más específicamente, el campo de observación y análisis es una muestra de 118 trabajadores que en

---

<sup>1</sup> Agustín Salvia es docente e investigador de la Universidad de Buenos Aires.

Este trabajo fue elaborado con la colaboración de la Lic. Andrea Federico y el Lic. Christian Muñoz.

La información utilizada en este artículo proviene de los estudios realizados entre 1991 y 1992 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 apoyo financiero de UBACYT y CONICET). Para la realización de estos estudios se contó con el apoyo de la Universidad Federal de la Patagonia Austral (Unidad Académica Río Turbio), la empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales, la Asociación de Trabajadores del Estado y Gendarmería Nacional. Asimismo, cabe destacar la participación durante la fase de registro de información de los profesionales Graciela Costa, Ana Ramayo, Héctor Tortosa, Juan Ruiz y Alejandra Tarditti (miembros de la UFPA-Río Turbio).

Trabajo presentado en el Seminario "Desigualdad Social y Políticas de Cambio Estructural", realizado en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México, Ciudad de México, marzo de 1993.

diciembre de 1991 se desempeñaban en la Gerencia de Explotación de Río Turbio de la empresa estatal Yacimientos Carboníferos Fiscales (Y.C.F.) (2).

Por último, cabe señalar que para la identificación y análisis de los factores sociales (variables explicativas) que han incidido sobre la decisión de tomar o no el "retiro voluntario" (variable a explicar), se ha utilizado en este estudio el procedimiento estadístico de regresión logística. Esta técnica de análisis estadístico resulta especialmente apropiada para el marco conceptual que se formula en este trabajo (3).

## **2.- Consideraciones Teóricas**

El problema aquí formulado parte de suponer que es posible reconocer algún tipo de patrón social que dé cuenta de manera aproximada de las probabilidades de adoptar o no un determinado comportamiento estratégico en campo socio-ocupacional. Sin embargo, se hace evidente la necesidad de explicitar teóricamente la forma en que las relaciones sociales se convierten en los límites y en la fuerza de las vidas individuales. ¿Cuál es el mecanismo por medio del cual las relaciones sociales se expresan en un determinado comportamiento económico-laboral de tipo individual o colectivo? ¿Cómo enfrentar este problema en nuestro estudio? ¿Cómo poder

---

<sup>2</sup> La información que resulta central en este artículo se obtuvo mediante una encuesta aplicada a una muestra de 118 trabajadores, representativa de los 2100 que en marzo de 1991 estaban ocupados en la Gerencia de Explotación de Río Turbio. En agosto de 1992, con posterioridad a la toma de los retiros voluntarios, se efectuó la identificación -entre los casos de la muestra- de los trabajadores que tomaron tal decisión laboral.

<sup>3</sup> El marco conceptual de este trabajo especifica un modelo explicativo que contiene una variable dependiente (Y) dicotómica ("Si Tomar" o "No Tomar" Retiro Voluntario) y 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 (ver Aldrich-Forrest, 1984; Cortés-Rubalcava, 1991, 1992). Para una especificación de la manera en que deben ser interpretados los coeficientes generados por las pruebas de regresión logística, ver Anexo Metodológico.

explicar, desde un punto de vista social, el tipo de comportamiento que aquí abordamos?

Una perspectiva sociológica clásica ha buscado establecer esta conexión, entre procesos globales y comportamientos individuales, a partir de la idea de "internalización" o "adhesión" a normas y valores sociales. Desde otro enfoque, también clásico, se ha buscado identificar el sentido de la acción individual o colectiva en un marco de "condiciones objetivas" o "determinantes históricos". En todos los casos, para hacer inteligibles estas conexiones, los estudios empíricos de una u otra perspectiva han tenido que recurrir a "instituciones mediadoras", tales como el status profesional, la unidad doméstica o las clases sociales.

En relación con este último concepto (el de "clase social"), 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 apoyado en la representación de la posición conflictiva que ocupan los individuos en las relaciones sociales de producción y en la lucha social (Marx-Engels,1969 <sup>(4)</sup>). Desde otra perspectiva, las explicaciones han tomado como modelo explicativo la situación que ocupan las personas en las relaciones de mercado (Weber,1964) <sup>(5)</sup>.

---

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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 también 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).

De manera más reciente, se han realizado en América Latina una cantidad importante de trabajos mostrando la relevancia empírica que presentan ciertas variables indicativas de posición o situación de clase para explicar determinadas condiciones y comportamientos relacionados con la reproducción social (6). De la misma manera, varias de estas investigaciones han mostrado que las localizaciones de clase no son ni el único, ni a veces el más importante, factor explicativo de dichos comportamientos (Oliveira-Salles,1989b); o que si lo son, dichas localizaciones operan a través de tramas complejas de condicionamientos e interacciones sociales. 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, incluso, aquellas relacionadas con las redes sociales (relaciones de parentesco o amistad) o de participación colectiva.

En nuestro caso, consideramos que el tema planteado hace pertinente rescatar el concepto de clase social, pero descartando del mismo toda noción que obligue a identificarlo como fuente única de patrones específicos de conducta. Es decir, partimos de una perspectiva alternativa a ciertos enfoques tradicionales que han abordado de manera determinista este tema (7).

El concepto clase social constituye en nuestro caso una "estructura de opciones, posibilidades y capacidades compartidas", generadas en un determinado marco de relaciones sociales de

---

<sup>6</sup> Ver entre otros, Torrado, 1976,1981; Balán-Browning-Jelin, 1978; Muñoz-Oliveira-Stern, 1979; Margulis, 1980; García-Muñoz-Oliveira,1982; Bronfman-Tuirán, 1983; Margulis-Tuirán,1986; Cortés-Cuellar, 1990.

<sup>7</sup> Para una crítica rigurosa de los enfoques que aplican de manera mecánica y determinista el concepto de clase social, ver Przeworski (1975, 1985).

producción y de mercado. En tal sentido, hemos considerado la noción de "localización de clase", tal como dicho concepto se utiliza en trabajos de Giddens (1979, 1982), Bourdieu (1976,1979) y Przeworski (1978,1982,1985). Para dichos autores, el concepto de "clase" tiene una funcionalidad explicativa que remite a la forma en que se estructuran las relaciones sociales. La localización de clase puede ser vista como una "estructura de opciones compartidas" <sup>(8)</sup>; a la vez que como un "sistema de trayectorias, propiedades y disposiciones que orientan las prácticas" <sup>(9)</sup>; y, también, como una "estructura de capacidades de negociación" <sup>(10)</sup>. 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. Por lo tanto, una determinada posición o situación en la estructura de relaciones sociales simplemente representa la oportunidad de escoger cursos de acción particulares, pero no un tipo predefinido y uniforme de acción y de consecuencias.

