

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

# **La subsistencia de los mercados internos de trabajo en contextos de precarización laboral.. Reflexiones a partir de las relaciones de producción existentes en la organización.**

Juliana Frassa.

Cita:

Juliana Frassa (2009). *La subsistencia de los mercados internos de trabajo en contextos de precarización laboral.. Reflexiones a partir de las relaciones de producción existentes en la organización.* XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1391>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# **La subsistencia de los mercados internos de trabajo en contextos de precarización laboral. Reflexiones a partir de las relaciones de producción existentes en la organización**

*Juliana Frassa*

*Centro de Estudios e Investigaciones Laborales,  
CONICET / Universidad Nacional de La Plata,  
Argentina*

*CEIL-PIETTE/CONICET – UNLP  
mfrassa@ceil-piette.gov.ar*

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo analiza cómo, frente a un contexto de creciente precarización del empleo, como lo fue la Argentina de la década del 90, la empresa pública Astillero Río Santiago, ubicada en Ensenada, provincia de Buenos Aires, logró conservar la estructuración de su mercado interno de trabajo que garantizó la estabilidad de sus trabajadores. En este sentido se plantea porqué al modificarse las condiciones del entorno económico y tecnológico que, de acuerdo a las tendencias globales implicaría la búsqueda de criterios flexibles de gestión de la mano de obra, la estructuración del mercado de trabajo en la empresa analizada no sufrió modificaciones relevantes.

El estudio de caso que aquí presentamos, el Astillero Río Santiago (ARS), creado en 1953, es actualmente la fábrica naval de mayor capacidad productiva del país. Especializado en la fabricación y reparación de bienes de capital, el ARS es la única empresa de tal envergadura que logró evadir la privatización pretendida por el gobierno nacional y mantener su capacidad productiva en los años 90, siendo transferida, en 1993, al gobierno provincial. Contradiendo a aquellas posturas que sostienen la vía de la reestructuración y flexibilización como la única “receta” válida para enfrentar los cambios económicos, la empresa logró su reactivación manteniendo, aunque con algunas variantes, su estructura y funcionamiento tradicionales; es decir, sin haber experimentado una política explícita de lo que algunas teorías han denominado “modernización empresarial” (Dombois y Pries, 1993).

La precarización del empleo puede ser vista como una particular respuesta empresarial a las “rigideces” existentes en los mercados internos para recuperar un nuevo margen de control sobre la utilización de la fuerza de trabajo. La precarización se inserta en una tendencia global hacia la desestructuración de dichos mercados en búsqueda de criterios flexibles de organización y gestión. Cabe preguntarse, entonces, porqué, en algunos casos, a pesar de haberse modificado las condiciones económicas y regulatorias del entorno, subsisten los mecanismos del mercado interno de trabajo que, al menos en teoría, van a contramarcha de las tendencias de flexibilización.

Asumiendo que los actores sociales crean y recrean normas al interior de la empresa, en esta ponencia nos proponemos indagar sobre la construcción y subsistencia de los mercados internos de trabajo frente a contextos de creciente precarización laboral, adoptando como unidad de análisis a la propia organización. Específicamente nos preguntamos sobre el papel jugado por las relaciones de producción existentes en la empresa en la subsistencia de dichos mercados.

Contradiendo las teorías que ven a los mercados internos de trabajo exclusivamente como intentos del capital de controlar y dividir a los trabajadores, se señala que, en contextos de creciente precarización laboral, los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser apropiados por los trabajadores de tal modo que funcionen como instrumentos de reivindicación sindical limitando, de este modo, las acciones de la dirección empresarial sobre la organización del trabajo.

En el caso analizado el resultado del juego político establecido entre la dirección empresarial y el sindicato hizo posible la conservación de ciertos beneficios respecto a la asignación de puestos de trabajo, capacitación, movilidad y remuneración alcanzados por el colectivo de trabajadores,

evidenciando que las relaciones sociales de producción existentes en la organización juegan un papel fundamental en la estructuración del mercado interno de trabajo.

En lo que respecta al orden expositivo, luego de plantear una revisión crítica de las principales teorías sobre el mercado de trabajo, la ponencia describe las características de la estructura del mercado de trabajo en el astillero para, posteriormente, dar cuenta del proceso por el cual dicho mercado logró conservar los criterios tradicionales de funcionamiento a pesar de la implementación de políticas de precarización y flexibilización laboral. Finalmente, asumiendo que ninguna variable explica por sí sola la estructuración del mercado de trabajo, la ponencia concluye que las tendencias productivas y organizacionales globales son siempre mediadas por los marcos institucionales que, de acuerdo a las características del proceso productivo y la relación de fuerzas establecida entre capital y trabajo, fijan la estructura de los mercados interno de trabajo.

