

Privatización, reestructuración productiva y retiros voluntarios en una empresa pública minera.

Salvia, A.

Cita:

Salvia, A (1995). *Privatización, reestructuración productiva y retiros voluntarios en una empresa pública minera. Serie:Informes de Becarios, (3), 1-87.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/225>

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

Retiros voluntarios en una empresa pública minera
(Una decisión ajustada a condiciones sociales de existencia)
Estudio de caso Y.C.F.-Río Turbio

Agustín Salvia (¹)

Introducción

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

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

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

Al respecto, cabe destacar que el agotamiento del modelo de desarrollo industrial sustitutivo, así como las políticas de ajuste y cambio estructural que vienen acompañado a este proceso, han

¹ Agustín Salvia es docente e investigador de la Universidad de Buenos Aires. En la realización de este trabajo colaboraron Andrea Federico, Christian Muñoz y Claudia Gyldenfeldt. Este estudio forma parte de una investigación más amplia realizada en el marco del proyecto "Crisis Económica y Estrategias de Reproducción Social. Estudios de Casos", con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (con financiamiento de UBACYT, UFFA y PROITTE-CONICET).

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

generado una transformación sustantiva del conjunto de las relaciones salariales y de mercado que orientan la reproducción social. Es en este contexto de crisis y cambio del modelo de acumulación en donde cabe analizar y evaluar el sentido de las estrategias ocupacionales de los agentes económicos aquí involucrados.

En este trabajo se aborda esta problemática a partir de información correspondiente a un grupo de trabajadores de la empresa minera Yacimientos Carboníferos Fiscales. Más específicamente, se analizan datos obtenidos de una muestra de trabajadores (118 casos) ocupados

-en diciembre de 1991- en el complejo minero `Río Turbio` de la mencionada empresa. La implementación del régimen de "retiro voluntario" tuvo lugar -en este caso- entre diciembre de 1991 y agosto de 1992. Con posterioridad a esta fecha se identificaron en la muestra seleccionada los casos que tomaron tal decisión ocupacional ⁽²⁾.

En cuanto al análisis estadístico de esta información, cabe señalar que dicho análisis se llevó a cabo ajustando diferentes modelos teóricos multivariados a los datos. Con ese fin, la aplicación de la técnica de regresión logística resultó especial-

² La información estadística que se presenta y analiza en este trabajo corresponde a una muestra probabilística de trabajadores que con anterioridad a la implementación de los "retiros voluntarios" se encontraban ocupados en la Gerencia de Explotación de la empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales. La información fue captada mediante una encuesta realizada en marzo de 1991 a 120 trabajadores (sobre un total de 2107 trabajadores que con anterioridad a la medida se encontraban efectivamente ocupados en dicha unidad). Posteriormente, se procedió a la depuración de la base (eliminación de los casos que se retiraron entre marzo y diciembre de 1991), y a la identificación de los trabajadores que adoptaron tal opción. Como resultado de estos procedimientos se obtuvo una base de datos con información válida para 118 trabajadores.

mente adecuada dado el marco conceptual y metodológico de este trabajo (Cortés-Rubalcava, 1991,1992) ⁽³⁾. Asimismo, se han utilizado cuadros bivariados y coeficientes de asociación con el objeto de destacar y describir la existencia de ciertas relaciones simples entre las variables consideradas.

Los resultados de esta investigación se presentan en este estudio bajo el siguiente orden expositivo. En la primera sección se hacen algunas consideraciones teóricas alrededor de los condicionamientos de clase sobre la estructura de oportunidades y las estrategias individuales. En la segunda sección se analiza el contexto macro-económico y socio-laboral particular en donde se sitúa el estudio de caso y la problemática abierta por los "retiros voluntarios". En la tercera sección se da cuenta del diseño metodológico y se explicitan las variables que son utilizadas en el análisis estadístico. Las secciones cuarta y quinta contienen los análisis estadísticos obtenidos a partir de los diferentes procedimientos utilizados, así como la interpretación de dichos resultados. Finalmente, la sexta sección presenta algunas conclusiones generales y plantea nuevas hipótesis de investigación.

³ El marco conceptual de este trabajo especifica un modelo explicativo que señala la presencia de una variable dependiente (Y) dicotómica ("Si Tomar" o "No Tomar" Retiro Voluntario) y de un conjunto de variables independientes (X1, X2,...Xk) con escalas de medición nominales, ordinales y métricas. Al respecto la técnica estadística de regresión logística ha mostrado ser adecuada para este tipo de problema. Para mayores aclaraciones y una especificación de la manera en que deben ser interpretados los coeficientes generados por las pruebas de regresión logística, ver Anexo III-Metodológico.

1.- CONSIDERACIONES TEORICAS

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

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

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

1.1.- Las Clases Sociales: Una Realidad en Discusión

Es una vieja preocupación de las ciencias sociales identificar las variables mediante las cuales se pueden explicar y predecir -en un sentido amplio- los comportamientos sociales de individuos y

grupos. En tal sentido, diferentes enfoques han buscado establecer una conexión entre procesos globales y comportamientos individuales a partir de explicaciones fundadas en la idea de "internalización" o "adhesión" a normas y valores sociales; o, por el contrario, a la identificación de la acción en un marco de "determinantes históricos" o "condiciones objetivas". En ambos casos, los estudios han tenido que recurrir a instancias "mediadoras" como las instituciones, el status profesional, la familia o unidad doméstica, o, también, la pertenencia a grupos sociales de mayor inclusividad como las clases sociales.

En relación con este último concepto, han sido variados e importantes los intentos por acercar una "explicación" (y no sólo una "descripción funcional") a ciertos comportamientos socio-políticos y económicos. Una línea explicativa se ha fundado en la representación de la posición conflictiva que ocupan un conjunto de individuos en las relaciones sociales de producción y en la lucha social (Marx-Engels, 1969) ⁽⁴⁾. Desde otra perspectiva, las explicaciones han tomado como modelo explicativo la situación ocupada por los individuos en las relaciones de mercado y en la estructura de autoridad, reconocimiento y prestigio social (Weber, 1964) ⁽⁵⁾.

⁴ Desde el punto de vista del "**materialismo histórico**", a nivel del análisis de formaciones sociales concretas, las clases sociales se distinguen entre sí por la posición que guardan en las relaciones sociales de producción, y, más específicamente, en las relaciones de propiedad y explotación, lo cual imprime un carácter antagónico y conflictivo a las relaciones de clase. De tales posiciones se desprenden posibilidades e intereses objetivos de dominación y acción política (Marx-Engels, 1969, 1979; Marx, 1970, 1971, 1977). En tal sentido, se identifican fundamentalmente dos clases económica y políticamente antagónicas. Pero también se reconocen la presencia de otras clases o de "grupos" o "fracciones" de clase que identifican localizaciones más particulares o en transición (Giddens, 1979, cap.1; 1982).

⁵ 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

Por otra parte, son múltiples y vastas las diferencias de perspectiva, las controversias y los nuevos desarrollos que han abierto estas dos líneas de definiciones (Dahrendorf,1962; Runciman, 1968,-1990; Giddens,1979,1982; Przeworski,1978,1985; Bourdieu,1979; Turner B.,1988; Barbalet,1988; Wright,1978,1982; Offe-Wiessenthal, 1980). Por otra parte, son también conocidas las limitaciones que presentan tales modelos explicativos, en su versión clásica y ortodoxa (fundamentalmente en el caso del modelo marxista), para explicar tanto los comportamientos estratégicos y egoístas de los individuos, como ciertos procesos políticos y socio-culturales contemporáneos (J.Turner,1984; Elster,1984; Przeworski,1985; Balibar,1991). (6)

Muy lejos se está de una interpretación conceptual precisa y consensuada, y, mucho más, de la posibilidad de fijar indicadores uniformes alrededor de este concepto. Cuando, más aún, por otra parte, están actualmente en discusión no sólo las posibilidades operativas del concepto (Balibar,1991), sino también el reconocimiento de la existencia misma de las clases como un fenómeno real en la sociedad contemporánea (Marshall,1977,1981;

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). En tal sentido, este enfoque posibilita la identificación de una multiplicidad de clases y fracciones de clase.

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

Balibar,1991). Una discusión que, por otra parte, tiene importantes connotaciones políticas. (7)

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

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

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

⁷ Sin duda, estas manifestaciones expresan un "optimismo" algo exagerado, pero eso no quita que el consenso construido alrededor de la noción de clases sociales no esté atravesando una crisis de legitimidad. Una crisis fundamentalmente generada por factores externo más que por las supuestas debilidades científicas del concepto.

construidas que estructuran los objetivos y las acciones de los individuos (Giddens, 1982).

1.2.- Localizaciones de Clase

En el marco de esta polémica, las clases sociales pueden ser consideradas como fuente de patrones específicos de conducta; o, desde una perspectiva alternativa, como una estructura de opciones, posibilidades y capacidades compartidas. En la primera definición se parte de la creencia de que la clase tiene un efecto homogeneizador de la conducta, a la vez que genera un efecto heterogeneizador a nivel de clases diferentes. En cualquier caso se espera que toda conducta individual o colectiva sea específica de clase. En la segunda definición, lejos se está de considerar que una posición de clase económica o social determine intereses particulares uniformes en el campo de la acción social, política o ideológica. Sin que por ello el concepto deje de desempeñar al respecto un papel explicativo fundamental (⁸).

Al respecto, existe en América Latina un importante número de trabajos que han dado cuenta de la relevancia teórica y empírica que

presentan ciertas variables de situación de clase para explicar determinadas condiciones y comportamientos de reproducción social (ya sea a nivel de agregados individuales o de hogares) ⁽⁹⁾. Asimismo, 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 ⁽¹⁰⁾.

En concordancia con esta última perspectiva, hemos considerado en este trabajo la noción de "localización en relaciones de clase", tal como dicho concepto se utiliza en trabajos de Giddens (1979-1982), Bourdieu (1976-1979) y Przeworski (1978-1982-1985). Para estos autores, el concepto de "clase" tiene una funcionalidad explicativa que remite a la forma en que se estructuran las relaciones sociales en un contexto histórico particular. La localización de clase puede ser vista como una "estructura de opciones compartidas" ⁽¹¹⁾; o, también, como un "sistema de

⁸ Para una crítica a los enfoques que aplican al primera de las definiciones arriba indicadas, es decir, que utilizan manera mecánica y determinista el concepto de clase social, ver Przeworski (1975, 1985).

⁹ Ver entre otros, Torrado, 1978, 1981; Balán-Browning-Jelin, 1978; Muñoz-Oliveira-Stern, 1979; Margulis, 1980; García-Muñoz-Oliveira, 1982; Martins Rodríguez, 1982; Bronfman-Tuirán, 1983; Saint Martín, 1983; Margulis-Tuirán, 1986; Cortés-Cuellar, 1990; Cortés-Ruvalcaba, 1991.

¹⁰ Al respecto, estos y otros trabajos destacan la importancia explicativa que presentan las variables tanto de tipo individual (edad, sexo, escolaridad, relación de parentesco, etc.), como las variables de hogar (composición, tamaño, relación productores-consumidores, etc.); o, incluso, aquellas relacionadas con las redes sociales (relaciones de parentesco o amistad) o de participación colectiva (militancia política o gremial, etc.).

¹¹ 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).

trayectorias, propiedades y disposiciones que orientan las prácticas" (12); o como una "estructura de capacidades de negociación" (13).

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. Asimismo, Przeworski (1978, 1982) también destaca la complejidad de la estructura de relaciones sociales y el carácter "no exclusivo" de las relaciones de clase en la determinación de las estructuras de opciones y patrones sociales de comportamiento. Más aún, este autor hace particularmente incapié en que no cabe esperar comportamientos homogéneos para individuos ubicados en iguales localizaciones de clase (14).

De igual manera, Bourdieu (1979) observa cómo individuos y familias localizados en iguales posiciones de clase presentan

12 Desde el punto de vista del análisis, la "clase objetiva" se define -de acuerdo con Bourdieu (1979)- "como el conjunto de agentes que se encuentran situados en condiciones de existencia homogéneas que imponen condicionamientos homogéneos y producen sistemas de disposiciones homogéneas, apropiadas para engendrar prácticas semejantes, y que poseen un conjunto de propiedades comunes, 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. El hábitus además de ser "una estructura estructurante... es también una estructura estructurada: el principio de división en clases lógicas que organiza la percepción del mundo social es a su vez producto de la división de clases sociales" (p.170). Por otra parte, el hábitus (en tanto estructura estructurante) es un sistema de disposiciones con componentes inconscientes que orienta las prácticas de los sujetos y confiere a las mismas una coherencia no intencional.