---

<sup>8</sup> En Przeworski (1982) las relaciones sociales, de producción y reproducción, son concebidas como estructura de opciones, en sentido que asocian cada línea de acción con un grupo de consecuencias. En tal sentido, 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).

<sup>9</sup> 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 unas condiciones de existencia homogéneas que imponen unos condicionamientos homogéneos y producen unos sistemas de disposiciones homogéneas, apropiadas para engendrar unas prácticas semejantes, y que poseen un conjunto de propiedades comunes, propiedades 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. 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 (p.170).

<sup>10</sup> 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). Asimismo, sigue diciendo el autor: "... Así pues, 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).

Es cierto que las personas optan siempre ubicadas en un marco histórico particular de valores, reglas de intercambio y significados (Piaget, 1951), pero 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, recursos y acciones en un marco abierto de condiciones sociales de existencia (Bourdieu,1979).

De esta manera, parece correcto considerar el hecho de que son variados los factores que intervienen condicionando las estrategias y las opciones ocupacionales y de vida de los agentes sociales. Por lo mismo, el comportamiento estratégico que aquí buscamos explicar debe ser analizado a través de un modelo de efectos e interacciones múltiples. A la vez que esta consideración de orden teórico se asocia de manera directa con una exigencia metodológica a la que obliga el análisis estadístico. En tal sentido, es conocido el problema de que las relaciones singulares entre variables dependientes e independientes tienden a encubrir al sistema complejo de las relaciones que constituyen el verdadero principio de fuerza del que dan cuenta las relaciones originales (<sup>11</sup>).

Pero de manera previa a la presentación de los resultados logrados a partir de este marco teórico-metodológico, cabe describir el marco de relaciones sociales -local e históricamente situado- en donde debemos ubicar el análisis de los factores que han intervenido en la estructuración del comportamiento estratégico aquí estudiado.

---

<sup>11</sup> 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). Asimismo, es conocido 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 tiene relación con una o más variables explicativas, éstas se apropian de su impacto sobre la variable explicada (Cortés-Ruvalcaba,1992: pp. 20-22).

### **3.- Un Contexto General en Crisis**

#### **3.1.- Nuevas Condiciones y Relaciones de Fuerza en los Mercados**

Durante los últimos años, la economía argentina ha experimentado la implementación de una serie de políticas económicas de ajuste, y, más recientemente, de cambio estructural. El contexto económico general ha estado dominado por la recesión e inestabilidad de los mercados (Smith,1991; Basualdo,1990; IDEP,1992).

Entre otros importantes efectos, esta situación ha generado 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, es posible destacar 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) <sup>(12)</sup>.

Empresas y trabajadores han visto, y ven todavía a diario, modificarse las reglas de juego y el marco de oportunidades de sus respectivas relaciones de mercado. En tal sentido, los momentos de caída de la demanda interna y de fuerte escasez de recursos monetarios de uso no especulativo, han ido llevando a las empresas a improvisar medidas de ajuste y reconversión dentro de sus propias organizaciones. A nivel de las empresas del Estado, el procedimiento general más difundido al respecto ha sido la aplicación, previo a su

---

<sup>12</sup> También cabe destacar la tendencia hacia la integración regional y hacia una mayor apertura al mercado internacional (IDEP,1992); el desarrollo de nuevas formas de organización y gestión empresarias (Schwartzter,1989); y la asimilación -aunque con retraso, lentitud y sin planificación- de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo (Kosacoff-Azpiazu,1989; Walter,1990; Novik,1991).

privatización, de continuas y drásticas reducciones de los gastos en inversión y en personal.

Asimismo, los empresarios han respondido a la crisis siguiendo una estrategia de ajuste en los gastos operativos, vía retraso salarial y reducción de personal (IDEP,1992; Walter,1990). Al tiempo que han buscado ampliar sus operaciones financieras y desarrollado nuevas políticas comerciales orientadas hacia el mercado externo o hacia un mercado interno selectivo (Schvartzer,1989). El cambio tecnológico y la aplicación de nuevas formas de organización y gestión del trabajo han tenido hasta ahora un desarrollo limitado y parcial (Novick,1991; Quintar, 1992). Sin embargo, su implementación se hace cada día más necesaria y 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).

Al respecto, uno de los mecanismos diseñados para la reducción de personal (tanto por empresas públicas como privadas) ha sido el llamado "retiro voluntario". No escapa a la observación que esta medida ha estado acompañada por la flexibilización de hecho de las relaciones laborales, la caída de los salarios reales y el debilitamiento de la capacidad de presión sindical.

Desde este punto de vista, las capacidades de negociación y acción que han tenido los trabajadores, tanto en el mercado como al interior de las empresas, han sido limitadas. La elevada y persistente tasa de desempleo y subempleo (INDEC,1992), la caída de los salarios reales (IDEP,1992), la desregulación y flexibilización de las relaciones laborales (Cortés-Marshall,1991), la precarización del empleo y las condiciones de trabajo (Galín-Novick,1990), son factores que han afectado duramente las condiciones ocupacionales y

Los ingresos de los sectores asalariados e independientes. 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 (Minujín,1992), hacen evidentes la magnitud de los cambios que están teniendo lugar, y algunas de las consecuencias sociales que tienen para los trabajadores las estrategias implementadas por el Estado y por los empresarios frente a la crisis.

Por otra parte, la crisis del sistema político y su falta de credibilidad se extiende 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 la retirada del Estado de las negociaciones triangulares. Las tasas de desempleo son altas y la negociación colectiva se flexibiliza de hecho (Galín-Novick,1990). Las derrotas gremiales sufridas tanto por ciertos gremios corporativos como por sindicatos combativos y democráticos muestran asimismo los límites que presenta la confrontación.

En el plano estrictamente institucional, las medidas económico-laborales y los conflictos sindicales que ellas han generado dan cuenta de la desarticulación de un modelo contractual fuertemente arraigado en las relaciones laborales. Modelo basado en la tradición del "saber profesional", en el peso corporativo del "poder político-gremial" y en la práctica arraigada de la "negociación colectiva". Este orden contractual, a igual que los sindicatos que lo tomaron como norma, se encuentran actualmente en crisis <sup>(13)</sup>.

---

<sup>13</sup> Para identificar y evaluar la especificidad para el caso argentino de este proceso de crisis y de cambio en las relaciones laborales y del poder sindical, se puede consultar a Godio-Palomino (1987), Thompson (1988), Galin-Novick, Comp. (1990), Feldman (1991), Cortés-Marshall (1991), entre otros.