## **2. REVISITANDO LAS TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

Las teorías que plantean la existencia de un mercado interno de trabajo se insertan en los enfoques heterodoxos de Economía. En sus planteos asumen una visión crítica de la teoría neoclásica, cuestionando, principalmente, el supuesto de que el mercado de trabajo funciona como un mercado de productos, sin considerar las especificidades e implicancias (sociales y políticas) que tiene el trabajo en tanto mercancía<sup>1</sup> (Centi, 1988). Estos enfoques plantean que el trabajo, más que una mercancía, constituye un conjunto de capacidades portadas por las personas cuya oferta y demanda no se ajustan por su precio de mercado sino que están determinadas por variables económicas y sociodemográficas y normas y regulaciones sociales (Reynolds, 1964).

Dado que la relación de trabajo se concreta antes de la ejecución de este y que el objeto de intercambio no existe en el momento en que se realiza la transacción, la relación laboral se aparta de las condiciones “clásicas” del mercado (Salais, 1989). El contrato de trabajo es en verdad un contrato social con expectativas tácitas y embebido en relaciones de confianza (Peck, 1996). En este sentido, la optimización del uso de la fuerza de trabajo, en tanto objetivo del empresariado, se dirime en la real utilización productiva de la mano de obra porque “este comportamiento no puede ser estrictamente

<sup>1</sup> En este mercado el precio de la mercancía (el salario) es incapaz de desempeñar la función de “vaciar” el mercado como sucedería en el caso de otros productos.

predicho, en tanto es una relación social, una relación de poder, lo cual implica aceptar la existencia de espacios de incertidumbre en el comportamiento de los actores que se resuelven negociada o conflictivamente” (De la Garza 2006: 51).

Fueron las denominadas corrientes institucionalistas las que abordaron en profundidad el rol que tienen las instituciones en la estructuración de los mercados, dirigiendo su interés hacia el análisis de las empresas y las relaciones de trabajo existentes en su interior<sup>2</sup>. Los institucionalistas asumen la existencia de reglas, costumbres, marcos cognitivos y redes de información que condicionan los comportamientos individuales, lo que los lleva a definir al propio mercado como una institución<sup>3</sup> (Williamson, 1975).

Si bien originalmente este enfoque consideraba a las instituciones en tanto “soluciones” para hacer frente a las “fallas del mercado” y los “problemas de coordinación” que presentaban las firmas, las nuevas corrientes (neo-institucionalismo) conciben a la institución como una fuente de regulación de los conflictos de poder existentes entre los agentes económicos. El interés de estas teorías en indagar sobre el real funcionamiento de la empresa hizo que dirigieran la mirada hacia el análisis de los mercados de trabajo (Dunlop, 1948). Así, en los años 70 el interés se dirige al estudio de la división del mercado de trabajo en sub-mercados, lo que dio origen a la teoría de la segmentación (Doeringer y Piore, 1971) que se inscribe en las corrientes neoinstitucionalistas.

Estas teorías, cuyos primeros exponentes fueron Dunlop (1948) y Kerr (1954) parten de la premisa de que una parte importante de las transacciones entre oferentes y demandantes de empleo no se realizan en el mercado sino dentro de la empresa, asumiendo que las restricciones institucionales y las condiciones del contexto son variables fundamentales para analizar la oferta y demanda de trabajo.

Sostienen que el mercado de trabajo no funciona como un todo homogéneo sino que está compuesto por distintos segmentos (establecidos según criterios de calificación, fundamentalmente) que funcionan de acuerdo a reglas y procedimientos particulares, lo cual no significa necesariamente que sean independientes, pues tienen relaciones entre ellos y funcionan de manera articulada dentro de un “sistema de empleos” (Gambier y Vernières, 1985). A estos segmentos se los han denominado

---

<sup>2</sup> Dentro de esta perspectiva también puede ubicarse el enfoque de la Economía de las Convenciones que concibe a las empresas como dispositivos complejos que, mediante mecanismos cognitivos colectivos, influyen en los comportamientos individuales (Eymard-Duvernay, 2008).

<sup>3</sup> Los desarrollos institucionalistas se basan en los supuestos de la teoría de la firma de Coase, que plantea que la empresa funciona por una coordinación de tipo administrativa y no mercantil.

como mercados internos y externos, primarios y secundarios o centrales y periféricos, según las características que se resaltaban.

