

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Expresiones identitarias. Estudio de caso de los
trabajadores del astillero 'VC' de Carmelo**

Jessica Ramírez
Tutora: Geyser Margel

2003

INDICE

1. Introducción	3
1.1 <i>Temática del estudio</i>	3
1.2 <i>Problema de investigación y justificación.....</i>	4
2. Marco conceptual-referencial	6
3. Metodología.....	9
3.1 <i>Enfoque metodológico</i>	9
3.2 <i>Técnica de investigación.....</i>	10
3.3 <i>Muestreo</i>	11
3.4 <i>Criterios básicos para el análisis.....</i>	13
4. Breve historia del astillero 'VC'	13
4.1 <i>Presentación del astillero.....</i>	13
4.2 <i>Cambios en el trabajo realizado en el astillero.</i>	16
4.3 <i>El astillero: propiedad estatal.....</i>	18
4.4 <i>Carmelo: el enclave geográfico y social del astillero 'VC'</i>	20
5. Los trabajadores del astillero 'VC'	22
5.1 <i>Nociones sobre el oficio.....</i>	23
5.1.1 <i>El oficio como habilitante para la creación</i>	23
5.1.2 <i>El oficio como tarjeta de presentación en sociedad</i>	24
5.1.3 <i>Oficios y formaciones.....</i>	25
5.2 <i>El Astillero: 'un viejo conocido'.....</i>	28

5.2.1 Espacio de aprendizaje colectivo y puesta en práctica de los saberes.....	28
5.2.2 Ingreso al astillero	29
5.2.3 Carrera laboral en el astillero: entre lo deseado y lo posible.....	31
5.2.4 El lugar de trabajo como elemento constitutivo de una historia de vida...35	
5.3 <i>Lazos de pertenencia social: búsqueda de reconocimiento ante 'el pueblo'</i>	36
5.3.1 Los trabajadores navales en Carmelo	36
5.3.2 'El convenio': confirmación de la utilidad social del trabajo de los obreros del astillero 'VC'	38
6. <i>La mirada a través del tiempo: lo que fue y dejó de ser</i>.....	40
6.1 <i>Las relaciones laborales</i>	40
6.2 <i>Pérdida de motivación e incentivos de trabajo</i>	42
7. <i>Expresiones identitarias de los trabajadores del astillero 'VC'. Reflexiones finales.</i>	44
8. <i>Referencias bibliográficas</i>.....	49
9. <i>Anexos</i>	52
9.1 <i>Descripción de la muestra</i>	52
9.2 <i>Guión de entrevista</i>	53
9.3 <i>Convenciones de la transcripción</i>	56
9.4 <i>Descripción de las fuentes secundarias consultadas para la investigación</i>	57

1. Introducción

1.1 Temática del estudio

Con el advenimiento de la modernidad liberal se impone la sociedad salarial. Esta nueva relación laboral asoció al trabajo una retribución puntual a la vez que aseguró derechos, acceso a prestaciones fuera del trabajo y permitió una participación ampliada en la vida social: consumo, educación, vivienda, ocio.

Los trabajadores asalariados pasaron a tener un lugar en la sociedad. La implementación del Estado social como instancia central de regulación aseguró los derechos de éstos.

Desde entonces el trabajo se presenta como un elemento central de la integración social de las personas, ya que crea posibilidades de existencia comunes, interrelaciones que se conforman en prácticas sociales concretas y en identificaciones personales.

El trabajo es un componente esencial de la integración social porque en sí mismo es una relación social, a su vez porque –a partir del salario o retribución- permite que éstas relaciones se extiendan a otros ámbitos, pero también porque es una actividad creadora en sí misma que posibilita que el sujeto se identifique con lo que hace y se presente ante los demás miembros de la sociedad.

Según Cattani (1997) en el trabajo encontramos características ambivalentes, puede ser una actividad creadora, bella y libre que permita la autodeterminación a la vez que presentarse como fuente de opresión, frustración y sufrimiento psíquico. Sin embargo, aunque el trabajo sea creativo, interesante y conciente o por el contrario sea degradado, repetitivo y alienado, definirá el status de los sujetos en la sociedad.

Desde hace unos cuantos años se hacen visibles en la dinámica social procesos que afectan a los trabajadores. Cambios en el mundo del trabajo acompañados con el desmantelamiento del Estado social. A diario escuchamos hablar sobre los procesos de precarización de los empleos, oímos explicaciones sobre la vulnerabilidad de la masa asalariada, además de alarmarnos ante las cifras de desempleo en nuestro país.