Al respecto, el caso de la empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales, con la destacada presencia de un sindicato democrático y combativo de actuación nacional (la Asociación de Trabajadores del Estado), muestra cómo frente a tal panorama nacional los trabajadores se han visto obligados a una estrategia de carácter defensivo, debiendo aceptar permanentes recortes del salario real (directo e indirecto), de la planta de personal y al convenio colectivo de trabajo. El hecho es un caso claramente ilustrativo de la actual situación de debilidad y crisis que viene atravesando las organizaciones sindicales.

### 3.2.- El Complejo Minero Industrial Regional de Río Turbio

El complejo urbano-industrial de la Cuenca Carbonífera de 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 estatal que debía abastecer de carbón a la demanda energética generada por el desarrollo industrial sustitutivo <sup>(14)</sup>.

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. La explotación ha dependido históricamente de los flujos de capital, mano de obra e información provenientes del exterior. 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. Su estructura y

---

<sup>14</sup> 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?" (1975) y "Enclaves y polos de desarrollo en México" (1985); y, también, el estudio clásico de Kerr C. y A. Siegel (1966).

funcionamiento han definido por extensión centrífuga las posibilidades de desarrollo social comunitario, así como también la viabilidad de las estrategias ocupacionales y de vida de familias y trabajadores (Salvia-Muñoz,1991).

De esta manera, la estrecha articulación y dependencia de la vida social comunitaria con la vida económico-laboral del yacimiento minero constituye un factor estructural de las relaciones sociales en dicho complejo. Por lo mismo, un rasgo importante -aunque común en este tipo de formación- está dado por el papel central -y fuertemente polarizado y conflictivo- que en el campo político y socio-comunitario han logrado alcanzar la empresa y las organizaciones sindicales. En relación con la más importante de las organizaciones gremiales presentes (A.T.E. Seccional Río Turbio), cabe destacar su tradicional práctica pluralista y progresista. Sin embargo, esta organización no ha podido superar los límites de legitimidad que impone sobre la acción política el carácter económico-reivindicativo de las demandas impuestas por las bases (15).

### 3.3. La Situación Empresaria

Actualmente, la empresa Y.C.F., y con ella el complejo minero-industrial regional, se ven afectados por los embates de las políticas de ajuste y cambio estructural aplicadas en Argentina. En

---

<sup>15</sup> Los estudios realizados sobre este tipo de formaciones muestran como 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 que 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 sus afiliados. Sobre el tema se puede consultar el estudio clásico de Di Tella, Toureine y otros, en "Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructuras sindical latinoamericanas" (1966); así como los trabajos de Kerr y Siegel (1966), F. Zapata (1975,1985).

este contexto, 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, todavía hace muy poco considerados "polos de desarrollo y de colonización poblacional". Sobre ellos avanza la política de privatización o liquidación de empresas públicas.

Pero el caso Y.C.F. es todavía más grave en cuanto que los impactos recesivos de tales política de ajuste (gasto laboral e inversiones), e intentos de reestructuración (privatización o cierre), han tendido a profundizar condiciones financieras y comerciales ya largamente críticas en la empresa <sup>(16)</sup>. 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 (Gráfico N° 1).

#### GRAFICO N° 1

En este gráfico se observa como, después de un rápido crecimiento hasta 1972, se registraron claros signos de inestabilidad y recesión entre ese año y 1979. Es a partir de ese último que caen de manera significativa los niveles de producción. En tanto que las ventas de carbón depurado han venido cayendo - aunque de manera irregular- desde 1972. La situación, durante la

---

<sup>16</sup> Al respecto 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 quedó satisfactoriamente resuelta, y que tampoco en este momento parece ser tema de interés público. Por tal motivo, 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, están afectando duramente a una empresa 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).

fase de ajuste, parece ser todavía más grave. En tal sentido, los niveles tanto de producción como de ventas de carbón depurado ha sido en 1990 los más bajos de los últimos veinticinco años de historia económica de la empresa.

Por otra parte, en el Gráfico N° 2 se observa cómo las políticas de ajuste aplicadas a fines de los años ochenta lograron una reducción significativa del déficit empresarial. En tal sentido, en 1990, los ingresos corrientes llegaron a cubrir 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).

#### GRAFICO N° 2

Pero este ajuste implementado sobre Y.C.F. (a igual que en otras empresas públicas) ha operado fundamentalmente sobre el gasto en inversión y en personal (SIGEP,1992) (Gráfico N° 3). Mientras que la evolución estable o creciente de los ingresos no se basó en las ventas de carbón mineral, sino gracias a otras fuentes no relacionadas con la explotación del carbón <sup>(17)</sup>. Es decir, es evidente que el ajuste a nivel de esta empresa no sólo no ha dejado una mejoría genuina de su potencial comercial, sino que, por el contrario, ha significado un deterioro real de su capacidad productiva (tanto del capital como del trabajo).

#### GRAFICO N° 3

---

<sup>17</sup> Este incremento se debió fundamentalmente al poder de comercialización y venta del llamado "carbón residual" que se obtiene de 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.

Para reducir el gasto en personal la política de ajuste se ha apoyado de manera complementaria en dos variables. Por una parte, a través de la reducción en términos absolutos de la planta de personal (Gráfico N° 4). Por otra, a través de una disminución significativa de los gastos directos e indirectos en remuneraciones: caída de los salarios reales per cápita (Gráfico N° 5), suspensión de horas extras, y eliminación de servicios y subsidios al personal <sup>(18)</sup>.

GRAFICO N° 4

GRAFICO N° 5

De esta manera, se constata en este caso que el ajuste no ha tenido como función mejorar las condiciones productivas, comerciales o laborales de la empresa. En lo fundamental, las medidas aplicadas han buscado la reducción del déficit público. A partir de lo cual han comenzado a buscarse estrategias viables de privatización, como ser la entrega de la empresa en concesión, y graciable de subsidio, a una entidad privada nacional o extranjera. En lo fundamental, se ha tratado de un tipo de ajuste en donde las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores han sido los principales afectados.

### 3.4.- La Situación Socio-Económica Regional

A partir de este contexto empresarial, la situación socioeconómica y laboral de la población que habita el complejo

<sup>18</sup> Al respecto, cabe señalar que cualquier reducción de personal ha implicado una disminución absoluta del gasto en remuneraciones. Al tiempo que la caída del salario real y de los ingresos indirectos muy probablemente ha favorecido la expulsión de fuerza de trabajo.

minero-industrial Río Turbio puede ser definida de manera inequívoca como "altamente crítica" (Clarín,1993; Salvia-Bonacalza-Casco,1991).