13 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).

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

diferentes prácticas sociales (patrones y estrategias de vida) como resultado de diferentes trayectorias de origen, disposiciones y estrategias de enclasmiento. Es decir, debido tanto a la intervención de otras propiedades objetivas de origen (como la posesión de bienes o poderes), o simbólicas incorporadas (como el hábitus). Así también como efecto de factores contextuales y de las prácticas que despliegan los agentes en función de mantener o cambiar su localización de clase (15).

En tanto Giddens (1979,1982) busca llamar la atención sobre los modos en que las relaciones económicas se transforman en estructuras sociales "no económicas", dando cuenta de la formación de clases sociales (16). En las sociedades capitalistas, cuando estos modos económicos se articulan con pautas cerradas de movilidad social, se consolida en las mismas un sistema básico de división de clases. Sin embargo, en tales sociedades no existen limitaciones legales y formalmente establecidas sobre la movilidad social. Por lo tanto, el cierre de la movilidad nunca es completo, y ella es siempre un

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

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

resultado posible de la acción social -sea intencional o no- de los agentes considerados (¹⁷).

1.3.- Estructura de Opciones y Acciones Estratégicas

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

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

Tal como se indicó más arriba, no suponemos que la determinación de una conducta individual pase por el "depósito" internalizado de "normas", "actitudes" o "predisposiciones",

¹⁷ Si bien las acciones y posibilidades estructurales futuras de dichos agentes quedan limitadas por las restricciones impuestas por las consecuencias inesperadas de sus propias acciones (Giddens,1982).

resultado de cierta socialización (Durkheim,1982). Desde esta perspectiva, toda conducta individual constituye la actuación de la sociedad interiorizada, sea como "motivos" (Parsons,1962), sea como "ideología" (Althusser,1970). Al respecto, cabe adoptar una posición crítica frente a este enfoque.

Desde una perspectiva alternativa, las relaciones sociales en general, y de clase en particular, se presentan a los individuos como una estructura de capacidades (recursos), oportunidades (cursos posibles de acción) y disposiciones (preferencias). Es decir, como relaciones entre sus actos y las consecuencias de éstos que merecen ser evaluadas en función de las "preferencias", los "recursos" y la "información" disponibles, y puestos al alcance por esas mismas relaciones en cada situación. En el marco de esta perspectiva, el concepto de "opción", ejecutado en una "estructura de posibilidades", nos remite a la idea de "acción estratégica" (sólo parcialmente "racional", y siempre relativamente "bien informada") puesta en juego en un campo socialmente situado y estructurado de disposiciones, oportunidades y capacidades (¹⁸).

Dicho de otra manera, las personas no parecen optar de cierta manera -dice Przeworski (1982)- porque hayan internalizado cierta "norma", o porque respondan a cierto patrón estandarizado y universal de "racionalidad". Aunque es cierto que las personas optan siempre ubicadas en un marco histórico particular de valores, reglas de intercambio y significados (Piaget, 1951), lo hacen a partir de

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

una particular estructura de opciones, siempre condicionadas por las relaciones sociales en las que intervienen y por la posición que ocupan en dichas relaciones. Es decir, despliegan evaluaciones, acciones y recursos siempre en el marco de sus condiciones sociales de existencia, en el cual su localización de clase (como un modo económico estructurado social y culturalmente) juega un papel fundamental (Giddens, 1979; Bourdieu, 1979).

Desde un punto de vista individual tales opciones implican cursos de acción que llevan a consecuencias tanto previstas como imprevistas, las cuales se configuran como nuevas condiciones de existencia y se agregan a la nueva estructura de opciones. Por otra parte, tampoco la gente parece optar a partir de una evaluación o cálculo abstracto que considere todas las preferencias, oportunidades y recursos posibles. En tal sentido, las relaciones sociales sólo constituyen estructuras locales de opción que son evaluadas en función de la situación inmediata, concreta y siguiente que sigue a la acción (Przerwoski, 1982). Pero ello, asimismo, en un marco no unívoco ni cerrado, sino abierto de posibilidades y cursos de consecuencias posibles.

En donde incluso cada acción puede también ser resultado de la intervención de factores que se nos revelan como indeterminados desde un punto de vista social ⁽¹⁹⁾.

¹⁹ Es importante destacar que si incluso le imputamos a los individuos una clase particular de "racionalidad" característica de su época y sociedad, el comportamiento racional no necesariamente será uniforme. Por el contrario, es de esperar que la conducta racional no sea uniforme (Torrado, 1982), y ello debido en parte a las condiciones y localizaciones particulares en que se eligen los cursos de acción (Bourdieu, 1976). Pero también, hasta cierto punto, debido a una "auténtica irresolución". Es decir, a que dentro de ciertos límites (estructuración de opciones y curso de consecuencias para cada individuo socialmente localizado) la conducta individual puede ser "auténticamente indeterminada" desde el punto de vista social (Przerwoski, 1982).

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

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

2.2. La Situación Empresaria

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

empresas estatales, están conduciendo a un final dramático a los complejos minero-industriales estatales (considerados hasta hace todavía muy poco como "polos de desarrollo y de colonización poblacional"). Sobre ellos avanza la política de achicamiento, privatización o liquidación de empresas públicas (IDEP-ATE,1992).
(²⁰)

La empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales, y con ella el complejo minero de Río Turbio, no han quedado al margen de los embates generados por estas políticas de ajuste y de cambio estructural. Pero la situación empresaria de Y.C.F. resultó más fuertemente afectada dado que los impactos recesivos de tales políticas operaron sobre condiciones económicas críticas (²¹).

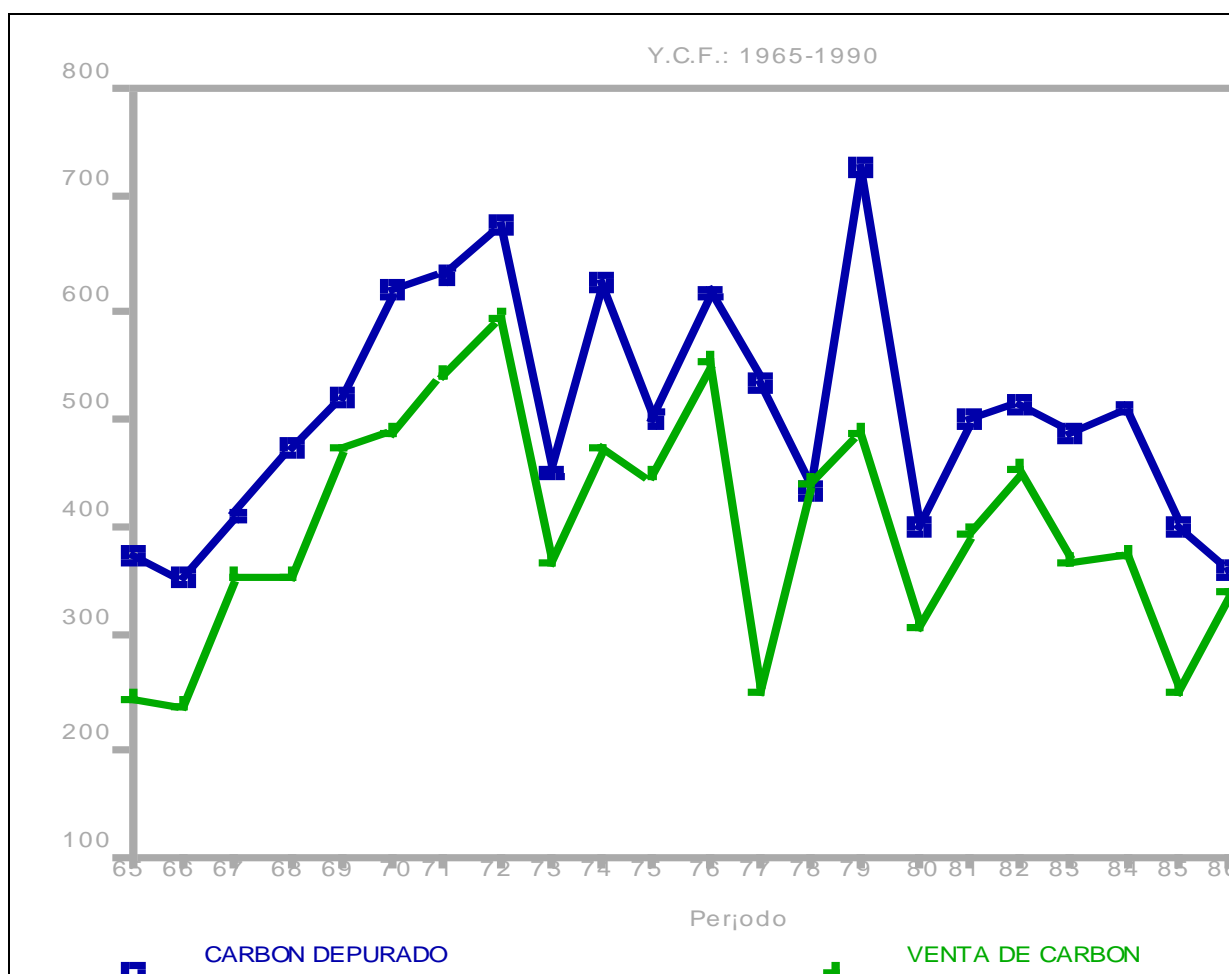
Esta situación se ve claramente reflejada en la evolución histórica de Y.C.F. a nivel de la producción y de las ventas de carbón depurado (Grafico N° 1). Al respecto, se observa el acelerado crecimiento -tanto productivo como comercial- que registró la empresa durante el período 1965-1972. Sin embargo, es a partir de 1972 y 1979 que la tendencia se revierte y la evolución empresaria se hace más inestable. Desde 1972 caen -aunque de manera irregular-

²⁰ Una línea de acción que se hace presente a partir de 1988, con la implementación de políticas de ajuste ortodoxas, pero que toma plena vigencia a partir de 1990, con las acciones de cambio estructural implementadas por el Gobierno de Menem, y, en particular, con la aplicación del "Plan de Convertibilidad" (1991). Los dramáticos y conflictivos casos generados por el cierre de las minas y de la planta de hierro de IPASSAN en Sierra Grande; la privatización de Altos Hornos Zapla en Jujuy; la reestructuración y privatización de Acindar en San Nicolás; el abandono de áreas de explotación petrolera por parte de YPF (sobre todo en la región patagónica); y el caso que aquí abordamos, entre otros, constituyen un ejemplo claro de esta tendencia estructural (IDEP-ATE, 1992).

²¹ 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 fue resuelta, y que tampoco en este momento parece ser tema de interés público. De esta manera, el marco recesivo de la economía nacional, el desinterés político del carbón nacional como energético (o materia prima siderúrgica), y las políticas públicas de ajuste y desregulación de empresas estatales, han afectado duramente a esta empresa. Actualmente, Y.C.F. constituye una empresa altamente deficitaria, con signos de bloqueo comercial, productivamente casi paralizada, retrasada en sus inversiones y con graves problemas financieros. En relación con este y otros temas relacionados con los factores que explican la crisis de esta empresa, ver Barbosa (1988), Salvia-Muñoz (1991).

las ventas de carbón depurado, y desde 1979 en adelante se hace evidente la sistemática caída de la producción.

GRAFICO N° 1
PRODUCCION Y VENTA DE CARBON DEPURADO
 (En miles de Toneladas)



En tal sentido, las políticas de ajustes, aplicadas a partir de la segunda parte de la década de los ochenta, parecen haber agravado aún más la ya difícil situación empresaria. Al respecto, se hace relevante observar que los niveles de producción y de ventas de

carbón depurado, generados en 1990, constituyen los niveles más bajos de los últimos veinticinco años de historia económica de la empresa.

Sin embargo, por otra parte, las políticas de ajuste parecen haber tenido cierto éxito en cuanto a lograr una importante reducción del déficit empresarial. En 1990, los ingresos corrientes llegaron a cubrir hasta un 71% del gasto total de la empresa (contra un 50% de promedio histórico). Incluso las cuentas corrientes de Y.C.F. dieron en dicho año un saldo positivo si se consideran sólo los gastos operativos (gastos en personal y en bienes y servicios, excluyendo inversión y pago de intereses) (ver Gráfico N° 2).

