

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.

El trabajo familiar en la producción y reproducción de las pymes industriales de Mendoza .

Vargas Matilde.

Cita:

Vargas Matilde (2009). *El trabajo familiar en la producción y reproducción de las pymes industriales de Mendoza. 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/000-062/1482>

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>.

El trabajo familiar en la producción y reproducción de las pymes industriales de Mendoza

Vargas Matilde

Estudiante de Sociología

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

U.N.Cuyo, Mendoza.

matildelva@gmail.com

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, el sector de las pequeñas y medianas empresas se ha convertido en un importante centro de atención y debate. Es ampliamente reconocida la importancia que el sector de las PyMES industriales reviste respecto a sus aportes en la actividad económica de nuestro país y en especial de Mendoza.

El proceso de industrialización de nuestra provincia puede entenderse, en términos generales, dentro del comportamiento de los modelos implementados en el nivel nacional. Con la apertura de la economía a los productos importados, no sólo se afectó al sector industrial de las PyMES, sino particularmente a la rama de la metalmecánica, que muy ligada al desarrollo de la industria madre en la provincia, la vitivinicultura, sufrió una importante reestructuración en su interior.

En la provincia de Mendoza y específicamente en el sector industrial de nuestra economía, las PyMES abarcan el 32% del total de establecimientos productivos, absorbiendo el 23% del total de empleo de la industria.

En estos últimos diez años (1994-2003), existió en la industria mendocina una caída de casi el 40% del total de las unidades productivas existentes en 1993. Pasó de tener 3655 establecimientos en 1993, a 2203 en el 2003ⁱ. Pero esta caída no fue homogénea entre los grupos. Las empresas PyMES que dejaron de existir fueron 445 establecimientos, 59% menos de las que existía en el 94^o. Mientras para el sector de Grandes Empresas la caída representó 225 establecimientos cerrados.

Por último, si analizamos la variable personal ocupado por el sector industrial, vemos que registra una caída del 24% en el período de análisis. En 1993 la industria contaba con 38.398 empleados, mientras que en 2002 pasa a tener 29.176 personas empleadas. Si esto se analiza por tamaño de empresa, son las Grandes empresas quienes presentan la caída más grande en términos absolutos y relativos, son ellas quienes explican tres cuartos de la caída del empleo en el sector, ya que perdieron 6.696 empleados, un 27% de lo que poseían en 1993. Luego aparecen las PyMES con una disminución de 1.406 empleados (17%).

Los datos del Censo Industrial Provincial (CIP), muestran en Mendoza una industria formada principalmente por Mipyme y PyMES pero con una importantísima concentración de las ventas y el personal ocupado en las Grandes empresas. Si analizamos

ⁱ Sólo en este punto el C.I.P. incluyó las empresas industriales creadas en el año 2003 y las que no tuvieron actividad en el 2002 pero sí la tienen actualmente.

los ingresos industriales están fuertemente concentrados en las grandes empresas con el 95% de la facturación total, mientras que las PyMES representan sólo el 4%.

Más tarde, el cambio estructural que provocó la salida de la convertibilidad, la devaluación del peso en enero de 2002 trajo consigo otra reestructuración del sistema productivo argentino, surgiendo nuevas ventajas competitivas en la exportación y en la sustitución de importaciones generadas por la mejora en el tipo de cambio real.

Según Kulfas, en este nuevo marco, las PyMES viven una etapa de importante crecimiento. Entre 2003-2007 se crearon más de 85.000 nuevas micro, pequeñas y medianas empresas en todo el país. La política económica caracterizada por el dólar alto en el contexto de una coyuntura internacional favorable permitió en los últimos años una recuperación y crecimiento sostenido de la industria aunque sectorialmente desigual. Las condiciones oligopólicas y monopólicas se mantienen en los mercados de todo el país, permitiendo el control de precios y el traslado de las alzas de costos de las grandes empresas a su cadena de proveedores y clientes (PyMES), posibilitando el mantenimiento de la rentabilidad de un sector, el más concentradoⁱⁱ.

Luego de un largo período desfavorable para el sector industrial, y en particular para la metalmecánica, desde mediados de la década de los '70 hasta finales de los '90; que con el abandono de la paridad cambiaria se sucedan factores que alteran las condiciones de producción, estimulando algunos aspectos en el incremento de la actividad del sector PyMES industrial mendocino.

Estas rupturas en la aplicación de distintos modelos de acumulación impactan significativamente en el desarrollo de las PyMES industriales, produciendo en ellas la necesidad de adaptarse generando diferentes estrategias que permiten su mantenimiento y reproducción. Allí concentramos nuestra atención, en el estudio de sus formas de organizar la producción.