Los criterios que tradicionalmente se consideraron para definir esta segmentación eran el sector de actividad, las características demográficas y sociológicas de la fuerza de trabajo, sus calificaciones específicas y la situación geográfica (Peck, 1996, Neffa, 2003), pero en las últimas décadas se fueron incorporando elementos sociológicos y políticos como determinantes de segmentación (Berger y Piore, 1980).

La segmentación básica se produce así entre un mercado primario, asociado a un empleo “típico” (estable, con beneficios sociales, altos salarios) y otro secundario, asociado al empleo precario (sin garantía de estabilidad y excluidos del sistema de seguridad social). Como señalamos, dicha segmentación no implica hablar de segmentos desarticulados y autónomos. Por el contrario, mercados primarios y secundarios aparecen cada vez más relacionados complementariamente como resultado de las estrategias empresariales de subcontratación, precarización del empleo y externalización de actividades productivas.

Las teorías de la segmentación se diferencian entre sí según sea el factor que se enfatice como determinante de la segmentación. Así algunos autores destacan el rol de los factores tecnológicos mientras que otros acentúan la importancia de los sistemas de relaciones de trabajo en la fijación de reglas y convenciones. Según Villa (1990), existen tres hipótesis diferentes para explicar la segmentación de los mercados:

1- La segmentación deriva de la tecnología empleada que, al ser cada vez más específica en la empresa, requiere de calificaciones también específicas en los trabajadores (Doeringer y Piore, 1971). Dado que estas calificaciones se obtienen fundamentalmente en el desempeño concreto del trabajo las firmas procuran retener a su mano de obra calificada a través de diversos incentivos y garantías (altos salarios, beneficios sociales, mayor autonomía, etc.) para evitar el costo de selección, reclutamiento y formación de nuevo personal y asegurarse la conservación de los conocimientos tácitos formados en la organización (Williamson, 1975).

2- La segmentación responde a la acción de control del trabajo por parte de los empleadores. Este enfoque plantea que los empleadores utilizan incentivos diferenciales a fin de dividir a la clase trabajadora y así reducir su capacidad de organización colectiva (Edwards 1979; Gordon et al, 1982). Los estudios clásicos de la perspectiva del *labour process* explican la existencia de los mercados de

trabajo como instrumentos de los empleadores cuyo objetivo es controlar el uso de la fuerza de trabajo. Dichos mecanismos serían utilizados para configurar una mano de obra que, además de estable, sea “colaboradora” en el proceso productivo.

3- La segmentación del mercado de trabajo se explica por la propia acción sindical (Craig 1982, Rubery, 1978). Según esta perspectiva, que dio a conocerse como *enfoque de Crambridge*, los trabajadores y sus organizaciones, buscando defenderse de la competencia del mercado de trabajo tienden a establecer diversos controles sobre la oferta de trabajo, provocando la segmentación del mercado. Los sindicatos utilizarían los mecanismos del mercado interno de acuerdo a sus propias estrategias, que se expresan principalmente en la negociación colectiva, intentando restarle poder al empleador en lo que respecta a la organización del trabajo.

A pesar de la diversidad de posiciones, los estudios empíricos demuestran que estas variables no son mutuamente excluyentes sino que, por el contrario, pueden ser complementarias ya que la segmentación requiere de explicaciones multi-causales que incorporen variables tecnológicas, económicas e institucionales.

## **2.1 LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO**

Los mercados internos, cuya primera aproximación es desarrollada por Dunlop (1958), pueden ser definidos como “una unidad administrativa al interior de la cual la remuneración y asignación del trabajo están determinadas por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos” (Doeringer y Piore, 1971).

Muchas de estas reglas no son explícitas ya que “cada empresa construye su propia cultura, sus rutinas productivas y elabora códigos de conducta que son internalizados pero que por lo general quedan tácitos” (Neffa, 2008:152). Las costumbres y las rutinas, en este sentido, intervienen en la conformación y mantenimiento de los mercados internos. Las reglas fijadas por cada empresa se refieren a modalidades de selección y reclutamiento de personal, procedimientos de ingreso, clasificación de puestos de trabajo, modalidades de promoción interna en la carrera profesional y remuneraciones, entre otras (Neffa, 2003).

En estos mercados las funciones de fijar los precios y asignar a los trabajadores a los puestos son realizados por un conjunto de normas institucionales y administrativas, que sustituyen a los procesos mercantiles, haciendo que el trabajo deje de ser un factor totalmente variable para convertirse en cuasi

fijo (Gazier, 1991, Osterman, 1988). En los mercados internos los salarios tienen cierta rigidez ya que las firmas plantean sus propias estructuras jerárquicas de salarios, logrando una menor “exposición” a las variaciones del “mercado externo”.