Pero esta mejora en la situación financiera no tuvo en realidad un sustento sólido. Los factores que permitieron alcanzar este resultado fueron básicamente dos:

1) El incremento que registraron los ingresos corrientes identificados como "no genuinos" ⁽²²⁾; y

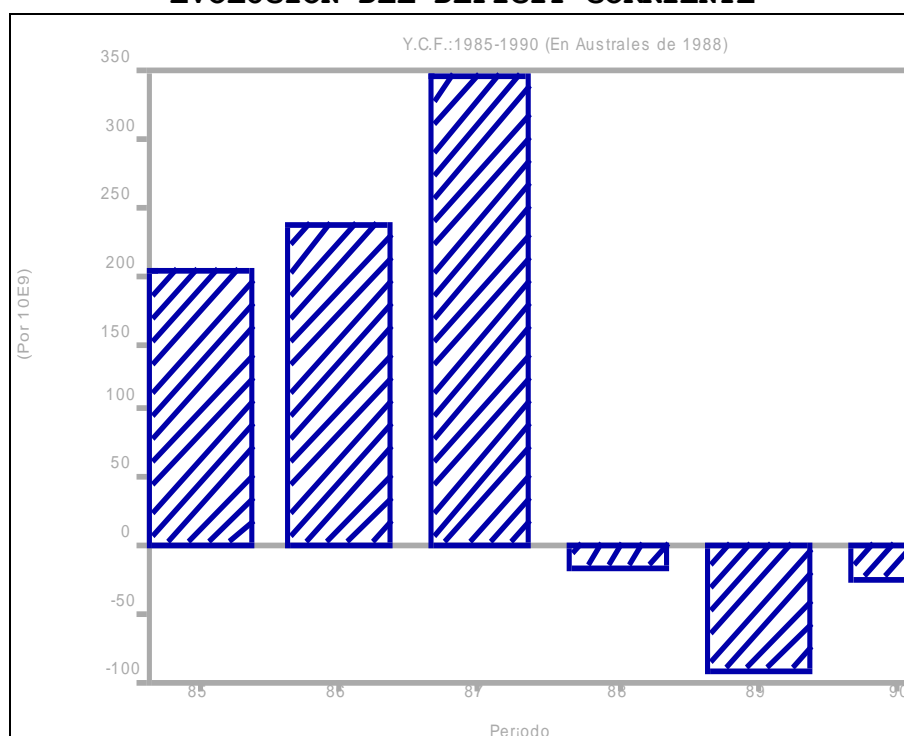
2) La fuerte reducción experimentada por los gastos en inversión y en personal (SIGEP, 1992) (ver Gráfico N° 3).

De esta manera, junto con la reducción del déficit, vio directamente afectada la renovación y el mantenimiento básico de equipos y herramientas. Por otra parte, la reducción de los gastos en personal se logró gracias a una reducción de la planta de personal

²² Al respecto, cabe destacar que la mejora registrada en los ingresos corrientes se logró gracias a un incremento en fuentes no relacionadas con la explotación del carbón. Es fundamentalmente el caso de los ingresos obtenidos por la comercialización del llamado "carbón residual" generado por la refinación de petróleo y que por ley le correspondía a Y.C.F.. Actualmente, tal derecho ha sido suprimido en el marco de las leyes de "desregulación" implementadas por el Gobierno nacional.

(ver Gráfico N° 4), y a una caída de los salarios reales y de los salarios indirectos de los trabajadores (ver Gráfico N° 5) ⁽²³⁾.

GRAFICO N° 2
EVOLUCION DEL DEFICIT CORRIENTE



²³ Al respecto, cabe señalar que la reducción de personal no se efectuó de manera coercitiva ni se logró gracias a despidos masivos. La política aplicada fue la de estimular y aceptar las bajas de personal sin autorizar nuevas incorporaciones. En todos los casos una reducción de personal implicaba para el balance de caja una disminución absoluta del gasto en remuneraciones. Al tiempo que la caída del salario real y de los ingresos indirectos constituían estímulos efectivos para favorecer la expulsión de fuerza de trabajo.

GRAFICO N° 3
INGRESOS, INVERSION Y GASTO EN PERSONAL

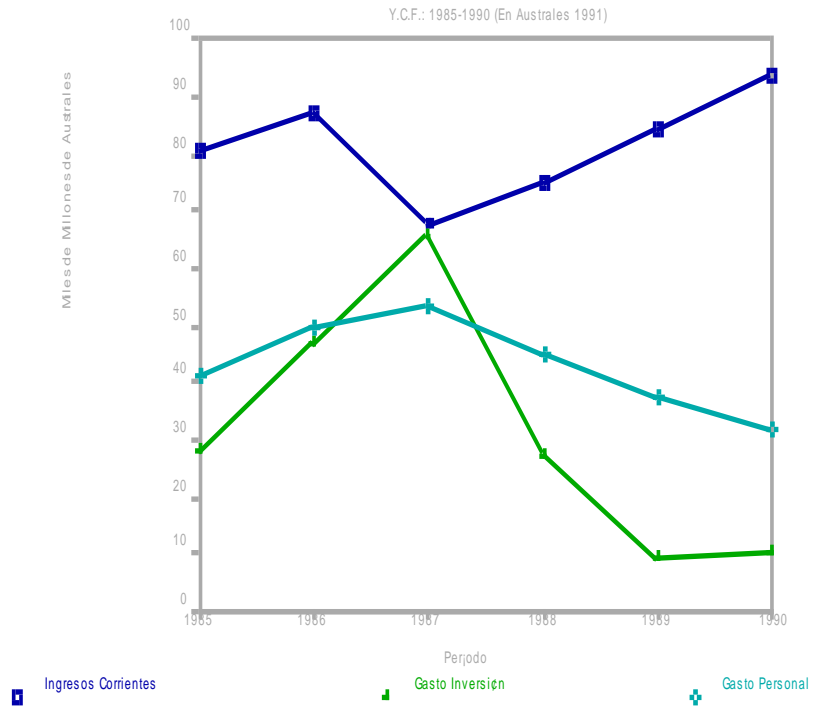


GRAFICO N° 4
EVOLUCION DE LA ESTRUCTURA DE PERSONAL

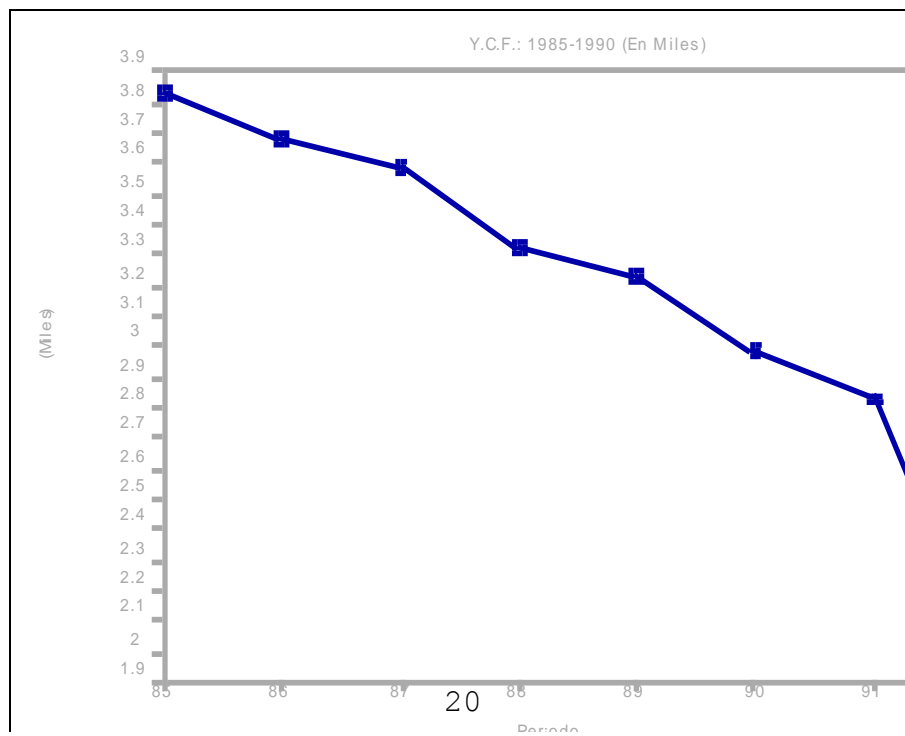
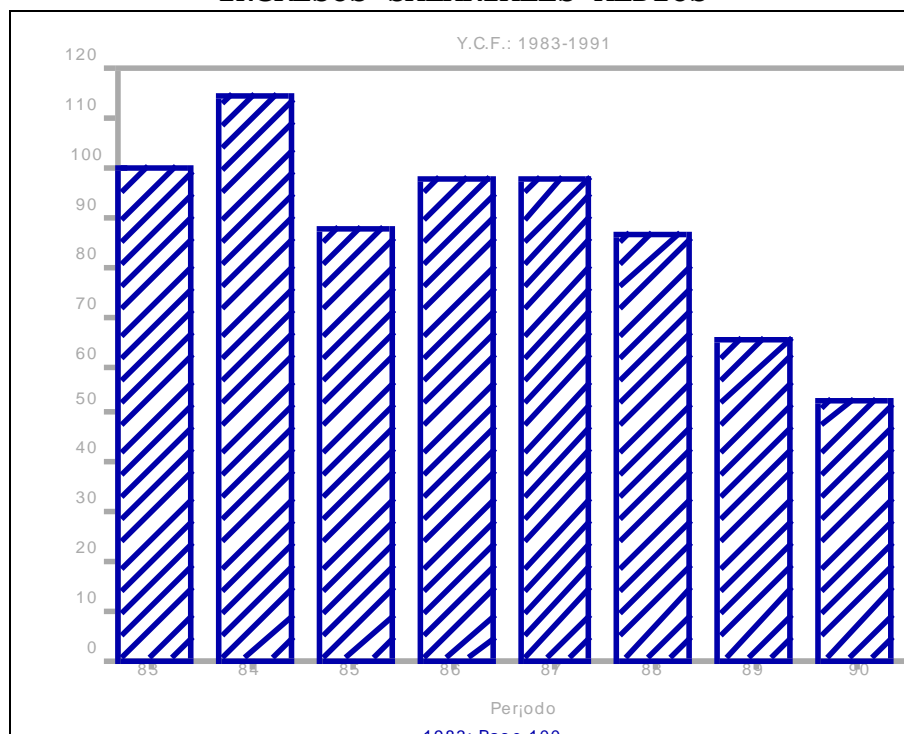


GRAFICO N° 5
INGRESOS SALARIALES MEDIOS



Es evidente que el objetivo prioritario de la política empresarial era lograr la reducción en el corto plazo del alto déficit financiero, sin importar el deterioro productivo y humano que las medidas aplicadas para ese fin traerían aparejado. Por otra parte, resulta también evidente que las medidas de ajuste no sólo dejaron un fuerte deterioro real de la capacidad productiva y de las relaciones y condiciones laborales ⁽²⁴⁾, sino que tales medidas

²⁴ La caída progresiva de la inversión y de los gastos productivos, ha llevado a un deterioro creciente de los equipos de explotación de mina y de mantenimiento. Esta situación ha generado a su vez

tampoco significaron una mejora financiera estable y genuina para la empresa.

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

De esta manera, un efecto "políticamente" logrado fue el debilitamiento de la capacidad de resistencia laboral y sindical de los trabajadores. La actuación en el ámbito de la empresa de importantes sindicatos democráticos y con destacado protagonismo combativo (A.T.E., Luz y Fuerza y La Fraternidad) no mostró ser efectiva en función de frenar o regular esta política ⁽²⁵⁾. Tal como sucedió en otras situaciones similares, las organizaciones sindicales se vieron obligadas a implementar estrategias de desesperada y desgastante confrontación ante la negativa gubernamental de abrir un marco aceptable de negociaciones (Salvia-Muñoz,1991). Por lo mismo, dichas organizaciones se vieron impotentes para responder a los recortes consumados y no negociables

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).

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

en el salario real, en la planta de personal y al convenio colectivo de trabajo.

2.3. La Implementación del Retiro

En el marco de esta política empresaria, en noviembre de 1991 la Intervención de Y.C.F. emitió una resolución mediante la cual puso a disposición de todo el personal un "Régimen de Concesión Graciable por Renuncia" (retiro voluntario) (MOySP-YCF,1991). Este régimen mantuvo su vigencia hasta el 30 de agosto de 1992. Durante ese período, de un total de 2.828 trabajadores de Y.C.F. se acogieron al régimen de retiro voluntario 1.120 agentes (40%). Al tiempo que en la Gerencia 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 ⁽²⁶⁾.