En primer lugar, la caída en el gasto de remuneraciones y de los ingresos salariales reales por parte de los trabajadores de Y.C.F., ha repercutido de manera negativa sobre el sistema económico regional. Por una parte, se han visto afectadas las economías doméstico-familiares de los trabajadores asalariados. Y esto de manera mucho más grave que en otros centros urbano-industriales, dada la escasa diversificación productiva y el aislamiento geográfico que padece la región. Por otra parte, esta reducción de las partidas salariales ha afectado el nivel de actividad de los sectores privados, comerciales y de servicios, históricamente dependiente de la demanda generada por el circulante salarial a nivel local (Salvia-Oliva,1991).

En segundo lugar, la caída progresiva de la inversión y de los gastos productivos, ha llevado a un deterioro creciente de los equipo 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).

En tercer lugar, la situación se ve agravada como resultado de la crisis de representación y legitimidad que atraviesan tanto las instituciones gremiales y político representativas que operan en el complejo minero-industrial (Martínez,1991).

Por último, cabe señalar cómo esta situación global tiende a afectar las condiciones materiales de existencia social y el marco simbólico de representaciones, estrategias laborales, proyectos de vida y valores sociales de la población. En tal sentido, se destaca: a) la precarización del sistema de salud y seguridad social; b) el deterioro del conjunto de los servicios públicos municipales; c) la crisis de las instituciones sociales; e) el crecimiento de la desocupación y la ausencia de nuevos empleos; f) la generalización de actitudes de "desarraigo" y de intenciones migratorias de "retorno"; y g) la evidencia social y estadística de un efectivo y acelerado flujo de expulsión migratoria <sup>(19)</sup>.

### 3.5.- La Implementación del Retiro Voluntario

Fue en este contexto que en noviembre de 1991 la Intervención de la empresa Y.C.F. emitió una resolución mediante la cual puso a disposición del personal un "Régimen de Concesión Graciable por Renuncia" (retiro voluntario) (MOySP-YCF,1991). Este régimen se mantuvo vigente 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 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.

---

<sup>19</sup> 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%).

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.

Finalmente, cabe observar que la situación social abierta con la aplicación de los retiros voluntarios, aunque movilizadora de algunas declaraciones y acciones sindicales de oposición, no llegó a generar ningún tipo de acción colectiva organizada. Por el contrario, la medida tendió a favorecer una mayor fragmentación y desmovilización de los actores colectivos enfrentados a la política oficial (Clarín,1993).

#### **4.- Localizaciones Sociales y Estrategia de Retiro (Identificación y Definición de Variables)**

Es fundamental señalar que el "comportamiento estratégico de retiro" es considerado en este estudio como una decisión "económica" tomada en el marco más amplio de las estrategias de vida y reproducción social que desarrollan los agentes individuales y sus hogares. Al respecto, se parte de considerar a los trabajadores como individuos que ponen en juego recursos y acciones siguiendo "balances" y "estrategias" personales y familiares de vida (Cortés-Cuellar, 1991). Estrategias que apuntan a optimizar (mantener o mejorar) su posición en las realaciones laborales y de mercado, así como sus condiciones materiales y simbólicas de existencia (Bourdieu,1976; Torrado,1982).

Es en este marco que se hace necesario identificar patrones de diferenciación de las capacidades y oportunidades de mercado, así

como de negociación e integración social en general, que pueden haber incidido en los "balances" y en las "estrategias reproductivas". En tal sentido, resulta ilusorio suponer que una misma inserción laboral (en tanto trabajadores asalariados de una empresa del sector minero-estatal), deba desprender un comportamiento homogéneo o indiferenciado.

Por una parte, la función productiva de esta unidad se garantiza a través de una determinada división social y técnica del trabajo, con base en un sistema fordista de organización laboral. Esta forma de organización productiva (Boyer,1989; Coriat,1986) implica, a nivel de las empresas, la necesaria vigencia y reproducción de un sistema de selección y asignación de diferentes capacidades y funciones productivas, así como un marco regulatorio de distribución desigual de recompensas y beneficios <sup>(20)</sup>.

Por otra parte, tampoco podemos esperar que las condiciones más generales de existencia social de dichos trabajadores, sean heredadas o resultado de trayectorias individuales, familiares o colectivas, resulten homogéneas e indiferenciadas por el hecho de tener dichos agentes una misma unidad de inserción productiva. Por el contrario, cabe esperar que por la fuerza de las trayectorias, las localizaciones alcanzadas y la obligada competencia interclase (dentro mismo de la organización empresarial, en el espacio socio-comunitario y en el mercado de trabajo), sobresalga ante todo una heterogeneidad de intereses y condiciones materiales y simbólicas de existencia. Más aún cuando las condiciones contextuales afectan decididamente -tal como hemos visto- las condiciones de reproducción

---

<sup>20</sup> A estas cualidades se asocian a su vez determinadas condiciones institucionales (formales e informales) de edad, sexo, instrucción, ingresos, capacidades de decisión, posibilidades de movilidad profesional, etc.. En nuestro caso, las condiciones formalizadas vigentes en estas relaciones laborales quedan en evidencia en el Convenio Colectivo de Trabajo (MTySS-ATE-YCF, 1975/84).

tradicionales y exigen estrategias de sobrevivencia alternativas.

Pero que no sea esperable una homogeneidad inconexa e indiferenciada, no implica esperar una heterogeneidad con iguales características. Por el contrario, es en el marco de esas heterogeneidades funcionales que podemos reconocer la presencia de patrones integradores de ciertas diferencias, a la vez que estructuradores de un marco abierto pero limitado de desiguales oportunidades y comportamientos económico-ocupacionales.

En función por lo tanto de identificar -y de estar en condiciones de someter a un análisis estadístico- los factores que pueden estar interviniendo en la estructuración del comportamiento estratégico de retiro voluntario, hemos seleccionados un conjunto de atributos observables de ciertas localizaciones sociales que resultan teórica y empíricamente relevantes en el contexto de las relaciones laborales y sociales aquí estudiadas.