El mercado interno se asocia a aquellos sectores o empresas donde existe una demanda estable, se requieren calificaciones específicas (aprendidas en el puesto de trabajo) y se precisa cierto grado de compromiso del trabajador con la dirección. En estas empresas el mercado de trabajo tiende a ser estable y previsible gracias a la iniciativa de los empleadores o por la fuerza de las organizaciones sindicales.

Las prerrogativas y beneficios dispuestos por los empresarios para retener a la mano de obra calificada otorgan indirectamente un mayor poder de negociación a los trabajadores. Como señala Neffa (2008:172), al verse incrementado el grado de estabilidad y seguridad en el empleo, “las organizaciones sindicales tratan de institucionalizar dichas prácticas bajo la forma de convenios en el nivel de la empresa o establecimiento, de manera implícita o codificada, consolidando así la existencia de un mercado interno”. Las reglas de funcionamiento de los mercados internos de trabajo pueden en este sentido ser resultado de las reivindicaciones sindicales.

Para algunos segmentaristas la existencia de los mercados internos puede ser ventajosa tanto para los empleadores como para los asalariados, llegándose a establecer “compromisos productivos” entre ambos a fin de lograr cierta “armonía social” al interior de la empresa.

### **3. LA ESTRUCTURA DEL MERCADO INTERNO DE TRABAJO EN EL ARS**

#### **3.1 Marco económico, productivo y organizacional de la empresa**

Para entender la constitución del mercado interno de trabajo es necesario repasar las condiciones económicas, técnicas y organizacionales propias del sector y la empresa.

La industria naval produce bienes utilitarios de larga duración y alto valor agregado, es intensiva en uso de capital y su proceso productivo es no seriado (organizado por proyectos) y de ciclo largo. Su producción se caracteriza por una demanda fluctuante ya que es fuertemente dependiente de la actividad de otros sectores.

Dadas las características del producto, la construcción naval demanda mano de obra de alta calificación en diversos rubros, lo cual hace que los trabajadores de oficio<sup>4</sup> ocupen un lugar central en el proceso productivo, en tanto son los encargados de organizar y mantener la cohesión de los grupos de trabajo y de controlar de modo informal la producción, guardando un importante margen de autonomía en el desempeño del trabajo (García Calavia, 2001; Kern y Schuman, 1988). Estos trabajadores se forman en sus oficios a través de la práctica concreta en el trabajo o de lo que en otros términos se conoce como *learning by doing*.

A pesar de las innovaciones introducidas en esta industria, la capacidad personal y colectiva de auto-organización todavía guarda un importante margen de libertad para el ejercicio del control obrero del trabajo. La particularidad del proceso “obliga a mantener el valor profesional del obrero como único principio estable de una organización del trabajo que debe adaptarse a órdenes variadas y generalmente de corta duración” (Touraine, 1971:387).

Dado que la producción de buques requiere de calificaciones específicas de sus trabajadores, el ARS desarrolló un mercado interno fuertemente regulado para garantizar la permanencia de la mano de obra a pesar de las fluctuaciones de la demanda. Veamos cuales son sus rasgos más significativos.

### **3.2 Principales características del mercado interno**

Entre las principales variables que se consideran en el análisis de los mercados de trabajo cabe citar las clasificaciones de los puestos de trabajo y las calificaciones requeridas, las condiciones de selección y reclutamiento de la mano de obra, las modalidades de promoción, las normas contractuales, las costumbres y rutinas vigentes en la empresa y las relaciones del sindicato con los empleadores. Por cuestiones de espacio aquí sólo nos referiremos a algunas de ellas.

Si bien en el tipo de organización por proyectos se vuelve difícil reglamentar la diversificación de itinerarios profesionales, en el caso del ARS la construcción de un importante mercado interno de trabajo hace posible la fijación de la mano de obra a la empresa y su regulación en términos de calificación y categorización que favorece el desarrollo de carreras profesionales internas.

---

<sup>4</sup> Entre los que se destacan los caldereros, soldadores, maniobristas, cobreros, oxigenistas, torneros, alesadores, fresadores, montadores y electricistas.

En términos generales el mercado interno del ARS presenta características tradicionales donde la distribución de las posiciones en las clasificaciones se establece según los conocimientos y la experiencia en el trabajo (como criterio de reclutamiento) y el grado de entrenamiento práctico y la antigüedad (como criterio de promoción).