CUADRO N° 1
PLANTA DE PERSONAL DE Y.C.F.- GERENCIA DE EXPLOTACION
IMPACTO DEL RETIRO VOLUNTARIO POR SECTOR DE TRABAJO
(Diciembre de 1991 y Agosto de 1992)

SECTORES DE TRABAJO	PLANTA DE PERSONAL				VARIACION En %
	31 de diciembre/1991		31 de agosto /1992		
		%		%	
Subgerencia de Minas	952	45%	596	48%	- 37,4
Planta de Depuración	165	8%	92	8%	- 44,4
Planta de Energía	191	9%	113	9%	- 40,8
Obras y Servicios	564	27%	283	23%	- 49,8
Relac. Industriales	183	9%	100	8%	- 45,4

²⁶ 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.

Totales	2097	100%	1233	100%	- 41,2
---------	------	------	------	------	--------

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

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

Si bien este impacto diferenciado tendió a corregir levemente la fuerte distorsión estructural que viene afectando a la unidad productiva (alta concentración de personal en sectores no productivos), esta medida estratégica (la aplicación de "retiros voluntarios") no se diferenció en esencia del resto de las medidas de ajuste. En lo fundamental, la empresa redujo importantes gastos laborales. Sin embargo, al mismo tiempo, perdió importantes recursos humanos calificados que operaban en sectores claves de producción y planeamiento. Con ellos, la empresa también perdió un "saber hacer" largamente acumulado por la experiencia laboral. En tal sentido, una consecuencia evidente fue el mayor deterioro de la organización del trabajo y de la capacidad de producción empresaria (ATE-Sec.Río Turbio, 1992; Salvia-Muñoz-Federico, 1992).

Asimismo, la aplicación de tal medida significó un golpe político y organizativo contra las entidades sindicales. En particular, se registró una fuerte reducción de la masa de afiliados (así como de los aportes gremiales), generando una parcial pero importante desarticulación de los cuerpos de delegados y de las comisiones directivas ⁽²⁷⁾.

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

2.4.- La Situación Socio-Económica Regional

La crítica situación económica y laboral de los trabajadores de la empresa Y.C.F. no sólo debe ser entendida en el marco general de los efectos regresivos que generan las políticas de ajuste y cambio

²⁷ La situación en que ha quedado la estructura de afiliados y la organización de la seccional Río Turbio de la Asociación de Trabajadores del Estado (el sindicato más importante y combativo de la región), es ilustrativa del problema. De un total de 1.260 trabajadores de YCF-Río Turbio afiliados a A.T.E. en diciembre de 1991, el número de afiliados en agosto de 1992 era de 733 trabajadores (el 58%) (Salvia-Muñoz-Federico, 1992).

estructural. El alcance que tienen los efectos impuestos por tales medidas, cuando estas operan en una configuración social de enclave como la que aquí estudiamos, constituye un hecho que también debe ser considerado.

El complejo urbano-industrial de la cuenca carbonífera Río Turbio -área regional donde se encuentra emplazada la Gerencia de Explotación de la empresa Yacimientos Carboníferos Fiscales- se constituyó desde su origen como un enclave minero que debía abastecer de carbón a la demanda energética generada por el desarrollo industrial sustitutivo. De esta manera, a través de la acción directa de Estado, se buscaba constituir un "polo de desarrollo y de poblamiento" en un área de frontera casi deshabitada y geopolíticamente estratégica (Zoccola,1973) ⁽²⁸⁾.

Una característica central de este complejo minero ha sido su estrecha dependencia de las políticas económicas, energéticas, de inversión y de precios definidas y reguladas desde el propio Estado. Por otra parte, la explotación de carbón representa la única actividad productiva y de servicios que posee una importante concentración de capital y fuerza de trabajo en toda la región (Barbosa, 1985). Su estructura y funcionamiento han definido por extensión centrífuga las posibilidades de desarrollo social comunitario, así como también la viabilidad de las estrategias

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

ocupacionales y de vida de familias y trabajadores. Asimismo, un rasgo importante que también se observa en esta formación de enclave es la posición central y fuertemente enfrentada que empresa y sindicatos han tenido históricamente en el campo político e institucional comunitario ⁽²⁹⁾.

En el marco de esta organización socio-económica, las políticas oficiales de restructuración, y con ellas el deterioro experimentado por la empresa y la crisis socio-institucional, impactaron de manera directa y expansiva sobre la totalidad de las condiciones de reproducción del sistema social (Clarín, 1992,1993; Salvia-Bonacalza-Casco,1991) ⁽³⁰⁾.

A nivel socio-económico, la caída que vienen registrando las remuneraciones y los ingresos reales de los trabajadores de Y.C.F. y de otras actividades productivas y de servicios ⁽³¹⁾, ha incidido de manera directa en la crítica situación que atraviesa la región de la Cuenca. Por una parte, los balances doméstico-familiares de dichos trabajadores se ven fuertemente afectados debido a las escasas oportunidades de ocupación e ingresos alternativos que presenta el mercado regional (por su escasa diversificación productiva y fuerte

29 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 los afiliados. Sobre el tema se puede consultar el estudio clásico de Di Tella, Touraine y otros, "Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructuras sindical latinoamericanas", Ed. del Instituto Di Tella, Bs.As. 1966; así como los trabajos de Kerr y Siegel (1966), F. Zapata (1975,1985).

30 Se cita aquí dos artículos de investigación publicados por el periódico Clarín de circulación nacional. Asimismo, se indica como fuente de consulta el video documental "Turbio Destino" (UBA-PROITTE), cuyo guión e imágenes se basan en la aplicación y análisis de 40 entrevistas abiertas o en profundidad realizadas a informantes claves de la región entre diciembre de 1989 y marzo de 1991 (Salvia-Bonacalza-Casco,1991).

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

aislamiento geográfico). Por otra parte, la reducción de dichos ingresos en salarios directos o indirectos afecta de manera directa la actividad de los sectores privados, comerciales y de servicios, históricamente dependiente de la demanda generada por este circulante monetario.

De esta manera, el deterioro socio-económico ha llegado a generalizarse sobre el conjunto de las condiciones materiales e institucionales de existencia social, incluyendo el marco simbólico de representaciones y proyectos de vida de la población. Al respecto, destacan situaciones como:

- a) la precarización del sistema de salud y seguridad social;
- b) el deterioro en la calidad de los servicios públicos y sociales;
- c) el cierre de instituciones sociales y comunales;
- d) el deterioro de la infraestructura vial y residencial;
- f) la generalización de actitudes negativas hacia el lugar; y
- g) la evidencia de una importante emigración de población joven y de grupos familiares ⁽³²⁾.

Por otra parte, la situación de crisis se refleja también a nivel socio-demográfico. Al respecto, se hace social y estadísti-

camente evidente el vaciamiento poblacional que -desde los años ochenta- viene atravesando la región ⁽³³⁾. Esta evolución demográfica es un claro indicador de la crisis estructural que afecta al complejo minero. En el marco de este proceso, la aplicación -en la Cuenca Carbonífera- por parte de Y.C.F. y de otras entidades públicas, de medidas de reducción de personal, ha tenido un fuerte impacto directo y regresivo sobre la estructura socio-demográfica regional. De acuerdo con estimaciones propias, el flujo poblacional que habría emigrado de la Cuenca -entre enero y septiembre de 1992- como resultado de la aplicación del "retiro voluntario" en Y.C.F., habría representado alrededor del 30% de la población total y un 20% del total de las familias residentes.

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

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

33 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%).

3.- EL DISEÑO TEORICO METODOLOGICO

3.1.- Aclaraciones Teórico-Metodológicas

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

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

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

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

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

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

posibles relaciones espurias o estimaciones sesgadas que surgen por efecto de las interrelaciones entre las variables ⁽³⁴⁾.

Por lo mismo, sólo en el marco de un modelo de análisis multivariado podremos confirmar, refutar o especificar las hipótesis formuladas. Pero el análisis estadístico de un modelo explicativo de esta naturaleza requiere de técnicas más complejas que las tablas de contingencia o los coeficientes de asociación. En tal sentido, el ajuste por regresión logística de modelos multivariados habrá de permitirnos evaluar el peso relativo de cada uno de los efectos singulares o interactivos de las variables independientes seleccionadas, manteniendo bajo control el resto de los efectos considerados en el modelo. Al respecto, este procedimiento ha mostrado ser útil en función de facilitar y potenciar este tipo de análisis (Aldrich-Forrest, 1984; Hosmer-Stanley, 1989; Cortés-Rubalcava, 1991, 1992) ⁽³⁵⁾.

Por otra parte, será también particularmente útil analizar algunas tablas de contingencia y coeficientes de asociación, con el objeto de poder describir el tipo de relación existente entre algunas de las variables independientes consideradas. En particular,

³⁴ 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-Rubalcava, 1992: pp. 20-22).

³⁵ En un trabajo reciente referido a la inserción de los trabajadores en la industria maquiladora, estos autores han aplicado análisis estadístico multivariado con base en pruebas de regresión logística. En ese trabajo se exponen a sí mismo fundamentos y procedimientos para su aplicación. Las razones que aquí se argumentan y las aclaraciones metodológicas al respecto de esta técnica se apoyan en lo desarrollado por dichos autores. El trabajo al que se hace referencia es: Cortés-Rubalcava (1992) "Algunas determinaciones de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros"; CES-Colegio de México, S/D.

en función de poder describir el tipo y grado de relación existente entre la "localización de clase" y los otros factores socio-ocupacionales considerados en el modelo.

3.2.- Definición de las Variables del Modelo

Definición de la Variable "Retiro Voluntario"

La variable "Estrategia de Retiro" (RETIRO) quedó definida como el comportamiento objetivo adoptado por los trabajadores ante la apertura institucional de tal opción. La misma ha quedado abierta en dos categorías: 1) "No Tomó Retiro"; y 2) "Sí Tomó Retiro" (³⁶).

Las Variables Explicativas del Modelo

1) El concepto de "localización de clase" fue operacionalizado en la variable "Fracciones de Clase" (FRCLASE).

Esta variable fue definida a partir de considerar diferentes dimensiones de análisis. Al respecto se tomó la definición sustantiva de clase-fracciones de clase formalizada por Giddens (1979) (³⁷). En tal sentido, las diferentes categorías de esta variable fueron delimitadas tomando en cuenta: a) grado de

³⁶ Para una observación de la distribución de frecuencia correspondiente a esta y al resto de las variables consideradas, ver Anexo I: Distribución de Frecuencias.

³⁷ Tal como se ha señalado, Giddens distingue la intervención de factores tanto "mediatos" como "inmediatos" en la estructuración de las relaciones de clases (1979). En tal sentido el factor mediato fundamental resulta ser la "capacidad de mercado" de los agentes. Esta capacidad encontraría en los diferentes tipos de "propiedad" (capital, calificación profesional o fuerza de trabajo), es decir, en las relaciones sociales de producción-intercambio su más directa y fuerte determinación. Por otra parte, entre los factores inmediatos (factores localizados que moldean o condicionan la condición de clase) el autor indica tres dimensiones: a) la división social del trabajo (tareas ocupacionales); b) la estructura de autoridad (capacidad de mando); y c) la influencia de grupos distributivos (nivel de ingresos) (pp.121-124). De esta manera, Giddens intenta integrar dos tradiciones teóricas fundamentales acerca de las clases: a) la perspectiva marxista; y b) el enfoque crítico weberiano. En tal sentido, sus consideraciones teórico-metodológicas acerca de las clases resultan útiles para este trabajo y se expresan en esta definición y su operacionalización. Ver también notas N° 10, 13 y 14.

calificación profesional; b) el grupo ocupacional; c) la función de mando; y d) el nivel de ingreso salarial de los trabajadores que conformaron la muestra. De acuerdo entonces a estas condiciones socio-ocupacionales, se definieron para FRCLASE tres fracciones o localizaciones "típicas" de clase ⁽³⁸⁾: 1.1) **Jefes, Supervisores y Profesionales** (fracción de clase media); 1.2) **Técnicos y Obreros Calificados** (fracción de clase obrera calificada); y 1.3) **Empleados y Obreros No Calificados** (fracción de clase obrera no calificada)

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

3) Ingreso Salarial (SALARIO): Esta variable, también relacionada y subsumida en la variable FRCLASE, considera el peso específico que tuvieron los diferenciales salariales en el monto compensatorio otorgado a los trabajadores que tomaran retiro voluntario, y, por lo tanto, la posible incidencia de este factor en

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

el balance económico de los trabajadores. Esta variable fue considerada tanto en su escala métrica original (salario mensual neto percibido), como en una escala ordinal: 3.1) **Salario Alto** (por arriba del salario medio); 3.2) **Salario Bajo** (por debajo del salario medio).

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

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 ⁽³⁹⁾. Esta variable fue categorizada en: 5.1) **Sectores de Producción**; y 5.2) **Sectores de Mantenimiento y Servicios**.

³⁹ 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) .