En tal sentido, las variables independientes que habremos de considerar en el análisis son:

1) Localización Ocupacional (FRCLASE): Esta variable busca poder indentificar las capacidades fundamentales de "negociación" y "movilidad" de los agentes a nivel de las relaciones laborales y de mercado (capital en calificación profesional y capital en fuerza de trabajo) <sup>(21)</sup>. En función de nuestro análisis, esta variable ha quedado categorizada en: 1.1) **Jefes y Supervisores** (fracción de clase media): trabajadores asalariados que registraban tener capital

<sup>21</sup> Al respecto se ha tomado aquí la definición sustantiva y metodológica de clase formalizada por Giddens (1979). Este autor distingue la intervención de factores tanto "mediatos" como "inmediatos" en la estructuración de las relaciones de clases en sociedades capitalistas. En tal sentido, un factor **mediato** fundamental resulta ser la **capacidad de mercado** de los agentes sociales. Esta capacidad encontraría en los diferentes tipos de "**propiedad**" (capital, calificación profesional o fuerza de trabajo), su más directa determinación. Por otra parte, entre los **factores inmediatos** (factores localizados que moldean la condición de clase) el autor indica tres dimensiones: a) **la división social del trabajo (grupo ocupacional)**; b) **la estructura de autoridad (capacidad de mando)**; y c) **la influencia de grupos distributivos (nivel de ingresos)**.

en calificación y ocupación no manual; 1.2) **Técnicos y Obreros Calificados** (fracción de clase obrera calificada): trabajadores asalariados con alguna calificación profesional pero con ocupación manual; 1.3) **Obreros y Empleados No Calificados** (fracción de clase obrera no calificada): trabajadores asalariados con capital en fuerza (sin ninguna calificación profesional reconocida).

2) Función de Mando (MANDO): Esta variable, aunque sin duda conceptual y funcionalmente relacionada con FRCLASE, nos remite de manera específica a un importante factor inmediato de localización que surge de la división técnica y social del trabajo, la cual expresa también formas y posibilidades diferenciadas de negociación y movilidad social dentro y fuera de la unidad productiva. En este caso, esta variable ha sido categorizada en: 2.1) Con Función de Mando; y 2.2) Sin Función de Mando.

3) Ingreso Salarial (SALARIO): Esta variable, aunque también relacionada estrechamente con FRCLASE, busca considerar por otra parte el peso específico que tuvieron los diferenciales salariales en el monto compensatorio otorgado a los trabajadores que tomaran el retiro, y, por lo tanto, la posible incidencia de este factor en el balance económico del agente. En este caso, esta variable ha sido considerada en su escala métrica original (salario neto percibido en diciembre de 1991).

4) Actividad Económica Independiente (HOGAR): Esta variable busca dar 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 ha sido categorizada en: 4.1) Con Actividad Económica Independiente; y 4.2) Sin Actividad Económica Independiente.

5) Sector de Trabajo (SECTRAB): Esta variable fue definida a partir de la localización del trabajador en la estructura formal de organización productiva de la empresa. Ella identifica dos diferentes tipos fundamentales de condiciones y perfiles ocupacionales, así como también sus correspondientes campos de disposiciones simbólicas y relacionales <sup>(22)</sup>. Esta variable ha sido categorizada en: 5.1) Sectores de Producción; y 5.2) Sectores de Mantenimiento y Servicios.

6) Antigüedad Laboral (ANTILAB): Esta variable también busca contemplar la posible incidencia que tuvo el monto compensatorio por retiro sobre el balance económico del agente, a la vez que resulta otra forma de identificar 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"). En nuestro caso esta variable ha sido considerada en escala métrica (años trabajados).

7) Edad (EDAD): Esta variable identifica de manera específica la vigencia de ciertas localizaciones en el ámbito más específico de las capacidades de negociación en el mercado de trabajo. La misma ha quedado definida como variable métrica (años cumplidos).

8) Grado de Escolaridad (EDUCA): Esta variable 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. Ella quedó definida a partir de los años de de escolaridad reconocidos

---

<sup>22</sup> 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) .

declarados por los trabajadores. Esta variable fue categorizada en: 8.1) Primaria Incompleta; 8.2) Primaria Completa; y 8.3) Secundaria Completa o Más.

9) Nivel de Participación Sindical (PARSIND): Esta variable resulta indicativa de un campo particular de prácticas y disposiciones de carácter colectivo (a nivel del "actor social"). En tal sentido, la misma busca registrar la fuerza que el nivel de participación y adhesión gremial pudo tener sobre la estructuración del comportamiento estratégico estudiado <sup>(23)</sup>. Esta variable quedó categorizada 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 busca identificar diferentes tipos de disposiciones culturales estructurantes de determinadas identidades y prácticas sociales (Bourdieu,1979). Esta variable fue definida a partir de registrar posiciones manifiestas "a favor" o "en contra" de la política gubernamental de desregulación y privatización. Tal variable quedó categorizada en: 10.1) Actitud Tradicional (En Contra del Cambio); y 10.2) Actitud Moderna (A Favor del Cambio).

Finalmente, el comportamiento a explicar quedó identificado a través de la variable: Estrategia de Retiro Voluntario (RETIRO). Esta variable se definió a partir del comportamiento objetivo adoptado por los trabajadores. La misma quedó categorizada en: 1) No Tomó Retiro; y 2) Sí Tomó Retiro.

Este diseño multivariado resulta un modelo aproximativo al tipo de problema teórico que nos hemos planteado. Se trata ahora de

---

<sup>23</sup> 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).

presentar los resultados que generó el ajuste estadístico del mismo a los datos disponibles. En tal sentido, cabe asimismo advertir que las conclusiones que de este análisis se desprenden deben ser consideradas como una aproximación al problema, y esto debido a dos factores fundamentales. Por una parte, el análisis sustantivo se vio limitado por el tipo de información disponible <sup>(24)</sup>. Por otra parte, una limitación estadística importante estuvo dada por el reducido número de casos considerados en la muestra empleada (118 casos).

## **5.- Análisis de los Factores Considerados en el Modelo (Intervención de Efectos Multivariados sobre la Estrategia de Retiro)**

El contenido de este apartado se centra en el análisis de los resultados generados por el procedimiento de ajustar estadísticamente diferentes modelos teóricos a los datos. Se pretende aquí identificar e interpretar, en el marco multivariado presentado, los efectos que resultaron más significativos en la explicación del comportamiento estratégico de retiro <sup>(25)</sup>. Tal como veremos, la técnica estadística de regresión logística mostró ser altamente útil en función de posibilitar este tipo de análisis <sup>(26)</sup>.

---

<sup>24</sup> Al respecto, cabe señalar que sólo se contó con registros de atributos materiales y simbólicas 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.

<sup>25</sup> Esta explicación parte de considerar la significancia estadística de cada efecto (X), controlado por el resto de los efectos considerados, sobre la probabilidad de pasar de "No Tomar (0) a "Sí Tomar (1)" la opción de retiro (Y).

<sup>26</sup> El procedimiento de regresión logística utilizado fue el de eliminación regresiva. Es decir, se ajustó al total de variables incluidas en el modelo y se fue descartando de a uno aquellos efectos no significativos (95% de confianza). Las dos salidas fundamentales que fueron generadas a partir de este procedimiento (Modelo N° 1 y Modelo N° 2), y que serán analizadas en este apartado, son presentadas en el Anexo Metodológico. En dicho anexo también se explica la forma en que deben ser interpretados los coeficientes y los estadísticos correspondientes.