La fuerza de trabajo del ARS posee una alta calificación, comprende una amplia diversidad de especialidades y profesiones, tiene un considerable promedio de antigüedad en la empresa y presenta un alto índice de edad<sup>5</sup>, resultado del escaso reemplazo generacional de empleados en la década del 90. La mayor parte de los trabajadores presentan una trayectoria laboral ininterrumpida en el ARS o con escasas salidas al mercado de trabajo externo y una carrera profesional íntimamente ligada al astillero<sup>6</sup>.

En la empresa existen dos grandes grupos de trabajadores: el personal jerarquizado (fuera de convenio), que incluye actualmente a unos 230 trabajadores y el personal de convenio que comprende a unos 2150 trabajadores<sup>7</sup>. Los trabajadores de convenio están divididos, a su vez, en seis carreras: Supervisión, Técnico, Técnico administrativo, Administración, Servicios, Vigilancia y Producción y mantenimiento, cada una de las cuales presenta alrededor de cuatro categorías profesionales.

La plantilla del ARS está compuesta por *profesionales* de distintas especialidades que se distribuyen en los diversos departamentos de la empresa; *técnicos* industriales que trabajan, principalmente, en las áreas de planificación y metodización de la producción; *empleados* administrativos y *operarios* y *trabajadores de oficio* que se desempeñan directamente en el área de producción. La formación de los trabajadores de oficio en el astillero ha estado estructurada en torno a la lógica del maestro-aprendiz que, a su vez, se incorpora a una organización de tipo verticalista donde las categorías profesionales reflejaban claramente el nivel de formación adquirido. La formación a través de la práctica concreta sigue siendo la modalidad por excelencia de transmisión de saberes y conocimientos.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo fijadas formalmente por el convenio colectivo 91/75 “E” de 1975 firmado entre Astilleros y Fabricas Navales del Estado S.A. (AFNE) y la

---

<sup>5</sup> En cuanto a la composición etaria el 51% del total de los trabajadores tiene 46 años o más y el promedio general de edad es de 44.3 años, lo cual nos da indicios de la presencia de una población interna “envejecida”. Con respecto al índice de antigüedad, el porcentaje de trabajadores con más de 10 años en el astillero alcanza el 38%.

<sup>6</sup> Muchos de los actuales trabajadores del ARS han iniciado sus trayectorias profesionales en la Escuela Técnica de la empresa (ETARS), siendo luego incorporados como personal permanente de la planta. Asimismo, para muchos de los actuales trabajadores del astillero, la empresa fue el primero de sus empleos.

<sup>7</sup> Según información provista por el departamento de Personal al 30 de diciembre de 2008.

Asociación Trabajadores del Estado (ATE), que sigue vigente por el principio de ultractividad, la modalidad de contratación de la mano de obra que prevaleció fue la contratación efectiva y regulada. La política de subcontratación sólo fue utilizada en el ARS durante los años 70 como medida de apoyo a la producción en los casos en que la mano de obra propia se encontraba plenamente ocupada y la obra requería su rápida culminación.

A excepción del período 1997-2000, en el cual el personal contratado representa entre un 30 y 20% del total de los ocupados, las modalidades eventuales de trabajo no se aplicaron mayoritariamente en la empresa. En este sentido, la estabilidad del empleo y la pertenencia formal al ARS ha sido una de las principales banderas de lucha sostenidas por ATE que imposibilitó a la empresa incorporar la subcontratación como estrategia de reducción de costos. Asimismo la garantía de estabilidad en el empleo, establecida como regla del mercado interno, favoreció la retención de los trabajadores calificados en la empresa.

El convenio colectivo de trabajo discrimina en detalle las carreras profesionales con sus respectivas clases y categorías definiendo para cada una de ellas los oficios y tareas comprendidos. Dadas las características de la producción, no existen referencias al puesto de trabajo sino, únicamente, a las características de las categorías, estipulándose claramente los distintos niveles según el grado de responsabilidad que implica la tarea en cada caso.

En cuanto a las condiciones de trabajo estipuladas normativamente podemos señalar que son claramente protectoras de la actividad obrera, garantizándose la estabilidad laboral (se consideran numerosas causas de licencia), la capacitación por parte de la empresa y la posibilidad de promoción de categoría, entre otras. En el convenio también se promueve expresamente el ingreso a la empresa de los familiares directos de trabajadores e inscriptos en la bolsa de trabajo del gremio. La jornada de trabajo se fija para todos los sectores y categorías en 8 hs. diarias, sin considerar la posibilidad de turnos rotativos o de ajustes de la jornada laboral a la demanda productiva.