6) Antigüedad Laboral (ANTILAB): Esta variable también considera 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 fue considerada tanto en escala métrica (años trabajados), como en escala ordinal (período político-económico de ingreso al trabajo): 6.1) **Más de 22 años**; 6.2) **Entre 12 y 22 años**; y 6.3) **Menor de 12 años**.

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

8) Grado de Escolaridad (EDUCA): 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 (a menor nivel de instrucción, menor capacidades de mercado). Ella quedó definida a partir del último año de escolaridad aprobado y fue categorizada en:

8.1) **Primaria Incompleta;** 8.2) **Primaria Completa;** y 8.3) **Secundaria Completa o Más.**

9) Nivel de Participación Sindical (PARSIND): 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 registra la fuerza que el nivel de participación y adhesión gremial pudo tener sobre la estructuración del comportamiento estratégico estudiado ⁽⁴⁰⁾. 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 identifica diferentes tipos de disposiciones culturales estructurantes de determinadas identidades y prácticas sociales. Ella quedó definida a partir de registrar posiciones manifiestas "a favor" o "en contra" de la políticas de cambio estructural aplicadas por el gobierno nacional. Tal variable quedó categorizada en: 10.1) **En Contra de los Cambios;** y 10.2) **A Favor de los Cambios.**

Estas variables expresan un conjunto de condiciones que se hallan presentes de manera objetiva en las relaciones sociales de producción y de mercado, o constituyen objeto de prácticas y representaciones individuales y colectivas. Si bien las mismas no son

⁴⁰ 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).

exhaustivas frente a los múltiples factores que pueden ser considerados, ellas representan un primer e importante acercamiento hacia una explicación plausible frente al tipo de problema planteado. Es el análisis estadístico de los datos el que mostrará si estos factores efectivamente intervienen, y de qué manera, en la determinación del comportamiento estratégico que nos interesa explicar (⁴¹).

4.- ANALISIS DE LAS LOCALIZACIONES DE CLASE Y SU CAMPO DE INTERRELACIONES SOCIALES

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

Se parte del supuesto de que una determinada localización de clase no está desvinculada de otras condiciones sociales de existencia y de representación, sino que, por el contrario, es esperable encontrar fuertes interrelaciones entre tales atributos. En particular, nos interesa mostrar la forma en que las localizaciones de clase se constituyen -en nuestro estudio de caso-

⁴¹ Cabe advertir que este diseño teórico-metodológico presenta una validez limitada debido a dos razones fundamentales. Por una parte, el análisis sustantivo se ve condicionado por el tipo de información disponible. Al respecto, cabe señalar que sólo se contó con registros de atributos materiales y simbólicos para definir posiciones heterogéneas en las relaciones sociales. No estuvo a disposición de este estudio el registro de información sobre trayectorias individuales o familiares, ni sobre los significados otorgados por los agentes a tales propiedades, ni tampoco información adecuada que indicara variados atributos sustantivos de hogar. Por otra parte, una limitación estadística importante está dada por el reducido número de casos considerados en la muestra empleada (118 casos).

en un factor complejo estructurante de condiciones más amplias de existencia social ⁽⁴²⁾.

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

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

CUADRO N° 2
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR LOCALIZACION DE CLASE

Localizaciones de Clase	Porcentaje
Jefes, Superv. y Profesionales	22,0
Técnicos y Obreros Calificados	49,2
Obreros y Empl. no Calificados	28,8
Total	100,0

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

Al respecto, cabe sólo destacar el peso relativamente importante que registran los técnicos y los trabajadores especializados frente al resto de las categorías. Tal como veremos más adelante,

⁴² Dice al respecto Bourdieu (1979): "... una clase o fracción de clase se define no sólo por su posición en las relaciones de producción, tal como ella puede ser reconocida por medio de indicadores como la profesión, los ingresos o incluso el nivel de instrucción, sino también por un cierto `sex-ratio, una distribución determinada en el espacio geográfico (que nunca es socialmente neutra) y por un conjunto de `características auxiliares' que a título de exigencias tácitas, pueden funcionar como principios de selección o de exclusión reales, sin estar nunca formalmente enunciadas (e.j. la pertenencia étnica o el sexo ...)." (p.100)

será esta fracción de clase la que presentará el comportamiento más heterogéneo y disperso frente a la decisión de "retiro voluntario", así como frente a otros rasgos socio-ocupacionales característicos.

Se trata ahora de describir y analizar la relación que ha manifestado tener esta variable (Fracciones de Clase) con el resto de los atributos socio-ocupacionales y de representación simbólica que hemos considerado. Se busca así registrar la fuerza asociativa de esta variable con respecto a un conjunto importante de otros factores de localización social. Con este propósito, se presentan y analizan a continuación los respectivos Coeficientes de Asociación de Cramer (⁴³) y los valores de significancia (para chi-cuadrado) obtenidos para cada relación bivariada (Cuadro N° 3). Las correspondientes tablas de contingencia generadas para cada relación pueden ser consultadas en el Anexo II de este trabajo.

CUADRO N° 3
COEFICIENTES DE ASOCIACION DE CRAMER
PARA RELACIONES BIVARIADAS CON FRACCIONES DE CLASE

INTERRELACIONES DE FRCLASE (X/Y)	VALOR COEF. DE CRAMER	SIGNIFICANCIA
Poder de Mando	.85732	.00000
Ingreso Salarial	.35176	.00068
Sector de Trabajo	.23046	.04356
Antigüedad Laboral	.08218	.80922
Grado de Escolaridad	.19105	.07151
Grupo de Edad	.18551	.10272
Participación Sindical	.18077	.10272

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

INTERRELACIONES DE FRCLASE (X/Y)	VALOR COEF. DE CRAMER	SIGNIFICANCIA
Poder de Mando	.85732	.00000
Ingreso Salarial	.35176	.00068
Actitud ante el Cambio	.31915	.00246
Actividad Económica	.27118	.01305

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

4.2.- Especificación de las Interrelaciones

Análisis de Coeficientes y Tablas de Contingencia)

Tal como se observa en el Cuadro N° 3, las variables Poder de Mando e Ingreso Salarial, utilizadas en la definición y construcción operativa de la variable Fracciones de Clase, presentan -por lo mismo- valores de significancia sumamente cercanos a cero. Es decir, podemos descartar la hipótesis de independencia estadística para ambas relaciones con una confianza superior al 99%. Sin embargo, cabe destacar la diferente fuerza asociativa que muestran los dos coeficientes de Cramer considerados para ambas relaciones. Para Poder de Mando, el coeficiente es de 0,85 (muy cercano a 1), mientras que para Ingreso Salarial dicho coeficiente cae a 0,35.

Esta diferencia en la fuerza asociativa de ambos coeficientes da cuenta de una distribución menos concentrada y homogénea para los ingresos salariales por localización de clase, que la registrada en el caso del poder de mando (vera Anexo II, Tablas N° 1 y N° 2). De esta manera, se observa la vigencia de relaciones de clase y laborales fuertemente jerarquizadas a nivel de funciones de mando,

pero con una estructura de retribuciones salariales menos diferenciada ⁽⁴⁴⁾.

Asimismo, también descartamos la hipótesis de independencia estadística para las relaciones de Fracciones de Clase y las variables Actitud ante el Cambio (coef.: 0,32), Actividad Económica Independiente en el Hogar (coef.: 0,27) y Sector de Trabajo (coef.: 0,23). En estos casos, el nivel de confianza estadística se sitúa entre el 95% y el 98% (ver Cuadro N° 3).

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

La existencia en el hogar de algún miembro con negocio o actividad económica independiente, según sea la localización de clase del trabajador de Y.C.F. miembro del hogar, da cuenta de otro

⁴⁴ Al respecto, cabe señalar que los salarios monetarios netos percibidos por los trabajadores pueden verse afectados por múltiples factores: remuneración por salario familiar y número de hijos, realización de horas extras, descuentos o premios especiales, etc.. Por lo mismo, este indicador debe ser considerado con reservas, aunque de todas maneras la relativa baja jerarquización de los salarios netos, en función de las localizaciones de clase, es un hecho evidente y significativo.

aspecto altamente significativo (ver Tabla N° 4, Anexo II). Es más probable que se desarrolle tal actividad alternativa, cuanto más privilegiada sea la fracción de clase del trabajador asalariado considerado (50% en el caso de los jefes, supervisores y profesionales, contra un 15% a nivel de los trabajadores no calificados). Una vez más, la categoría de los trabajadores calificados presenta una distribución muy cercana a la media ⁽⁴⁵⁾.

En cuanto a la relación entre Fracciones de Clase y Sector de Trabajo (Tabla N° 5, Anexo II), muestra cómo los obreros y empleados no calificados, así como los técnicos y obreros calificados, tienden a concentrarse en los sectores de producción (73.5% y 64% respectivamente). En tanto que la distribución de los jefes, supervisores y profesionales presenta una leve tendencia a concentrarse en los sectores de mantenimiento y servicios (58%) ⁽⁴⁶⁾.

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

⁴⁵ Un análisis más detallado de esta relación, y de su interacción con la variable "Retiro Voluntario", se verá en la sección 5.4 de este trabajo.

⁴⁶ Es regla para esta rama productiva que el Sector de Mantenimiento y Servicios demande más profesionales y trabajadores calificados no manuales, y que, de manera inversa, el sector de producción requiera mayor cantidad de trabajadores manuales no calificados (OIT,1988).

menos para el caso de la primera y de la tercera de estas relaciones consideradas.

Al respecto, el análisis de la relación entre fracciones de clase y grado de escolaridad muestra algunos comportamientos sobresalientes (ver Tabla N° 6, Anexo II):

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

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

c) Finalmente, la diferencia que registran las dos fracciones extremas con respecto a la categoría Secundaria Completa resulta relativamente menor (-18), que la diferencia a nivel de la categoría Primaria Incompleta (+30). Es decir, es evidente la diferencia entre niveles de escolaridad por fracción de clase sólo si consideramos el grado más bajo de instrucción alcanzado. Mientras que si analizamos el grado más alto, estas diferencias por fracción de clase disminuyen significativamente ⁽⁴⁷⁾.

⁴⁷ De esta manera, se pone en evidencia que: 1) Existen perfiles diferenciados de escolaridad por fracción de clase, pero tales diferencias no son lineales ni directas; y 2) Para las relaciones laborales

En lo que respecta a la distribución de los grupos de edad por fracción de clase, se destaca (ver Tabla N° 7, Anexo II):

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

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

Por último, para el caso de la relación entre la fracción de clase y el nivel de participación sindical, es posible destacar (ver Tabla N° 8, Anexo II):

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

b) Es mayor el nivel de participación sindical (sin militancia activa) en el caso de los trabajadores no calificados (43%) y jefes

observadas no resulta condición necesaria, ni mucho menos suficiente, tener un grado de escolaridad alto para acceder a la localización más privilegiadas. Esta última observación se explica en el marco de las particulares condiciones en que tradicionalmente opera en una empresa pública la selección y movilidad interna de personal (intervención de múltiples factores y criterios políticos y socio-personales no institucionales).

y supervisores (35%), que en el de los técnicos y obreros calificados (19%).

c) Asimismo, resulta mayor el porcentaje de trabajadores de éste último grupo en la no participación sindical (62%). De esta manera, los técnicos y obreros calificados constituyen la categoría que presenta el comportamiento más heterogéneo y polarizado. Tal fracción tiende a no participar sindicalmente; o, en su defecto, a tener una participación activa.

Finalmente, el análisis de Fracciones de Clase y Antigüedad Laboral (Cuadro N° 3), muestra que esta relación se acerca de manera significativa a la independencia estadística (sig.:0,81). Su coeficiente de asociación registra un valor cercano a cero (coef.: 0,08). Por otra parte, el análisis de la tabla de contingencia (Tabla N° 9, Anexo II) permite llegar a la misma conclusión. Es decir, es evidente la no existencia de una asociación entre ambas variables ⁽⁴⁸⁾.

5.- LA OPCION ESTRATEGICA DE TOMAR RETIRO VOLUNTARIO

(Una decisión socialmente condicionada)

El contenido de esta sección presenta y analiza los resultados estadísticos que fueron generados a partir de utilizar el

⁴⁸ Este hecho contrasta con lo que deberíamos esperar en una estructura empresaria basada en una organización de la producción y en relaciones laborales de tipo "fordista" (Novick,1983; Coriat,1985). Es decir, podríamos esperar una mayor movilidad ocupacional intraempresaria (a mayor antigüedad -> mayor rango de clase). Sin embargo, esto no ocurre; o, por lo menos, no ocurre de manera estadísticamente significativa. Sin embargo, esta observación, aunque importante, debe ser relativizada. El dato no toma en cuenta las trayectorias individuales (criterio que en realidad resulta más válido para poder medir la movilidad intra e interempresaria). Así como tampoco se considera la "mortalidad" natural o discriminada de casos.

procedimiento de regresión logística. En lo fundamental, se analizan aquí dos salidas de regresión (ver Modelo N° 1 y Modelo N° 2), las cuales muestran los efectos simples y de interacción más significativos que inciden en la explicación del comportamiento estratégico de retiro.