Normalmente encontramos que esta serie de fenómenos son estudiados desde las dimensiones económicas y tecnológicas dejando de lado el abordaje desde la dimensión subjetiva. Al entender que el trabajo es una institución dadora de sentido de la propia

existencia de los sujetos, sostenemos que es imprescindible estudiar los aspectos simbólicos y significativos del trabajo para comprender en profundidad los cambios en el mundo del trabajo. Es necesario dar cuenta de los procesos subjetivos de los actores involucrados en estos fenómenos sociales, particularmente de los trabajadores, quienes cotidianamente procesan los cambios.

El interés central de la presente monografía está dado por el estudio de los significados atribuidos por los propios sujetos a las transformaciones en las actividades realizadas cotidianamente.

1.2 Problema de investigación y justificación

Lo que proponemos es una mirada sobre el mundo del trabajo que ahonde en la experiencia cotidiana y en la acción reflexiva de los actores sociales. El enfoque analítico se centra en el estudio de las identidades. En particular, sostenemos que la identidad laboral es una definición de sí mismos –individual y colectiva- que se dan los sujetos respecto de su trabajo cotidiano; definición que emerge del acuerdo intersubjetivo de los actores.

Interrogarnos sobre cuestiones tales como la forma en que los trabajadores viven diariamente las variaciones en la manera de realizar las tareas o el modo en que procesan los cambios en las rutinas de trabajo, o preguntarnos si las transformaciones en la actividad modifican la forma de 'ser trabajador', nos orientan con respecto a los contenidos de la identidad laboral.

Abordaremos esta problemática en el conjunto de trabajadores del astillero estatal 'VC' de la ciudad de Carmelo, dado que este grupo de trabajadores transita actualmente por una situación de cambio de sus condiciones laborales.

Esta zona del Departamento de Colonia se caracterizó por su fuerte desarrollo en el área de la industria naval; desde principios del siglo pasado los astilleros se convierten en una fuente preciada de trabajo, ocupando a más de 1200 personas sobre mediados de siglo.

El temprano progreso de la localidad se asocia al desarrollo pujante de la industria naval. Actualmente los astilleros desaparecen como fuentes productivas, algunos cierran mientras que en los demás, la actividad de construcción y reparación naval prácticamente no existe. En esta última situación se encuentra el astillero elegido para realizar el estudio de caso.

Los trabajadores que aún permanecen en el astillero 'VC' viven una situación de crisis. El trabajo concreto en el área naval escasea y no se definen nuevos objetivos para la planta por parte del Estado. En cualquier organización uno de los elementos esenciales de su conformación es la existencia de una razón de ser, de una misión declarada y –a la vez– que cada una de sus unidades tenga objetivos definidos claros y medibles. En el año 1996 cuando se comienza con el proceso de reforma del Estado se indican –por medio de un organigrama de cada unidad– cuales serán las actividades que quedan o quedarán fuera de la órbita estatal. No existió en ese momento –ni actualmente se planifica– una política de gestión de recursos humanos que en principio comunicara las nuevas orientaciones del papel del Estado, –ahora declaradas expresamente– y posteriormente pensara en un programa de reconversión laboral para los funcionarios.

El diario transcurrir en el astillero está pautado por la incertidumbre y la desconfianza ya que no está claro lo que se espera de los sujetos como trabajadores. La situación se caracteriza por un vaciamiento de los contenidos clásicos del trabajo en la industria naval haciendo que el perfil ocupacional este en proceso de definición; por tanto nos preguntamos en esta monografía sobre las formas de expresión identitarias de los trabajadores en este contexto de cambio de la actividad cotidiana.

El objetivo perseguido por la investigación es estudiar cómo se definen a sí mismos los trabajadores del astillero 'VC' en una situación de cambio del trabajo cotidiano. Como hipótesis orientadora hemos sostenido que los trabajadores para ser reconocidos como tales apelan a sucesos pasados que son resignificados a la luz de la nueva situación.

Al sostener que la identidad laboral es una elaboración individual y colectiva de identificaciones en torno a la actividad realizada y al abordar su estudio en un contexto donde la actividad laboral está procesando múltiples cambios –como sucede en el astillero 'VC'– podemos dar cuenta y comprender a través de las diversas expresiones identitarias lo que significa el trabajo en la vida de las personas.