En referencia al sistema de remuneraciones el convenio incluye normas salariales que determinan incrementos mediante un sistema de ajuste propio (por módulos) que se establece en función de un salario mínimo. Asimismo, se establecen numerosos artículos sobre remuneraciones extras, como por ejemplo la fijación de premios por eficiencia, bonificaciones (del 25%) por cada entrega y botadura de buque, sobreasignación por turno rotativo, gastos en concepto de almuerzo y beneficios de becas para realizar estudios secundarios y universitarios.

En síntesis, podemos describir al convenio colectivo vigente como protectorio, fuertemente regulado y asociado al régimen de relaciones laborales prevaleciente en las empresas públicas hasta fines de los años 70. En términos generales este modelo se caracterizó por expresar un alto grado de intervención estatal, en su doble rol de empleador y regulador, asumiendo una política de protección laboral y favoreciendo el poder institucional del sindicato reconocido con personería gremial (Senen González, 2000). El sistema de relaciones laborales en el ARS responde a las características del modelo “clásico” de organización sindical prevaleciente en Argentina hasta los años 90<sup>8</sup> (Novick, 2001).

Sumado a las características “objetivas” de la relación laboral en la empresa, consolidadas mediante los mecanismos del mercado interno de trabajo, la presencia de relaciones de parentesco (especialmente la filial), el mantenimiento de tradiciones de transmisión-adquisición de saberes en el desempeño de las tareas y la perdurabilidad de los trabajos de oficio configuran unas relaciones de producción de rasgos muy peculiares al interior de la empresa.

#### **4. LA SUBSISTENCIA DEL MERCADO INTERNO DE TRABAJO EN UN CONTEXTO DE PRECARIZACIÓN LABORAL**

Como hemos señalado, el mercado interno de la empresa existente hasta los años 90 se caracterizaba por su estabilidad y predecibilidad. Al fijarse el traspaso del astillero al gobierno provincial, en 1993, la principal preocupación del sindicato fue procurar mantener las garantías laborales conseguidas y avanzar en el control de los procesos de gestión de la mano de obra (reclutamiento, movilidad, formación) limitando de esta manera el poder de la dirección empresarial.

Si bien las condiciones variables de la demanda en el sector y la reforma de la legislación laboral favorecían la contratación eventual y flexible de la mano de obra en la empresa, la relación de fuerzas establecida entre la dirección y el sindicato impidió la aplicación de políticas de precarización del empleo.

A continuación analizamos la política de contratación temporal de mano de obra ya que constituyó el intento más relevante de precarización laboral. La transformación de las condiciones de trabajo que

---

<sup>8</sup> En términos de ordenación sindical los trabajadores del ARS forman parte de la Asociación de Trabajadores del Estado, la cual, a su vez, se nuclea en la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).

podrían asociarse a criterios flexibles y precarios de empleo (tales como flexibilidad horaria, salarial, funcional) no se observan en la empresa.

### **Evolución del personal del ARS (1989-2005)**

<b>AÑO</b>	<b>PERSONAL DE CONVENIO</b>	<b>%</b>	<b>PERSONAL FUERA DE CONVENIO</b>	<b>%</b>	<b>CONTRATADOS DE CONVENIO</b>	<b>%</b>	<b>CONTRATADOS FUERA DE CONVENIO</b>	<b>TOTAL</b>
1996	1016	93%	50	5%	11	1%	21	1098
1997	1118	63%	97	5%	538	30%	0	1753
1998	1295	72%	104	6%	381	21%	0	1780
1999	1325	74%	116	6%	324	18%	1	1766
2000	1370	73%	158	8%	321	17%	0	1849
2001	1709	89%	165	9%	40	2%	2	1916
2002	1724	91%	116	6%	0	0	44	1884
2003	1810	86%	150	7%	83	4%	32	2075
2004	1838	79%	153	7%	300	13%	3	2294
2005	2150	92%	172	7%	0	0	4	2326

Fuente: Movimientos de personal. Departamento de Personal, ARS. Elaboración propia.

Si analizamos la evolución reciente de personal en la empresa, observamos que las primeras incorporaciones de nuevos efectivos realizadas a partir de 1997 se corresponden con contratos temporales, que para ese año representan el 30% del total de empleados, en sintonía con la política laboral del gobierno bonaerense. El porcentaje de contratados se mantendrá alrededor de los 20 puntos en los siguientes años, sin modificar el número final de ocupados.