La Estrategia de Retiro es en ambas salidas la variable dependiente. Es decir, la "variación a explicar" quedó delimitada por el paso de (0) "No Tomar" --> (1) "Si Tomar" la estrategia de retiro. Por lo tanto, los coeficientes considerados en ambos modelos dan cuenta de la probabilidad de "Si Tomar" tal opción tomando en cuenta el peso del efecto que genera pasar de una a otra categoría en cada una de las variables e interacciones independientes. Cada una de estas variables e interacciones tiene a su vez su categoría o valor de comparación (⁴⁹).

De esta manera, este tipo de explicación considera la significancia estadística de cada efecto explicativo (X) sobre la variación registrada en la variable a explicar (Y), controlando el resto de los efectos incluidos en el modelo; a la vez que da cuenta de la bondad de ajuste que presenta el modelo multivariado seleccionado en

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

función de la explicación que se busca generar (Ver Anexo III- Metodológico) ⁽⁵⁰⁾.

5.1.- Análisis de Efectos Considerados en el Modelo N° 1

(Estimación de Efectos Simples)

El Modelo de Regresión N° 1 ⁽⁵¹⁾ muestra el ajuste a los datos de un modelo teórico que sólo consideró el efecto simple de cada una de las variables del diseño, sometiendo a control (manteniendo constante) el efecto de las restantes ⁽⁵²⁾. Al respecto, se puede observar:

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

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

⁵⁰ Por otra parte, en el Anexo IV se presentan para su consulta las tablas de contingencia correspondientes a las relaciones bivariadas que se formulan entre Estrategia de Retiro y cada una de las variables independientes consideradas en el modelo.

⁵¹ El procedimiento de regresión logística utilizado fue el de eliminación regresiva. Es decir, a partir de ajuste con el total de variables incluidas en el modelo, se fue descartando de a uno aquellos efectos no significativos (con menos del 95% de confianza). En el Anexo III-Metodológico se especifica la forma en que deben ser interpretados los coeficientes de las dos salidas que fueron generadas (Modelo N° 1 y Modelo N° 2).

⁵² 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.

Variables	Variables Incluidas en el Modelo					R	Exp(B)
	B	S.E.	Wald	df	Sig		
FRCLASE (LOCALIZACION OCUPACIONAL)			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
PARSIND (PARTICIPACION SINDICAL)			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
Chi-cuadrado residual			4.721	7			.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	

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

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 (sig. 0,05). El primer efecto afecta la probabilidad de "Sí Tomar" retiro a una razón de 4,1, mientras que el segundo lo hace a una razón de 3,7. Vemos aquí el comportamiento similiar e igualmente distante que tuvieron estas dos categorías con respecto al comportamiento seguido por los activistas sindicales.

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), resultaron ser factores de incidencia específica e importante sobre la decisión de tomar 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 diferentes modelos ajustados, así lo confirman.

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

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

(Estimación de Efectos de Interacción)

Pero hasta aquí sólo se han considerado efectos simples. Por lo tanto, en función de poder controlar posibles efectos espúrios, y lograr al mismo tiempo una mayor especificidad en nuestro análisis, se procedió a ajustar -siempre a través del procedimiento de regresión logística- diferentes modelos teóricos considerando variados efectos simples y de interacción entre las variables ⁽⁵³⁾. Como resultado de estas pruebas, y de comparar sus resultados, obtuvimos el siguiente modelo multivariado ⁽⁵⁴⁾.

MODELO DE REGRESION N° 2
EFECTOS DE INTERACCION QUE EXPLICAN LA ESTRATEGIA DE RETIRO

	Interacciones Incluidas en el Modelo					R	Exp(B)
	B	S.E.	Wald	df	Sig		
FRCLASE*PARSIND			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
MANDO*EDUCA							
Comparación: Sin Mando/Baja Instrucción							
INT_3 (Con Mando/Mayor Instrucción)	.3240	.1674	3.7502	1	.0528	.1058	1.3829

En tal sentido, el Modelo de Regresión N° 2 muestra los efectos de interacción más significativos que fueron seleccionados por el procedimiento de regresión (siempre en función de explicar la opción de "Sí Tomar" la estrategia de retiro) ⁽⁵⁵⁾:

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

54 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).

55 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.

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

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

3) El efecto MANDO*EDUCA mostró ser 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 y razón de cambio de 1,4). Es decir, a mayor nivel de instrucción y con función de mando se registró mayor probabilidad de tomar retiro voluntario.

5.3.- Una Opción Socialmente Estructurada (Interpretación de Resultados)

Con base en los resultados obtenidos en ambos modelos (Modelo N° 1 y Modelo N° 2), se registra un aumento en la probabilidad de tomar retiro voluntario cuando:

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

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

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

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

comportamiento del sector con experiencias gerencial y más calificados se mostró más ofensivo y elástico.

Al respecto, cabe señalar que el comportamiento seguido por los trabajadores no calificados se apoyó en la estrategia de mantener la inserción laboral asalariada con miras a no perder las seguridades y los beneficios que brinda la misma ⁽⁵⁶⁾. Mientras que, por el contrario, los sectores medios asalariados, con alta calificación profesional y sin una disposición favorable hacia prácticas gremiales (o con experiencia gerencial y alto nivel de instrucción), mostraron un comportamiento más elástico frente a las inestables condiciones del mercado. Es decir, estos sectores tuvieron -desde el punto de vista de la oferta- una mayor elasticidad para enfrentar la salida ocupacional.

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

Por último, cabe relacionar estos resultados con las conclusiones a las que han arribado varios estudios empíricos que - desde el otro ángulo del mercado- muestran las tendencias generadas por las empresas a nivel de la demanda y de las formas de gestión de

la fuerza de trabajo (Kosacoff-Aspiazu, 1989; Walter, 1991; Novick, 1991). Tales estudios señalan la fuerte disminución -en términos relativos y absolutos- de personal obrero no calificado en importantes empresas. A la vez que obsevan un importante incremento en la demanda de personal calificado, el cual es contratado bajo formas más flexibles de gestión y organización del trabajo (por ejemplo, el caso de la industria automotriz) (Walter, 1991).

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

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

En primer lugar, en la Tabla N° 4 (Anexo II) es fácil observar que (en coincidencia con lo visto en la sección 4.2) ha sido la localización de clase media con calificación profesional (jefes, supervisores y profesionales) la que presenta mayor relación con una práctica económica independiente. En 1991, el 50% de los hogares de esta fracción registraban tener alguna actividad o negocio por

⁵⁶ 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

cuenta propia. Mientras que en las otras dos fracciones socio-ocupacionales consideradas ésta participación resultó ser mucho menor (34% y 15% respectivamente) ⁽⁵⁷⁾.

La disponibilidad en hogares de estratos medios de alguna fuerza de trabajo con calificación profesional o gerencial, más la posibilidad de contar con cierto fondo de ahorro, parecen haber sido condiciones favorables para el desarrollo de una inserción ocupacional independiente (como pequeño empresario, socio, o cuenta propia). Ya sea que este tipo de inserción se hubiera orientado a reducir el efecto de la caída de los salarios e ingresos nominales, o a desarrollar una estrategia de acumulación de capital.

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

complementarias independientes o por cuenta propia (ver sección 5.4).

57 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 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).

los hogares de obreros no calificados que tomaron retiro voluntario registran un menor nivel de participación en este tipo de actividades (11%) que los que no lo tomaron (16%).

CUADRO N° 4
ACTIVIDAD ECONOMICA INDEPENDIENTE EN HOGARES
POR LOCALIZACION OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR
SEGUN NO ADOPCION DEL RETIRO VOLUNTARIO

Trabajadores de Y.C.F.-Río Turbio, diciembre de 1991

- En porcentajes -

	Jefes y Superv.	Técnicos y Calif.	Obreros No Calif.
Con Actividad Económica	40,0	35,3	16,0
Sin Actividad Económica	60,0	64,7	84,0
	100,0	100,0	100,0

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

CUADRO N° 5
ACTIVIDAD ECONOMICA INDEPENDIENTE EN HOGARES

**POR LOCALIZACION OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR
SEGUN SI ADOPCION DEL RETIRO VOLUNTARIO**

**Trabajadores de Y.C.F.-Río Turbio, diciembre de 1991
- En porcentajes -**

	Jefes y Superv.	Técnicos y Calif.	Obreros No Calif.
Con Actividad Económica	56,3	33,3	11,1
Sin Actividad Económica	43,8	66,7	88,9
	100,0	100,0	100,0

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

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

5.5.- Desiguales Capacidades de Mercado

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

Por último, nos parece relevante enriquecer algunas de las formalizaciones obtenidas por el análisis estadístico con un acercamiento a las representaciones que hacen los trabajadores de su propia situación ocupacional y futuro laboral inmediato ⁽⁵⁸⁾:

"No hay reconocimiento ni apoyo desde arriba"

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

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

Asimismo, diferentes registros de información cualitativa dan cuenta del desgaste y del deterioro que la situación institucional de la empresa ha generado sobre las relaciones laborales y de autoridad. En tal sentido, la fracción gerencial y profesional ha

58 Para ello nos servimos de un grupo de entrevistas en profundidad que fueron aplicadas a diferentes trabajadores del complejo minero. Estas entrevistas fueron aplicadas entre enero y marzo de 1992. Es decir, durante parte del periodo en que estuvo vigente el régimen de "retiro voluntario".

tendido a concentrar presiones de diferentes intereses y actores. Por una parte, sindicatos y trabajadores demandan a los cuadros gerenciales incrementos salariales y soluciones estructurales a la situación de crisis empresaria. Al mismo tiempo, las propuestas y solicitudes elevadas por los cuadros directivos al Gobierno, en un marco de compromiso y responsabilidad política frente al ajuste, no se ven satisfechas:

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

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

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

"No tenemos estímulo económico"

Un aspecto altamente resentido por el conjunto de los trabajadores ocupados en Y.C.F. es la fuerte caída que han registrado el salario real y los ingresos indirectos. Los sueldos y beneficios

actuales están lejos de ofrecer la "ventajas comparativas" (frente a otras actividades industriales asalariadas) que brindaban diez años atrás. Pero a pesar de que no es la fracción de clase media la fracción más "objetivamente" afectada por esta regresión, es ella, sin embargo, la que manifiesta el mayor impacto "simbólico" frente a la situación. Al respecto, se destacan expresiones tales como:

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

"Todavía tengo posibilidad de hacer carrera en otra empresa"

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

Al respecto, los trabajadores pertenecientes a esta fracción manifiestan una valoración altamente positiva de su capital en calificación y experiencia gerencial. A la vez que no ven en la

empresa Y.C.F. un futuro laboral favorable para sí mismos. La movilidad ocupacional y su reincorporación al mercado de trabajo, si bien resulta problemática, no parece ser para ellos un problema insuperable ⁽⁵⁹⁾:

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

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

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

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

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

muchas alternativas. Las cosas no están tampoco bien en el norte" (electromecánico de mina, 34 años).

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

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

Esta heterogénea disposición encuentra correspondencia con la gran variedad de ocupaciones calificadas que conforman en nuestro caso la fracción de trabajadores especializados. Actualmente, la demanda laboral no es homogénea frente a los diferentes tipos de calificaciones. La reestructuración y los cambios tecnológicos están generando profundos cambios de localización de clase y prestigio social a nivel de estos trabajadores. Asimismo, ésta variada situación y poder de negociación en el mercado y en las relaciones laborales, puede en parte explicar la heterogeneidad que, frente al comportamiento de retiro, manifestaron tener los técnicos y trabajadores calificados.

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

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

6.- COMENTARIOS FINALES

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

Al respecto, el análisis estadístico aplicado en este estudio ha hecho evidente el comportamiento diferencial de trabajadores asalariados que presentan una misma inserción laboral pero que cuentan con diferente inserción laboral y social ("capital" de

calificación, relaciones de autoridad, nivel de instrucción y de participación gremial). En primer lugar, el análisis ha llamado la atención sobre la mayor "disposición" y "capacidad" de movilidad ocupacional que presentaron los sectores medios profesionales y gerenciales asalariados (clases medias), y más aún cuando los mismos no registraban ningún tipo de actividad gremial. Asimismo, hemos visto como esta disposición se vio estimulada cuando en los hogares de esta fracción de clase alguien desarrollaba alguna actividad económica independiente.