El Modelo de Regresión N° 1 muestra el ajuste a los datos de un modelo que consideró el efecto simple de cada una de las variables del diseño, controlando el efecto de las restantes (27). Este ajuste brindó un resultado altamente relevante:

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

2) La fuerza explicativa de FRCLASE sobre el "Si Tomar" la estrategia de retiro estuvo dada por el efecto específico de tener como localización ocupacional la categoría de jefe y supervisor (sig. 0,00). Esta categoría afecta la probabilidad de "Si Tomar" el retiro a una razón de 5,3 (Exp-B). Asimismo, también el pertenecer a la categoría de técnico u obrero calificado, aunque con mucha menos significancia (0,10), tuvo incidencia sobre la variable a explicar (a una razón Exp-B de 2,2). Ambas categorías fueron comparadas en este caso con la condición de ser trabajador no calificado.

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 efecto de tener participación sin militancia (aunque con menor fuerza en este último caso) (sig. 0,05). El primer efecto afecta la probabilidad de "Si Tomar" retiro a una razón de 4,1, mientras que el segundo lo hace a una razón de 3,7.

---

<sup>27</sup> En este caso no fue incluida la variable MANDO debido a que su estrecha correlación 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.

Estos 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), constituyeron factores de incidencia específica e importante sobre la decisión de tomar o no tomar el retiro voluntario por parte de los trabajadores asalariados considerados. La exclusión del modelo del resto de las variables, y el persistente mantenimiento de éstas en los diferentes modelos ajustados, así lo confirman.

Sin embargo, hasta aquí sólo hemos considerado efectos simples, lo cual limita sustantivamente nuestro análisis y la fuerza de nuestras conclusiones. Por lo tanto, en función de mejorar este análisis hemos considerado en un segundo modelo los efectos de interacción entre las variables <sup>(28)</sup>.

En tal sentido, el Modelo de Regresión N° 2 muestra los efectos de interacción más significativos que fueron seleccionados por el procedimiento de regresión logística (siempre en función de explicar la opción de "Si Tomar" la estrategia de retiro) <sup>(29)</sup>. Los resultados generados son también relevantes:

1) El modelo con mejor bondad de ajuste finalmente seleccionado tuvo como efectos de interacción más significativos: FRCLASE\* PARSIND (Localización Ocupacional y Nivel de Participación Sindical) (sig. 0,00) y MANDO\*EDUCA (Función de Mando y Nivel de Instrucción) (sig. 0,05).

2) El efecto FRCLASE\*PARSIND mostró ser fundamentalmente

---

<sup>28</sup> El ajuste estadístico de este diseño más complejo dejó como resultado una mayor bondad de ajuste y efectos plausibles de ser teóricamente interpretados. Ver Anexo Metodológico (coeficientes B de los modelos).

<sup>29</sup> 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.

significativo cuando se pertenece a la categoría más alta de FRCLASE (Jefe y Supervisor) y no se tiene actividad gremial (sig. 0,00). Este efecto de interacción también se hizo presente, aunque con menor fuerza, para el caso de los obreros y técnicos calificados que no tenían actividad gremial (sig. 0,09).

3) El efecto MANDO\*EDUCA mostró ser significativo cuando se pertenece a la condición de interacción de tener función de mando y registrar mayor nivel de instrucción formal (secundaria completa o más) (sig. 0,05). Es decir, a mayor nivel de instrucción con función laboral de mando, mayor probabilidad de tomar el retiro voluntario.

Las razones de momio (Exp-B) de estos respectivos efectos muestran en igual sentido la fuerza y dirección de cada uno de los respectivos impactos mencionados (Modelo N° 2 del Anexo Metodológico).

Con base en los resultados generados por ambos modelos (Modelo N° 1 y Modelo N° 2), es posible desprender las siguientes proposiciones:

I) La toma de la estrategia de retiro muestra tener, a nivel de la fracción de clase media profesional o gerencial, una estrecha asociación con los efectos directos y de interacción de tres condiciones sociales fundamentales: 1.- la localización ocupacional (mayor capacidad de negociación en las relaciones laborales y de mercado); 2.- la experiencia gerencial (formación en funciones de mando con alto nivel de instrucción); y 3.- una disposición sociolaboral no condicionada por una práctica de participación gremial (condición profesional o disposición político-ideológica no corporativa o gremial).

II) En segundo lugar, haber tomado la estrategia de retiro

registra una mayor probabilidad, a nivel del sector obrero asalariado, cuando: 1.- se pertenece a la localización ocupacional de clase obrera calificada; y 2.- tal comportamiento estratégico no se ve condicionado por disposiciones hacia la acción o la participación en actividades gremiales. Si bien esta última condición resulta ser bastante menos fuerte en el caso de esta particular localización social.

III) Por el contrario, podemos afirmar que la probabilidad de no tomar la decisión estratégica de retiro, a nivel del sector obrero asalariado, puede ser anticipada de manera significativa y homogénea cuando: 1.- se pertenece a la fracción ocupacional de clase obrera no calificada; 2.- no se tiene función de mando y se tiene bajo nivel de instrucción; y 3.- más aún, si además dichos trabajadores desarrollan alguna actividad sindical.

En general, estos resultados hacen evidente el comportamiento estratégico defensivo que registró el sector obrero no calificado, más vulnerable ante las actuales condiciones laborales y de mercado. Este comportamiento parece haber estado orientado a no perder la seguridad que brinda una relación asalariada, la cual da derecho a amplia cobertura social y a otras prestaciones indirectas, a la vez que deja como garantía un ingreso mensual seguro <sup>(30)</sup>. Mientras que, por el contrario, los sectores medios asalariados, con 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 han mostrado tener -desde el punto de vista de la oferta- una mayor capacidad para

<sup>30</sup> 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 apartado 6).

enfrentar la salida ocupacional y la búsqueda de una nueva inserción laboral.

En cuanto al sector de los técnicos y obreros calificados, se hace evidente que su comportamiento fue sólo en parte similar al desplegado por los sectores medios gerenciales o profesionales (en ambos modelos su significancia específica fue la más alta: 0,10 de sig.). Asimismo, el resto de los coeficientes muestran que es éste el efecto más débil y con mayor error estándar relativo (SE). En realidad, esta información está dando cuenta de la mayor dispersión, heterogeneidad y fragmentación que registró el comportamiento de esta fracción ocupacional frente a la toma del retiro voluntario.

Finalmente, 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 que observan 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).