Teniendo en cuenta que es un sector de la economía compuesto principalmente por empresas familiares, indagamos acerca de la significación que tiene el trabajo familiar en el

ⁱⁱ **Kulfas**, Matías. “Grandes obstáculos para pequeños empresarios”. Revista Le Monde diplomatique. Junio. 2008. Págs. 16- 17.

proceso de producción y reproducción de las PyMES industriales de Mendoza en el actual contexto. Conformándose éste en nuestro objetivo general de investigación.

METODOLOGÍA:

Dado las características del objetivo general del trabajo, este estudio es una investigación de tipo exploratoria y descriptiva. Exploratoria, por estar destinada a producir conocimientos sobre un objeto muy poco estudiado, preparando un campo para investigaciones futuras, que basándose en el conocimiento generado, lleguen a profundizar sobre el tema. Y descriptiva, dado que el objetivo general del trabajo, es conocer cómo es la significación que el trabajo familiar tiene en el proceso de producción de la pequeña y mediana empresa en Mendoza.

En una primera etapa del análisis, se utilizó la metodología cuantitativa. Por lo tanto, a través del uso del análisis cuantitativo, se buscó hacer ciertas generalizaciones sobre los perfiles de la estructura productiva del sector industrial. Analizando datos secundarios que permitieron la caracterización del sector y su fuerza de trabajo. Ello en vistas de la importancia que posee comprender el contexto que influye en el desarrollo de estrategias al interior de la organización de las empresas que analizamos.

Pero la tarea de conocer la participación del trabajo familiar en la economía de la provincia, resultó más complicado. El CIP no relevó las categorías ocupacionales al interior de cada empresa industrial. No existe fuente que nos permita determinar la cantidad de trabajo familiar que ocupa el sector PyMES de la provincia.

En los estudios en que sí es relevada la categoría familiar, cuantitativamente es analizada en forma residual y presentada junto con otras categorías de similares comportamientos y cantidades, bajo el nombre de “otros” incluyendo por ejemplo la categoría “patrón”. Los datos del último Censo Nacional de Población 2001 nos permitieron conocer la distribución y cantidad de trabajo que existía en ese momento, respecto de variables, como sexo, nivel de instrucción, etc. Los datos suministrados por esta fuente, resultaron particularmente interesantes debido a que distingue el trabajo familiar con y sin remuneración.

En una segunda etapa, bajo el uso de la estrategia metodológica cualitativa -por su diseño flexible y emergente-, se buscó la descripción y comprensión del fenómeno. En el uso de esta estrategia metodológica de investigación, se procedió, a la observación de los actores y

la interacción con ellos, a través de la recolección de datos primarios, realizando un estudio de casos, con el fin de obtener un mayor conocimiento del sentido de la acción de los participantes y las estructuras significativas que crean y recrean sobre el trabajo familiar. Para ello, la selección de casos se hizo a través del procedimiento de muestreo teórico. Al interior de cada empresa, se realizaron entrevistas con distintos miembros de la familia. Estas se llevaron a cabo en las mismas empresas, en reiteradas visitas.

RESULTADOS:

Entre las conclusiones a las que arribamos, en primer lugar observamos la importancia que posee para sus actores la experiencia de atravesar períodos de crisis. Sin importar el momento de inestabilidad que hayan pasado, su influencia moldeó las visiones y concepciones básicas en el desarrollo de estrategias de mantenimiento de la empresa.

Vimos entre ellos, por ejemplo, el predominio de no aspirar a la ser una gran empresa como idea principal que cimienta las demás medidas organizacionales. Aquí no existe el anhelo de participar en mercados más extensos, tampoco existe ni existió en ellos ningún proyecto de exportación de sus productos.

Tampoco enuncian ansias por ampliar su producción y sus ganancias. Por el contrario, los pequeños y medianos empresarios presentan una sólida actitud por conservar lo adquirido. Existe una clara preferencia de permanecer produciendo en pequeña escala, centrando su atención en la calidad del producto y el abastecimiento del mercado interno a nivel local, principalmente.

Ello se manifiesta en la fuerte aprensión que tienen a buscar financiamiento externo. Estos empresarios han utilizado el capital propio desde los inicios hasta la actualidad para planificar todas sus acciones e inversiones, tanto empresariales como personales. Si bien, encontramos que los pequeños propietarios tienen conocimiento de la oferta de financiamiento y del sistema de préstamos, prefieren claramente no participar en ellos.

Aun habiendo transitado por diferentes momentos, en las pequeñas empresas la idea de imprevisibilidad económica fuerza al desarrollo de capacidades de adaptación visiblemente cautelosas en sus dueños. Autofinanciarse, no exportar, no ampliar mercados, no aumentar la capacidad de producción, no emplear más personal, forman parte de las estrategias que aparecen discursivamente unidas a los temores de arriesgar lo adquirido, y organizan hasta en la actualidad sus relaciones de producción y organización.