Sin embargo, a causa de las reivindicaciones sindicales llevadas adelante durante tres años, en el año 2000 más de 300 puestos regidos por contrato pasan a formar parte de la planta permanente del ARS. Desde entonces no se observan una magnitud significativa de incorporaciones temporales, a excepción del año 2004 cuando, a raíz de la demora en la producción de un buque para una empresa alemana, y para evitar la sanción por retraso, se decide la contratación eventual de personal para el armado en grada. La subcontratación en este caso respondió a una medida de ajuste al incremento de la producción.

Durante la década del 90 las condiciones económicas del sector y la política de contratación estatal siguieron siendo las mismas. Sin embargo, la acción del sindicato en la empresa logró revertir las

tendencias hacia la precarización de los nuevos puestos de trabajo reivindicando las condiciones de trabajo que establecía el mercado interno, construido a lo largo de los años.

La investigación realizada evidencia que los mecanismos de regulación interna de la fuerza de trabajo que, en principio, son funcionales a la política empresarial, pueden, en un contexto de creciente precarización laboral, ser apropiados por los trabajadores como objetos de reivindicación sindical.

En el caso analizado la subsistencia de las normas y los mecanismos formales del mercado interno de trabajo se explica como producto de la negociación entre dirección empresarial y sindicato. El resultado del juego político establecido entre estas fuerzas hizo posible la conservación de dichos mecanismos, los cuales garantizaban ciertos beneficios para los trabajadores. La evidencia empírica apoya aquellas teorías de la segmentación que plantean que los sindicatos, mediante sus reivindicaciones, influyen en la estructuración del mercado logrando beneficios para su actividad.

Podemos entonces señalar que el mercado interno del ARS logró mantener su estructura “tradicional” debido a elementos tanto “estructurales”, característicos de este tipo de producción, como “dinámicos”, resultados del juego de poder establecido al interior de la organización. Entre los primeros se destacan: a) la naturaleza del producto y del proceso productivo, que requiere de personal con calificaciones específicas obtenidas en la experiencia acumulada de trabajo, y b) la utilización de la tecnología existente<sup>9</sup>, que exige la existencia de obreros expertos en el manejo de maquinarias de usos múltiples.

Sin embargo, sostenemos, estas condiciones no hubiesen sido suficientes para conservar la estructura del mercado interno. Debemos considerar como factor ineludible en el análisis de la estructuración de este mercado la acción sindical dentro de la empresa, que se encaminó a demandar el cumplimiento de las reglas establecidas sobre reclutamiento, formación, promoción, determinación de salarios y demás condiciones de trabajo. El grado de poder ganado por el sindicato en los años previos a la provincialización del ARS permitió que, al momento de renegociar las condiciones contractuales prevalecientes, la lucha resultara a su favor.

---

<sup>9</sup> La empresa no experimentó una renovación significativa de su tecnología. Las incorporaciones de nueva maquinaria tendieron a reforzar el modo de producción tradicional.

## 5. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo expuesto, queremos resaltar que el análisis de las causas de la segmentación del mercado y, en este caso, de su subsistencia, requiere de la adopción de una visión compleja y multicausal.

Las características del empleo, cuya precarización se volvió un rasgo predominante del mercado de trabajo argentino, en gran medida, se dirimen y “negocian” al interior de las empresas de acuerdo a sus características productivas y tecnológicas, la relación de fuerzas establecida entre la gestión empresarial y el sindicato y la estructuración adquirida históricamente por su mercado interno. La compleja interdependencia de dichos factores, a lo largo del tiempo, explica la estructura actual de los mercados de trabajo que nos interesa abordar. En nuestro caso, la subsistencia de la estructura del mercado interno dependió de las condiciones económicas y tecnológicas del sector, las características del proceso de trabajo, la tradición de relaciones laborales existente en la empresa y la estrategia sindical desarrollada.

Por otro lado, la investigación evidencia que en contextos de creciente precarización, los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser apropiados y utilizados de tal modo por los trabajadores que funcionen como instrumentos de reivindicación laboral, demostrando que la estructuración del mercado de trabajo se define, en buena medida, por la relación de fuerza existente entre el capital y el trabajo al interior de la empresa. Restando relevancia a los criterios (tales como la tecnología o las calificaciones) de los que parten algunas teorías de segmentación del mercado de trabajo, esta ponencia resalta la centralidad que tienen las relaciones sociales de producción en el análisis de la estructuración y dinámica del mercado interno de trabajo.