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

Es claro que la fracción ocupacional con mayor capacidad de negociación en el mercado presentó por lo mismo una mayor elasticidad y movilidad laboral. En algunos casos, esto debido a sus mayores posibilidades relativas de reinserción laboral salarial en el marco de las actuales condiciones del mercado; o, más aún, debido a sus posibilidades de iniciar o ampliar algún tipo de actividad económica independiente. Por lo mismo, la fracción menos calificada, más vulnerable ante la crisis, se vio fundamentalmente obligada a intensificar el uso de la fuerza de trabajo disponible en el hogar. En este caso, estos trabajadores, independientemente de que

desarrollaran o no alguna actividad económica por cuenta propia, buscaron no perder sus ingresos fijos salariales, la estabilidad laboral y los beneficios indirectos obtenidos bajo la relación de dependencia laboral.

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

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

BIBLIOGRAFIA CITADA

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

Althusser, (1970): Lenin y la filosofía, ed. Era, México.

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

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

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

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

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

- Basualdo, E., (1987), Deuda externa y poder económico en Argentina. edit. Nueva América, Bs.As..
- Basualdo, E., (1990): La crisis actual y los proyectos alternativos. Cuadernos Casamovimiento, Buenos Aires, 1990.
- Beccaria, L. (1992): Los cambios en la estructura distributiva 1975-1990, en Minujin (comp.), "Cuesta Abajo", UNICEF/ Ed. Lozada, Bs.As..
- Beccaria, L. y A Orsatti (1990): Precarización laboral y estructura productiva en la Argentina 1974-1988. En La precarización del empleo en la Argentina, P. 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, Memorias del Congreso Latinoamericano de Población y Desarrollo, vol. 1, UNAM-El Colegio de México.
- Coriat, B. (1985): El cronómetro y el taller, Siglo XXI, España.
- Cortés, F. y O. Cuellar (1990): Crisis y reproducción social. Los comerciantes del sector informal. Flacso-Porrúa, Mewxico.
- Cortés, R. y A. Marshall (1991): Notas sobre la intervención del Estado y la regulación de la fuerza de trabajo. Mimeo, Buenos Aires.
- Cortés, F. y R.M. Rubalcava (1992): Algunos determinantes de la inserción laboral en la industria maquiladora de exportación de Matamoros. CES, El Colegio de México, (mimeo).
- Cortés, F. y R.M. Rubalcava (1991): Consideraciones sobre el uso de la estadística en las ciencias sociales: estar a la moda o pensar un poco. Mimeo, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México.
- Cortés, R. y A. Marshall (1991): Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. En Estudios del Trabajo, N° 1, ASET, Buenos Aires.
- Dahrendorf, R. (1962): Clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial. Edic. RIALD, Madrid.
- Di Tella, T., L. Brams, J. Reynaud, y A. Touraine, A. (1967): Sindicato y comunidad. Editorial del Instituto, Buenos Aires.

- Durkheim, E. (1982): La división social del trabajo, Askal, Madrid.
- Elster, J. (1984): Ulyses and the Sirens, Cambridge Press, Cambridge.
- Elster, J. (1982): Marxismo, funcionalismo y teoría de juegos. Alegato en favor del individualismo metodológico, Zona Abierta N° 33, 1984.
- Feldman, S. (1989): Tendencias a la sindicalización en Argentina. En Estudios del Trabajo, N° 2, 2° semestre 1992, ASET, Buenos Aires.
- Galin, J. y M. Novick (1990): La precarización del empleo en la Argentina. CEAL/CLAT-CLACSO, 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 (en español). En inglés, The class structure of advanced societies. Hutchinson University Library, London, 1973.
- Gobierno Argentino (1989): Leyes, decretos y resoluciones para la reforma del Estado, editado por Ambito Financiero, Bs.As., 1989.
- Hosmer, D. y L. Stanley (1989): Applied logistic regression, John Wiley, New York.
- IDEP-ATE (1991): Informe de Coyuntura: La evolución del Plan Cavallo, Instituto de Estudios sobre Estado y Participación, Bs.As.
- IDEP-ATE (1992): El Plan Brady. Informe de Coyuntura, Instituto de Estudios sobre Estado y Participación, Bs.As.
- INDEC (1992): Censo Nacional de Población y Vivienda de 1991 (datos provisionales), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Bs.As..
- INDEC (1992): Información de Prensa: Encuesta Permanente de Hogares total de aglomerados urbanos - Mayo 1992, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Bs.As. Y series anteriores: desde 1974 a 1992.
- Jabazz, M. (1993): Nuevas modalidades de relaciones laborales en una coyuntura de cambio organizacional, en Boletín del CEIL, N° XXI, Mayo de 1993, 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, Bs.As..
- Lozano, C. y R. Feletti (1991): La etapa Menem. Cambio estructural, crisis recurrentes y destino político. IDEP, ATE, Bs.As.
- Margulis, M. y R. Tuiran (1986): Desarrollo y población en la frontera norte: el caso de Reynosa. El Colegio de México, México.
- Margulis, M. (1989): Reproducción de la unidad doméstica, fuerza de trabajo y relaciones de producción. En Grupos domésticos y reproducción cotidiana, publicado por la Coordinación de Humanidades de la UNAM y El Colegio de México, México.
- Margulis, M. (1980): Reproducción social de la vida y reproducción del capital, en Revista Nueva Antropología, 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. (1988): Políticas sociales: el modelo neoliberal. Ed. Legasa, Buenos Aires.
- Marshall, A. (1978): El mercado de trabajo en el capitalismo periférico. El caso argentino, Cuadernos Pispal, El Colegio de México.
- Martínez, J. (1991): Reestructuración empresaria y crisis sindical en en el enclave de Río Turbio, UBA-FLACSO, Bs.As. (mimeo).
- Marx, K. (1977): El capital, Tomo I (secciones segunda, tercera, quinta y sexta), y Tomo III, cap.. Fondo de Cultura Económica. México, 1977.
- Marx, K. y F. Engels (1979): La ideología alemana. Ediciones Cultura popular, México.
- Marx, K. y F. Engels (1969): Obras Escogidas. Ed. Progreso. Moscú.
- Minujin, A. y P. Vionocur (1989): ¿Quiénes son los pobres? INDEC, Documentos de Trabajo, N° 10.
- Minujin, A. (1992): En la rodada, en Minujín (comp.), "Cuesta abajo", UNICEF/Ed. Lozada, Bs.As..
- Minujin, A. (comp.) (1992): Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina. UNICEF-LOSADA, Buenos Aires.
- MOySO-YCF (1992): Informe de Coyuntura, Yacimientos Carboníferos Fiscales-Ministerio de Obras y Servicios Públicos, Bs.As., del 15 de enero de 1992
- MTySS-ATE-YCF (1975): Convenio Colectivo de Trabajo entre Yacimientos Carboníferos Fiscalas y la Asociación de Trabajadores del Estado, Convenio N° 3/75 E" de 1975, y "Acta Acuerdo" de 1984, Ministerio de Trabajo de la Nación, Bs.As.

- Muñoz-Oliveira-Stern (1979): Migraciones y desigualdad social en la ciudad de México, UNAM-El Colegio de México, México.
- Neffa, J. (1985): Condiciones y medio ambiente de trabajo y remuneraciones de los trabajadores precarios. Ministerio de Trabajo y CIAT/OIT, Buenos Aires.
- Novick, M. (1991): Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical, ASET, 1° semestre de 1991, N° 1, Bs.As.
- Novick, M. (1983): Condiciones de trabajo del puesto y de la empresa. Su conceptualización teórica. CEIL-OIT, Buenos Aires.
- Nun, J. (1969): Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal, Revista Latinoamericana de Sociología.
- Oliveira, O.de y V. Salles (1989b): Grupos domésticos y reproducción cotidiana. UNAM, El Colegio de México, México, 1989.
- Oliveira, O. y V. Salles (1989a): Acerca del estudio de los grupos domésticos: un enfoque sociodemográfico. Introducción al libro 'Grupos domésticos y reproducción cotidiana', publicado por la Coordinación de Humanidades de la UNAM y El Colegio de México, México.
- Olson, M (1968): The logic of collective action, New York, Schooken Books.
- Parsons, T. y E. Shields (1962): Towards a General Theory of Action, New York, Harper Torchbooks.
- Piaget, J. (1965): Estudios sociológicos. Ed. Ariel, Barcelona, 1983.
- Provincia de Santa Cruz (1988): Censo Provincial de Población y Vivienda de 1987, Dirección de Estadística, Río Gallegos.
- Przeworski, A. (1985): Marxismo y elección racional. Revista Doxa, N° 3 y 4 , Bs.As., 1990.
- Przeworski, A. (1978): El proceso de formación de clases. Revista Mexicana de Sociología, Num. Extraordinario E/78. Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México.
- Przeworski, A. (1982): Teoría sociológica y el estudio de la población: reflexiones sobre el trabajo de la comisión de población y desarrollo de CLACSO. En Reflexiones teórico metodológicas sobre las investigaciones en población. CLACSO-El Colegio de México, México.
- Przeworski, A. (1970): The logic of comparative social inquiry, New York, John Wiley.
- Runciman, W. (1990): How many classes are there in contemporary British society?, Sociology, (agosto de 1990).

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

Salvia, A., P. Bonacalza y V. Casco (1991): "Turbio Destino", video documental (UBA-PROITTE).

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

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

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

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

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

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

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

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

Smith, W. (1991): Conflicto distributivo y política macro-económica en Argentina. Revista Mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, N° 1 enero/marzo.

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

Tarcus, H. (1989): La crisis del estado populista. Argentina 1976-1990. En Revista Realidad Económica, N° 107, abril-mayo 1992, IADE, Buenos Aires.

Thompson, A. (1988): Negociación colectiva, democracia y crisis económica en Argentina, Boletín Informativo de Techint, N° 255, Bs.As.

Torrado, S. (1981): Sobre los conceptos estrategias familiares de vida y procesos de reproducción de la fuerza de trabajo. Notas teóricas y metodológicas. En Demografía y Economía, Vol. 15, N° 2 y N° 46, México.

Torrado, S. (1985): El enfoque de las estrategias familiares de vida en América Latina. Cuaderno CEUR, N° 2, Buenos Aires.

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

Turner, J. (1984): Societal stratification a theoretical analysis, Columbia University Press.

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

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

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

Wiessenthal (1980): Two logics of collective action: theoretical notes on social classes and organizational forms, en Zeitlin (comp.), "Political power and social theory", Greenwich, JAI Press.

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

Wright, E. (1982): Class boundaries and contradictory class locations, en Giddens y Held (eds), "Classes, power and conflict. Classical and contemporary debates", University of California Press, Los Angeles.

Zapata, F. (1977): Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina. En Revista Mexicana de Sociología, 1977, N° 2, México.

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

Zapata, F. (1990): El sindicalismo en América Latina: crisis y futuro. En Trabajo", N° 3-4, UAM Iztapalapa.

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

occola, J. (1980): La gesta del carbón. Ed. Liena, Buenos Aires.

**ANEXO I:
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS**

ESTRATEGIA DE RETIRO

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
NO TOMAR	0.00	69	58.5	58.5	58.5
SI TOMAR	1.00	49	41.5	41.5	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

FRACCIONES DE CLASE

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
JEFES Y SUPERV.	1.00	26	22.0	22.0	22.0
TEC.Y OBRCALIF.	2.00	58	49.2	49.2	71.2
EMP.Y OBNOCAL	3.00	34	28.8	28.8	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

PODER DE MANDO

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
CON MANDO	1.00	28	23.7	23.7	23.7
SIN MANDO	2.00	90	76.3	76.3	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

SALARIO

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
ALTO	1.00	54	45.8	45.8	45.8
BAJO	2.00	64	54.2	54.2	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

SECTOR DE TRABAJO

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
PRODUCCION	1.00	73	61.9	61.9	61.9
MANTEN.Y SERV.	2.00	45	38.1	38.1	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

ANTIGÜEDAD LABORAL

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
MAS DE 23 AÑOS	1.00	22	18.6	18.6	18.6
ENTRE 12 Y 22 AÑOS	2.00	59	50.0	50.0	68.6
MENOS DE 12 AÑOS	3.00	37	31.4	31.4	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

GRADO DE ESCOLARIDAD

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
PRIMARIA INCOMPLETA	1.00	31	26.3	26.3	26.3
PRIMARIA COMPLETA	2.00	67	56.8	56.8	83.1
SECUNDARIA COMPLETA	3.00	20	16.9	16.9	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

GRUPOS DE EDAD

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
20 A 35	1.00	33	28.0	28.0	28.0
36 A 45	2.00	49	41.5	41.5	69.5
46 Y MAS	3.00	36	30.5	30.5	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent. Válido	Porcent. Acumul.
ACTIVISTAS	1.00	19	16.1	16.1	16.1
CON PARTICIP.	2.00	35	29.7	29.7	45.8
SIN PARTICIP.	3.00	64	54.2	54.2	100.0
		-----	-----	-----	
Total		118	100.0	100.0	

ACTITUD ANTE EL CAMBIO ECONOMICO

Porcent. Porcent.