Todas ellas comenzaron con capital propio, proveniente de ahorros personales, familiares o de indemnizaciones.

Por otro lado, en estas empresas la heterogeneidad de situaciones familiares y personales se expresa en las disímiles características en relación a los motivos y acontecimientos de los que dieron origen. Algunas veces el conformar la empresa respondió a la búsqueda de lograr independencia respecto del mercado de trabajo, otras continuar con la tradición familiar, otras escapar del desempleo.

Lo cierto es que aún movidas por distintas circunstancias las empresas muestran haberse ido transformado en empresas familiares. No fueron desde el comienzo proyectos familiares, sino que el ciclo de vida familiar y la necesidad de reproducir las empresas determinaron su conformación. Los miembros de la familia fueron creciendo, después de fracasados intentos por lograr una acomodada inserción laboral, sumado al envejecimiento, cansancio y desgaste de sus dueños, hicieron necesaria la búsqueda de garantizar la renovación generacional para dar continuidad a la empresa.

Vimos que aquellos miembros de la familia que alcanzaron un buen desempeño profesional o una exitosa inserción laboral, no persiguen sumarse a la empresa, ni quieren ser incorporados por sus dueños. Además quienes si lo hicieron, se incluyeron sólo en situaciones de especial demanda en el desarrollo de la empresa. Así en primera instancia, el sumar integrantes familiares garantiza la continuidad de la empresa, respondiendo tanto a las demandas del ciclo de vida familiar, como a la necesidad propia de los negocios.

Por otro lado, el proceso de continuidad se refuerza con un denodado esfuerzo por transmitir los conocimientos y valores adquiridos durante sus experiencias como fundadores de las empresas, que rigieron y rigen su formación.

Desde sus inicios el proceso de enseñanza, de control, de decisión y organización está regido por un verticalismo centrado exclusivamente en la figura del dueño y en particular del propietario hombre. Dicha jerarquía sufre, con la incorporación de los familiares, una dispersión en la distribución de poder que recae por lo general en los hijos específicamente y sobre todo en áreas de control del personal, del proceso productivo, como en las áreas que organizan la administración comercial y financiera de las empresas.

Así, cuando analizamos la organización y distribución de tareas comenzamos a ver claramente el entrecruzamiento con aspectos propios de la familia.

Si bien entre las firmas existen diferencias en el orden y organización de labores respecto al control del proceso de producción, en todas encontramos a una persona concentrando simultáneamente varias responsabilidades. Entendemos que la sobre-exigencia que recae sobre la polifuncionalidad de algunos miembros y el cuidado o exclusión de otros familiares, responde más a la lógica afectiva propia de la familia que a la necesidad empresarial.

Además de la resistencia a delegar el poder y la recarga en algunos miembros, la distribución de responsabilidades en las pequeñas empresas de este sector está signada por la dificultad para encontrar personal de confianza que no sea dentro del círculo íntimo, capaz de encargarse de tareas de control. La composición de las familias no lo permite, ya sea porque las personas que forman parte de ese círculo de confianza o son muy jóvenes, o ya tienen su carrera realizada o no existen.

Otra particularidad que encontramos en la organización del trabajo, es lugar que sus actores le conceden a la participación de la mujer. Existe en los participantes de nuestras empresas una fuerte restricción a que cualquier mujer intervenga, ni aún opinando. Pero esta negación de ninguna manera se traduce en la inexistencia de producción de valores o desarrollo de actividades que transfieren importantes aportes. Las mujeres participan, aún siendo excluidas de los centros de decisión, con la realización de tareas tales como el cuidado de niños, tareas de refuerzo esporádicas o consiguiendo la ayuda de sus propios familiares, que aunque escasos de reconocimiento transfieren y producen valores para la empresa.

Con la negación de sus propios miembros a admitir el aporte de las mujeres, resulta aún más invisible que el de cualquier otro familiar. Observamos que del total de trabajadores familiares que se registraron en Mendoza en el año 2001, casi el 45% son mujeres, con aproximadamente 8 mil trabajadoras, siendo la categoría ocupacional donde menos diferencia existe entre la participación femenina y la masculina.

De algún modo, creemos se traslada el lugar que la mujer ocupa dentro de las relaciones familiares típicas de las sociedades patriarcales como la nuestra.

También vimos que la invasión de los negocios a lo familiar y de lo familiar a los negocios, permite la flexibilidad de algunos aspectos en la organización de la producción.