## **6.- Localizaciones Ocupaciones y**

### **Actividad Económica Independiente en los Hogares**

Esta última posibilidad, y las también diferentes oportunidades que tienen los agentes asalariados y sus hogares de poder desarrollar -como estrategia alternativa o complementaria a su

ocupación con relación de dependencia- algún tipo de actividad económica independiente, nos obliga a detenernos en el análisis de ese comportamiento reproductivo en el marco abierto por la estrategia de retiro.

En este estudio, y en función del análisis estadístico, esta condición quedó identificada en la variable Actividad Económica Independiente (HOGAR). Los procedimientos estadísticos utilizados excluyeron a este factor y a sus interacciones de los modelos finalmente seleccionados. Sin embargo, se hace necesario e importante tener una observación más detallada y específica acerca de este factor.

La disponibilidad en hogares de estratos medios de fuerza de trabajo con calificación profesional o gerencial, más la posibilidad de contar con un fondo de ahorro, parecen haber constituido en nuestro caso los factores necesarios para el desarrollo de una inserción ocupacional independiente (como pequeño empresario, socio, o cuenta propia). Sea que este tipo de inserción esté orientado a reducir el efecto de la caída de los salarios e ingresos nominales, o, también, a desarrollar una estrategia de acumulación de capital (Cortés-Cuellar, 1990).

En tal sentido, ha sido la localización de clase media con calificación profesional (Jefes y Supervisores) la que en nuestro estudio presentó mayor participación en una práctica económica independiente. En 1991, el 50% de los hogares de esta fracción registraban tener alguna actividad o negocio por cuenta propia. Las posibilidades o disposiciones en tal sentido, presentes en las otras dos fracciones sociales consideradas, resultan ser mucho menos relevantes (34% y 15% respectivamente) (ver Cuadros N° 1) <sup>(31)</sup>.

---

<sup>31</sup> Por otra parte, este diferente comportamiento reproductivo (orientado hacia una reinserción ocupacional "superadora de la crisis", aunque más no sea en su consideración socio-cultural), encuentra

## CUADRO N° 1

Por otra parte, el análisis de los Cuadros N° 2 y 3 muestra que los hogares de Jefes y Supervisores 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 tomaron tal estrategia (40%). Mientras que en el caso de los hogares de Técnicos y Obreros Calificados, el nivel de tener 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 el retiro registraban tener un menor nivel de participación en este tipo de actividades (11%) que los que no lo tomaron (16%).

De esta manera, aunque con una asociación poco significativa, es evidente la tendencia hacia un comportamiento inverso frente a la estrategia de retiro dependiendo de la localización ocupacional y la presencia o no de alguna actividad económica independiente dentro del hogar. 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. Esta fracción pudo desprenderse de su inserción en la empresa pública, sea porque continuó o amplió ciertos emprendimientos independientes, o porque -con o sin esta alternativa- percibió mayores posibilidades en el mercado de

---

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 de cuenta propia y/o de micro-empresas o empresas familiares a nivel de los estratos de ingresos medios (INDEC, 1992).

reinserción ocupacional asalariada. Mientras que la fracción menos calificada, más vulnerable en todo sentido frente a la crisis, parece sólo haber contado con el recurso de intensificar el uso de la fuerza de trabajo disponible en el hogar. En tal sentido, independientemente de que estos trabajadores desarrollaran o no alguna actividad económica por cuenta propia, parecen haber buscado no perder sus ingresos fijos salariales, la estabilidad laboral y los beneficios indirectos a que todavía tienen derecho bajo la relación de dependencia laboral aquí estudiada (obra social, vivienda, servicios, etc..).

CUADRO N° 2

CUADRO N° 3

### **7.- Consideraciones Finales**

En este trabajo hemos buscado aproximar una explicación a un determinado comportamiento estratégico a partir de considerar que las relaciones sociales de mercado estructuran posibilidades, disposiciones y opciones diferenciadas para los agentes que ocupaban lugares diferentes en dichas relaciones.

En tal sentido, los resultados del análisis estadístico efectuado muestran cómo ciertas localizaciones ocupacionales de clase presentaron, en un marco teórico multivariado, alta probabilidad de intervenir en la estructuración del comportamiento estratégico de tomar el retiro voluntario en un conjunto particular de trabajadores. Al respecto, la investigación ha mostrado el comportamiento diferencial de trabajadores asalariados que presentan una misma inserción laboral, pero que sin embargo ocupan lugares diferentes en las relaciones laborales y sociales de mercado ("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 presentan actualmente los sectores medios de profesionales y gerenciales asalariadas. En algunos casos esta disposición se vio incrementada cuando en los hogares de esta fracción de clase algún miembro de los mismos desarrollaba alguna actividad económica independiente.

Asimismo, también se ha destacado el comportamiento homogéneo, pero orientado en sentido contrario, de los trabajadores ubicados en la fracción de clase obrera menos privilegiada. Estos parecen haber tendido a mantener su puesto de trabajo, incluso cuando desde sus hogares se realizaba alguna actividad económica independiente. En tanto que los técnicos y obreros calificados parecen haber tenido un comportamiento altamente heterogéneo y fragmentado.

Por último, el estudio también ha puesto de manifiesto la importancia que tienen las disposiciones ideológicas y las relaciones político-gremiales como dispositivos de cohesión y organización de estrategias individuales. Se ha mostrado que esta instancia pierde eficacia para orientar acciones estratégicas cuando se trata del comportamiento ocupacional de agentes sin participación activa a nivel gremial; y, más aún, cuando la condición de clase de los mismos es relativamente más privilegiado. Un tema que pone de relieve el proceso de fragmentación social y la actual crisis que experimenta el movimiento sindical.

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

\*\*\*\*\*

## **Anexo 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 estas definidas en escala métrica, ordinal o nominal) (Aldrich, Forrest, 1984). Es importante asimismo 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 fue aplicado 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 valor 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 tomando 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 variable independiente 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 constantes sino que varía según los valores que hayan alcanzado las otras variables. Por otra parte, el error estandar (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. Asimismo, la Sig. da cuenta también de este hecho. Pero en este 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.

A continuación se muestran las dos salidas de datos que hemos seleccionado como mejores modelos explicativos del comportamiento de "Si Tomar" retiro voluntario por parte de la muestra de trabajadores considerada en nuestro estudio. El Modelo N° 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 N° 2 presenta el ajuste que generó el procedimiento para las interacciones más significativas que fueron seleccionadas durante el tratamiento de los datos, después de múltiples aplicaciones de regresiones a diversos efectos de interacción.