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Válido	Acumul.
A FAVOR	1.00	60	50.8	50.8	50.8
EN CONTRA	2.00	58	49.2	49.2	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	118	100.0	100.0	

ACTIVIDAD ECONOMICA INDEPENDIENTE

Categorías	Valor	Frecuencia	Porcent.	Porcent.	Porcent.
CON ACTIVIDAD	1.00	38	32.2	32.2	32.2
SIN ACTIVIDAD	2.00	80	67.8	67.8	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	118	100.0	100.0	

ANEXO II

TABLAS DE CONTINGENCIA PARA FRACCIONES DE CLASE

TABLA N° 1
FRACCIONES DE CLASE POR PODER DE MANDO

		FRCLASE			
N° Casos		JEFES Y	TEC.Y OB	EMP.Y OB	
% Fila		SUPERV.	CALIF.	NO CAL.	Fila
% Columna		1.00	2.00	3.00	Total
MANDO	1.00	24	2	2	28
	CON MANDO	85.7	7.1	7.1	23.7
		92.3	3.4	5.9	
SIN MANDO	2.00	2	56	32	90
		2.2	62.2	35.6	76.3
		7.7	96.6	94.1	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 2
FRACCIONES DE CLASE POR NIVEL DE INGRESO SALARIAL

		FRCLASE			
N° Casos		JEFES Y	TEC.Y OB	EMP.Y OB	
% Fila		SUPERV.	CALIF.	NO CAL.	Fila
% Columna		1.00	2.00	3.00	Total
SALARIO1	1.00	19	27	8	54
	ALTO	35.2	50.0	14.8	45.8
		73.1	46.6	23.5	

BAJO	2.00	7	31	26	64
		10.9	48.4	40.6	54.2
		26.9	53.4	76.5	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 3
ACTITUD HACIA EL CAMBIO POR FRACCION DE CLASE

ACTITUD	N° Casos % Fila % Columna	FRCLASE			Fila Total
		JEFES Y SUPERV. 1.00	TEC.Y OB CALIF. 2.00	EMP.Y OB NO CAL. 3.00	
		1.00	6	31	
TRADICIONAL		10.0	51.7	38.3	50.8
		23.1	53.4	67.6	
2.00		20	27	11	58
MODERNA		34.5	46.6	19.0	49.2
		76.9	46.6	32.4	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 4
ACTIVIDAD INDEPENDIENTE EN HOGARES POR FRACCIONES DE CLASE

ACTIVIDAD	N° Casos % Fila % Columna	FRCLASE			Fila Total
		JEFES Y SUPERV. 1.00	TEC.Y OB CALIF. 2.00	EMP.Y OB NO CAL. 3.00	
		1	13	20	
CON ACTIVIDAD		34.2	52.6	13.2	32.2

CUENTA PROPIA		50.0	34.5	14.7	
	2	13	38	29	80
SIN ACTIVIDAD		16.3	47.5	36.3	67.8
CUENTA PROPIA		50.0	65.5	85.3	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 5
SECTOR DE TRABAJO POR FRACCION DE CLASE

SECTRAB	N° Casos % Fila % Columna	FRCLASE			Fila Total
		JEFES Y SUPERV. 1.00	TEC.Y OB CALIF. 2.00	EMP.Y OB NO CAL. 3.00	
PRODUCCION	1.00	11	37	25	73
		15.1	50.7	34.2	61.9
		42.3	63.8	73.5	
MANTEN.Y SERV.	2.00	15	21	9	45
		33.3	46.7	20.0	38.1
		57.7	36.2	26.5	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 6
GRADO DE ESCOLARIDAD POR FRACCION DE CLASE

N° Casos	FRCLASE		

	% Fila % Columna	JEFES Y	TEC.Y OB	EMP. Y OB	Fila Total
		SUPERV. 1.00	CALIF. 2.00	NO CAL. 3.00	
EDUCA					
PRIMARIA INCOMPL	1.00	2	16	13	31
		6.5	51.6	41.9	26.3
		7.7	27.6	38.2	
PRIMARIA COMPLET	2.00	17	32	18	67
		25.4	47.8	26.9	56.8
		65.4	55.2	52.9	
SECUNDARIA COMPL	3.00	7	10	3	20
		35.0	50.0	15.0	16.9
		26.9	17.2	8.8	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 7
GRUPOS DE EDAD POR FRACCION DE CLASE

	N° Casos % Fila % Columna	FRCLASE			Fila Total
		JEFES Y SUPERV. 1.00	TEC.Y OB CALIF. 2.00	EMP.Y OB NO CAL. 3.00	
EDAD1					
20 a 35	1.00	6	21	6	33
		18.2	63.6	18.2	28.0
		23.1	36.2	17.6	
36 a 45	2.00	10	24	15	49
		20.4	49.0	30.6	41.5
		38.5	41.4	44.1	
46 y más	3.00	10	13	13	36
		27.8	36.1	36.1	30.5
		38.5	22.4	38.2	
Columna		26	58	34	118

Total 22.0 49.2 28.8 100.0

TABLA N° 8
NIVEL DE PARTICIPACION SINDICAL POR FRACCION DE CLASE

PARTSIND	N° Casos % Fila % Columna	FRCLASE			Fila Total
		JEFES Y SUPERV. 1.00	TEC.Y OB CALIF. 2.00	EMP.Y OB NO CAL. 3.00	
ACTIVOS	1.00	5	11	3	19
		26.3	57.9	15.8	16.1
		19.2	19.0	8.8	
CON PARTICIP.	2.00	9	11	15	35
		25.7	31.4	42.9	29.7
		34.6	19.0	44.1	
SIN PARTICIP.	3.00	12	36	16	64
		18.8	56.3	25.0	54.2
		46.2	62.1	47.1	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

TABLA N° 9
ANTIGUEDAD LABORAL POR FRACCION DE CLASE

ANT2	N° Casos % Fila % Columna	FRCLASE			Fila Total
		JEFES Y SUPERV. 1.00	TEC.Y OB CALIF. 2.00	EMP.Y OB NO CAL. 3.00	
Más de 22 Años	1.00	6	11	5	22
		27.3	50.0	22.7	18.6
		23.1	19.0	14.7	
Entre 12-22 Años	2.00	14	27	18	59
		23.7	45.8	30.5	50.0
		53.8	46.6	52.9	

Menos de 12 Años	3.00	6	20	11	37
		16.2	54.1	29.7	31.4
		23.1	34.5	32.4	
Columna		26	58	34	118
Total		22.0	49.2	28.8	100.0

ANEXO III-METODOLOGICO

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 SPSS/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.

En el estudio se presentaron 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.

ANEXO IV:

TABLAS DE CONTINGENCIA
VARIABLE DEPENDIENTE: RETIRO

RETIRO POR FRACCIONES DE CLASE

		FRCLASE			
N° Casos		JEFES Y	TEC.Y OB	EMP.Y OB	
% Fila		SUPERV.	CALIF.	NO CAL.	Fila
% Columna		1.00	2.00	3.00	Total
RETIRO					
	.00	10	34	25	69
NO TOMAR		14.5	49.3	36.2	58.5
		38.5	58.6	73.5	
	1.00	16	24	9	49
TOMAR		32.7	49.0	18.4	41.5
		61.5	41.4	26.5	
	Columna	26	58	34	118
	Total	22.0	49.2	28.8	100.0

RETIRO POR PODER DE MANDO

		MANDO		
N° Casos		CON MAN-	SIN MAN-	
% Fila		DO	DO	Fila
% Columna		1.00	2.00	Total
RETIRO				
	.00	14	55	69
NO TOMAR		20.3	79.7	58.5
		50.0	61.1	
	1.00	14	35	49
TOMAR		28.6	71.4	41.5
		50.0	38.9	
	Columna	28	90	118
	Total	23.7	76.3	100.0

RETIRO POR NIVEL DE SALARIO REAL

		SALARIO		
N° Casos		ALTO	BAJO	
% Fila				Fila
% Columna		1.00	2.00	Total
RETIRO				
	.00	31	38	69
NO TOMAR		44.9	55.1	58.5
		57.4	59.4	
	1.00	23	26	49
TOMAR		46.9	53.1	41.5
		42.6	40.6	
	Columna	54	64	118
	Total	45.8	54.2	100.0

RETIRO POR SECTOR DE TRABAJO

		SECTRAB		
N° Casos		PRODUC-	MANTEN.Y	
% Fila		CION	SERV.	Fila
% Columna		1.00	2.00	Total
RETIRO				
	.00	47	22	69
NO TOMAR		68.1	31.9	58.5
		64.4	48.9	
	1.00	26	23	49
TOMAR		53.1	46.9	41.5
		35.6	51.1	
	Columna	73	45	118
	Total	61.9	38.1	100.0

RETIRO POR ANTIGUEDAD LABORAL

		ANT2			
N° Casos		HASTA	1968-	1978-	
% Fila		1967	1977	1989	Fila
% Columna		1.00	2.00	3.00	Total
RETIRO					
	.00	15	31	23	69
NO TOMAR		21.7	44.9	33.3	58.5
		68.2	52.5	62.2	
	1.00	7	28	14	49
TOMAR		14.3	57.1	28.6	41.5
		31.8	47.5	37.8	
	Columna	22	59	37	118
	Total	18.6	50.0	31.4	100.0

RETIRO POR GRADO DE ESCOLARIDAD

		EDUCA			
N° Casos		PRIMARIA	PRIMARIA	SECUNDAR	
% Fila		INCOMPL.	COMPLETA	COMPLETA	Fila
% Columna		1.00	2.00	3.00	Total
RETIRO					
	.00	22	38	9	69
NO TOMAR		31.9	55.1	13.0	58.5
		71.0	56.7	45.0	
	1.00	9	29	11	49
TOMAR		18.4	59.2	22.4	41.5
		29.0	43.3	55.0	
	Columna	31	67	20	118
	Total	26.3	56.8	16.9	100.0

RETIRO POR GRUPOS DE EDAD

		EDAD		
RETIRO	N° Casos	JOVENES	MAYORES	Fila
	% Fila			Total
	% Columna	1.00	2.00	
NO TOMAR	.00	20	49	69
		29.0	71.0	58.5
		60.6	57.6	
TOMAR	1.00	13	36	49
		26.5	73.5	41.5
		39.4	42.4	
	Columna	33	85	118
	Total	28.0	72.0	100.0

RETIRO POR NIVEL DE PARTICIPACION SINDICAL

		ACTSIND		
RETIRO	N° Casos	ACTIVOS	NO ACTI- VOS	Fila
	% Fila			Total
	% Columna	1.00	2.00	
NO TOMAR	.00	15	54	69
		21.7	78.3	58.5
		78.9	54.5	
TOMAR	1.00	4	45	49
		8.2	91.8	41.5
		21.1	45.5	

Columna	19	99	118
Total	16.1	83.9	100.0

RETIRO POR GRADO DE PARTICIPACION SINDICAL

		PARSIND			Fila Total
RETIRO	N° Casos % Fila % Columna	ACTIVIS- TAS	CON PAR- TICIP.	SIN PAR- TICIP.	
		1.00	2.00	3.00	
NO TOMAR	.00	15	20	34	69
		21.7	29.0	49.3	58.5
		78.9	57.1	53.1	
TOMAR	1.00	4	15	30	49
		8.2	30.6	61.2	41.5
		21.1	42.9	46.9	
	Columna	19	35	64	118
	Total	16.1	29.7	54.2	100.0

RETIRO POR ACTITUD ANTE EL CAMBIO

		ACTCAMB		Fila Total
RETIRO	N° Casos % Fila % Columna	EN CON- TRA	A FAVOR	
		1.00	2.00	
	.00	39	30	69

NO TOMAR		56.5	43.5	58.5
		65.0	51.7	
TOMAR	1.00	21	28	49
		42.9	57.1	41.5
		35.0	48.3	
Columna		60	58	118
Total		50.8	49.2	100.0