Ejemplo de ello es, la existencia de flexibilidad respecto de horarios y la duración de la jornada de trabajo, en estas unidades productivas. Es decir, observamos que las horas trabajadas por los familiares, en todas las empresas, dependen muchas veces de los tiempos y la demanda de la propia empresa, y otras veces de las actividades personales, debido a la libertad que los familiares, gozan respecto del cumplimiento de los horarios, a diferencia del resto del personal.

Un factor que creemos favorece a esta flexibilidad de horarios, es el sentimiento que la empresa es propiedad de ellos también. Y ello posibilita más horas de trabajo sin que sea conflictivo, sino por el contrario lo realizan por propia motivación.

Entendemos que esta informalidad posibilita la reproducción de la empresa, debido a que como vimos, en ellas incorporar más personal resulta dificultoso. Esta posibilidad de aumentar o disminuir sin costo ni conflicto, sin tener que contratar o despedir personal, facilita la capacidad de adaptación, posibilitando una reacción mucho más rápida ante algún cambio de las condiciones del mercado. Simplemente los familiares trabajan mas horas o días cuando así lo demanda la situación, sin conflicto alguno.

La incondicionalidad del vínculo familiar posibilita que la prolongación de la jornada de trabajo se constituya en el mecanismo de extracción de plusvalía utilizado por las pequeñas empresas del rubro. Debido a que son empresas con niveles tecnológicos atrasados y menores niveles de capitalización, esta flexibilidad consensuada es la estrategia que posibilita la adaptación de las pequeñas y medianas industrias.

En relación a los salarios, muchas veces éste trabajo no es remunerado, y otras su salario no es calculado por el tiempo socialmente necesario para la reproducción del obrero. Creemos que el trabajo familiar encierra relaciones sociales particulares, que determinan no sólo la existencia de un salario o no, sino también el cálculo del mismo.

Las empresas familiares emplean a sus miembros por la confianza que inspira la relación familiar, el contratar personas ajenas a ellas, implicaría un costo mas elevado (rentas de lealtad), que aún destinándolo para ello, difícilmente sientan la misma tranquilidad que inspira el trabajador familiar. Este valor aunque difícil de cuantificar, pocas veces es remunerado y todas ellas se realiza por fuera de la relación salarial. La compra de autos, casas son algunas de las formas por las que esa confianza es pagada.

El trabajo familiar aparece como remunerado en apariencia como cualquier otro asalariado, que produce plusvalía en un tiempo determinado. Pero aquí, el salario no es determinado ni por la cantidad de horas trabajadas (como en el caso de los asalariados en las empresas típicas capitalistas), ni por la importancia y significación que reviste para la empresa, el trabajo del miembro familiar.

En las empresas familiares el concepto de salario se redefine, incluyendo además del pago por las horas socialmente necesarias, la transferencia de bienes como mecanismo que garantiza la incondicionalidad y confianza que aportan las relaciones familiares, posibilitando su mantenimiento.

Las categorías analíticas con las que se han definido al trabajo familiar, resultan limitadas para lograr una comprensión mas acabada de las relaciones de producción que encierran en las pequeñas y medianas empresas industriales.

Los mecanismos de extracción de plusvalor en torno al trabajo familiar, exceden al concepto de salario, que define las relaciones típicas de las empresas capitalistas.

Así, continuar definiendo la categoría “trabajo familiar” en relación a la existencia o ausencia de remuneración, oculta las relaciones de explotación que aparecen a su alrededor. Imposibilitando además, conocer las particularidades que presenta el proceso productivo al interior de estas unidades de producción, que son predominantemente familiares.

Bibliografía

- **Gago**, Daniel (1999) “Rupturas y conflictos en la historia económica de Mendoza”; (2004) “La economía: de la enmienda a la moderna industria mendocina”, en “Mendoza, Cultura y Economía”. Ed. Universidad Nacional de Cuyo Mendoza, CEIR.
- **Giménez**, Patricia y equipo de trabajo (2004) “Perfil y características de la estructura industrial actual de la provincia de Mendoza”. Volumen I y II. CEPAL, Serie Estudios y Perspectivas. Buenos Aires.
- **IDITS** (Instituto de Desarrollo Industrial Tecnológico y de Servicios) (2001) “Estudios de la industria en los departamentos de la provincia” y “Análisis de competitividad de las cadenas productivas en la provincia de Mendoza. Primer informe sectorial metalmecánico”. Mendoza.
- **INDEC**, (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) Censo Nacional Económico 2004/2005, resultados provinciales. Provincia y departamentos de Mendoza. Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda. 2001.
- **Kulfas**, Matías (2008) “Grandes obstáculos para pequeños empresarios”. Revista Le Monde Diplomatique. Junio.