**MODELO DE REGRESION N° 1**  
**EFFECTOS SINGULARES QUE EXPLICAN LA ESTRATEGIA DE RETIRO VOLUNTARIO**

Variables	Variables Incluidas en el Modelo						
	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp(B)
<b>FRCLASE (LOCALIZACION OCUPACIONAL)</b>			8.3257	2	.0156	.1643	
Comparación: Obr.No Calif.(3)							
FRCLASE(1) (Jefes y Super.)	1.6802	.5823	8.3248	1	.0039	.1987	5.3668
FRCLASE(2) (Tec.y Obr.Cal.)	.7859	.4916	2.5563	1	.1099	.0589	2.1945
<b>PARSIND (PARTICIPACION SINDICAL)</b>			4.9561	2	.0839	.0773	
Comparación: Activistas(1)							
PARSIND(2) (Con Partic.)	1.3122	.6946	3.5685	1	.0589	.0990	3.7143
PARSIND(3) (Sin Partic.)	1.4136	.6408	4.8661	1	.0274	.1338	4.1107

Variables No Incluidas en el Modelo	
Chi-cuadrado residual	4.721 with 7 df Sig = .7506

Variables	Score	df	Sig	R
ACTCAMB	.1718	1	.6785	.0000
EDAD	.0001	1	.9940	.0000
SECTRAB	1.5676	1	.2181	.0000
EDUCA	1.5334	1	.2156	.0000
HOGAR	.0618	1	.8036	.0000
SALARIO	.0701	1	.7912	.0000
ANTLAB	.3061	1	.5801	.0000

**MODELO DE REGRESION N° 2**  
**EFFECTOS DE INTERACCION QUE EXPLICAN LA ESTRATEGIA DE RETIO**

	Interacciones Incluidas en el Modelo						
	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp(B)
<b>FRCLASE*PARSIND</b>			13.9763	2	.0009	.2496	
Comparación:							
Obr.No Calif./Activistas							
INT_1 (Jefes y Sup./Menor Partic.)	.9898	.2649	13.9650	1	.0002	.2733	2.6908
INT_2 (Obr.Calific./Menor Partic.)	.2829	.1703	2.7587	1	.0967	.0688	1.3269
<b>MANDO*EDUCA</b>							
Comparación:							
Sin Mando/Baja Instrucción							
INT_3 (Con Mando/Mayor Instrucción)	.3240	.1674	3.7502	1	.0528	.1058	1.3829

### **BIBLIOGRAFIA**

Aldrich J. y N. Forrest (1984): "Linear probability, logit, and probit models". Series Quantitative Applications in the Social Sciences, No. 45, Sage Publications, California.

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

Balán, J. H. Browning y E. Jelín (1978): El hombre en una sociedad en desarrollo, movilidad geográfica y social en Monterrey, FCE, México.

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

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 Custa Abajo, Minujin (comp.), UNICEF/ Ed. Lozada, Buenos Aires.

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

Coriat, B. (1986): "Taylorismo y Fordismo y nuevas tecnologías", en Revista Brecha, Otoño de 1986, México.

Cortés, F. y O. Cuellar (1990): Crisis y reproducción social. Los comerciantes del sector informal. Flacso-Porrúa, Mewxico.

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, N° 1, ASET, Buenos Aires.

Di Tella, T., L. Brams, J. Reynaud, y A. Touraine, A. (1967): Sindicato y comunidad. Editorial del Instituto, Buenos Aires.

Feldman, S. (1989): "Tendencias a la sindicalización en Argentina". En Estudios del Trabajo, N° 2, 2º semestre 1992, ASET, Buenos Aires.

García, 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.

Godio, J. y H. Palomino (1987): El movimiento sindical argentino hoy: historia, organización y nuevos desafíos programáticos, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert.

IDEP-ATE (1991): Informe de Coyuntura: La evolución del Plan Cavallo, Instituto de Estudios sobre Estado y Participación, Buenos Aires

IDEP-ATE (1992): El Plan Brady: Informe de Coyuntura, Instituto de

Estudios sobre Estado y Participación, Buenos Aires

INDEC (1992): Información de Prensa: Encuesta Permanente de Hogares total de aglomerados urbanos - Mayo 1992, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Buenos Aires.

Kerr C. y A. Siegel (1954): "Inter-Industry propensity to strike". En Collective Bargaining, A. Flanders, ed. Penguin 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, Buenos Aires.

Lozano, C. y R. Feletti (1991): La etapa Menem. Cambio estructural, crisis recurrentes y destino político. IDEP, Buenos Aires

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

Margulis, M. (1980): Reproducción social de la vida y reproducción del capital, en Revista Nueva Antropología, N° 13-14, México.

Margulis, M. (1984): Cultura y desarrollo en México. Reproducción de las unidades domésticas. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Cuaderno N° 5, México.

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

Martínez, J. (1991): Reestructuración empresaria y crisis sindical en en el enclave de Río Turbio, UBA-FLACSO, Buenos Aires (mimeo).

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, N° 10.

Minujin, A. (1992): "En la rodada". En Cuesta abajo, Minujin (comp.). UNICEF/Ed. Lozada, Buenos Aires.

Minujin, A. (1992): "Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina". En Cuesta Abajo, Minujin (comp.). UNICEF-LOSADA, Buenos Aires.

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

MTySS-ATE-YCF (1975): Convenio Colectivo de Trabajo entre Yacimientos Carboníferos Fiscales y la Asociación de Trabajadores del Estado, Convenio N° 3/75 E" de 1975, y "Acta Acuerdo" de 1984, Ministerio de Trabajo de la Nación, Buenos Aires

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". En Estudios del Traajo N° 1, Buenos Aires

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

Oliveira, O.de y V. Salles (1989b): Grupos domésticos y reproducción cotidiana. UNAM y El Colegio de México, México, 1989.

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

Przeworski, A. (1985): "Marxismo y elección racional". Revista Doxa, N° 3 y 4 , Buenos Aires, 1990.

Przeworski, A. (1978): "El proceso de formación de clases". Revista Mexicana de Sociología, N° 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.

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. 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.

Schvarzer, J. (1990): Un modelo sin retorno, Buenos Aires, 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, N° 1 enero/marzo.

Thompson, A. (1988): "Negociación colectiva, democracia y crisis económica en Argentina". En Boletín Informativo de Techint, N° 255. Techint, Buenos Aires

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, N° 2 y N° 46, México.

Torrado, S. (1976): "Clases sociales, familia y comportamiento demográfico: orientaciones metodológicas". En Demografía y Economía N° 36, El Colegio de México, México.

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, Buenos Aires.

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

Zapata, F. (1985): Enclaves y polos de desarrollo en México. CES-El Colegio de México, México

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