La segmentación, creemos, es un proceso continuo y dinámico que depende de la relación que se va estableciendo entre los trabajadores y la dirección en un entorno económico y tecnológico cambiante. Las condiciones técnicas y económicas propias de cada sector y empresa “no determinan por si solas la estructura del mercado de trabajo” sino que delimitan el “campo de posibilidades en el que se relacionan las empresas, los trabajadores y los sindicatos” (Villa, 1990:105). En este sentido debemos recordar que la producción es también un proceso político que requiere de la negociación continua en el proceso y el mercado de trabajo.

La subsistencia de las normas y los mecanismos formales del mercado interno en el caso analizado se explica como resultado del juego político establecido entre la dirección empresarial y el sindicato. En este sentido, resaltamos que las tendencias globales son, siempre, mediadas por los marcos institucionales que, de acuerdo a la organización del proceso de trabajo y las relaciones sociales de producción existentes en su interior, construye reglas y procedimientos particulares.

## Bibliografía

- Berger, S. y Piore, M. (1980), *Dualism and discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Burawoy, Michael (1979), *El Consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo (1990), “Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad”, en González-Aréchiga, B. y Ramírez, J. (comps.), *Subcontratación y empresas trasnacionales en la maquila de Mexico*, México, El Colef/Fundación Friedrich Ebert.
- Craig J. C., Rubery, J., Tarling, R. y Wilkinson, F. (1982), *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay*, Cambridge, Cambridge University Press.
- De la Garza Toledo, Enrique (2006), “Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico”, en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo*, Plaza y Valdés- UAMI, México, D.F.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analyses*, Heath, lanham, Lexington Books.
- Dunlop, John (1948), “Demand and Supply Fonctions for Labour”, en *American Economic Review*, vol. 38, núm. 2, mayo.
- Edwards, R. C. (1979), *Contested terrain*, Nueva York, Basic Books.
- Eymard-Duvernay, F. (2008), “Defectos de cooperación y desempleo: una teoría institucionalista” en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Gambier, Dominique y Vernières, Michel (1985), *Le marché du travail*, París, Económica.
- García Calavia, Miguel Ángel (2001), *La producción de Mitos y Milagros. La reestructuración del trabajo desde los años ochenta*. Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Gazier, Bernard (1991), *Economie du travail et de l'emploi*, París, Precis Dalloz.
- Gordon D. M., Edwards R. y Reich, M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Kern, Horst y Schumann, Michael (1988), *¿El fin de la división del trabajo?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Kerr, Clark (1954), “The Balkanization of labor Markets” en Bakke, W. (1954), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, MIT Press.
- Lefresne, Florence (2002), “Vers un renouvellement de l’analyse segmentationniste”, en *Economie et Société*, serie Economie du Travail, AB, núm. 22, agosto.
- Lorenz, E. (1991), “An evolutionary explanation for competitive decline: the British shipbuilding industry, 1890-1970”, *The Journal of Economic History*, Vol. 51, No, 4 (1991). Economic History Association.
- Neffa, J. C. (2003), Las teorías de segmentación sobre el mercado de trabajo, Documento N° 9, Área Trabajo e Innovación en las nuevas teorías económicas, CEIL-PIETTE, Bs. As.
- Neffa, J. C. (2008a), “Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo”, en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Neffa, J. C. (2008b), “Revisitando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo”, en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Novick, Marta (2001), “Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales”, en De la Garza, E. (comp.) (2001), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Buenos Aires.
- Osterman, Paul (1988) (comp.), *Los mercados internos de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Peck, Jamie (1996), *Work place. The social regulation of labor markets*. New Cork, The Guilford Press.
- Reynolds, Lloyd (1964), *Economía laboral y relaciones de trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Rubery, J. (1978), “Structured labour markets, worker organization and low pay”, en *Cambridge Journal of Economics*, vol. 2, núm. 1, marzo.
- Senén González Cecilia (2000), *Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas en Argentina. Los sectores de telecomunicaciones y agua y saneamiento (1990-1998)*. Tesis de maestría. CEIL-PIETTE/ CONICET.

- Touraine, Alain (1971), “La organización profesional de la empresa”, en Friedmann, G. y Naville, P. (1971), *Tratado de Sociología del Trabajo*, Vol. 1, Fondo de Cultura Económica, México.
- Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Williamson, Olivier (1975), *Markets and hierarchies, analysis of antitrust implications*, Berkeley, University of Columbia, The Free Press.
- Woodward, Joan (1965), *Industrial Organization: theory and practice*, Oxford University Press Oxford.