La relevancia sociológica del estudio radica en los aportes que podamos hacer para que en el debate acerca de las transformaciones en el mundo del trabajo se incorpore la perspectiva del trabajador. Conocer y comprender en profundidad el significado que los cambios en las situaciones laborales tienen para los trabajadores será de mucha utilidad en el momento de pensar políticas sociales o de reconversión laboral.

A la vez la preocupación sociológica está dada por la figura del trabajador como funcionario público. En este sentido entendemos que la presente investigación presentara

algunos lineamientos para la reflexión en torno al papel del Estado en tanto empleador y sobre la necesidad de incorporar a cualquier proceso de cambio –totalmente necesarios en el aparato estatal uruguayo– la subjetividad de sus propios trabajadores.

2. Marco conceptual-referencial

Debemos establecer que el sujeto en el que pensamos en la presente monografía es el que produce su realidad y por tanto se produce a sí mismo. Pensamos la ‘realidad’ desde su producción social. Es en este sentido que entendemos las actividades de los hombres, en cuanto externalización de significados subjetivos que luego de un proceso que llega a la objetivación de éstos mismos significados se convierte en el mundo objetivo para los individuos (Berger-Luckmann, 1972).

Podemos entender la sociedad en su carácter dual, como verdades objetivas y como significados subjetivos. Se aprehende la realidad social objetiva y a la vez se produce continuamente. A través de las actividades los individuos proyectan en la realidad sus propios significados subjetivos.

En este sentido compartimos la primer premisa del Interaccionismo simbólico que sostiene que los sujetos actúan con relación a los objetos de acuerdo a lo que éstos significan para él (Blumer, 1982:2).

Pero entendemos que los individuos no definen continuamente todos los elementos de cada situación que enfrentan, sino que –al orientarse las actividades de los hombres a la habituación– hay significados que se dan por sobreentendidos.

De esta forma se construyen tipificaciones recíprocas de acciones y actores que conllevan a la institucionalización, que Berger y Luckmann definen como el fundamento de la construcción social de la realidad.

Las instituciones por el sólo hecho de existir efectúan un control sobre los sujetos al establecer pautas de acción definidas de antemano. Es en este punto que nos separamos del Interaccionismo simbólico en el entendido de que esta corriente asigna al individuo el control absoluto sobre sus acciones.

Berger y Luckmann hablan de una relación dialéctica a través de la cual los sujetos producen y construyen la realidad. El ciclo se realiza a través de los siguientes momentos: externalización-objetivación-internalización. En esta última etapa la realidad vuelve a

proyectarse en la conciencia durante la socialización, la verdad objetiva se convierte nuevamente en realidad subjetiva (Berger y Luckmann, 1972:83).

Aclaremos que no es nuestra intención exponer en detalle la teoría presentada por estos autores –tarea que estaríamos realizando en forma rudimentaria e incompleta- sino quedarnos con un marco conceptual básico desde el cual pensar al hombre y su ‘mundo’.

Entendemos que este ‘mundo’ la mayoría de las veces se presenta a los sujetos como aproblemático, se actúa en él sin un trabajo reflexivo previo. Sin embargo en situaciones en que se producen cambios se requiere de la reflexión para interpretar estos nuevos elementos y volverlos ‘integrables’ al ‘mundo’. Extremo que se realiza trayendo al consciente un bagaje de significados conocidos.

En el presente estudio nos centramos en conocer un mundo particular, la realidad de los trabajadores del astillero ‘VC’. Buscamos indagar sobre las actividades diarias laborales que estructuran su realidad, en las que habitualmente no se reflexiona hasta que son cuestionados referentes básicos. Es justamente en un momento de estas características que nos preguntamos sobre los significados subjetivos que éstas actividades tienen para los trabajadores.

Al pensar en los significados atribuidos al trabajo en cierta forma nos estamos refiriendo a la identidad laboral. Identidad que como elemento de la realidad subjetiva de los sujetos está siendo conformada a través de las relaciones sociales.

Por tanto, en la presente monografía abordamos la identidad desde la dimensión subjetiva. Interesa captar los significados que atribuyen los trabajadores a su actividad, rescatar el sentido otorgado al trabajo. Nos proponemos estudiar la identidad laboral desde los contenidos atribuidos por los propios sujetos.

Al partir desde el proceso de elaboración subjetiva realizado por parte de los sujetos, se tiene en cuenta que esta subjetividad no es algo creado por el individuo en aislamiento, ni tampoco una determinación de las normas y valores preestablecidos. Al pensar en términos dialécticos consideramos que existe una orientación de la realidad –que se presenta como objetiva- hacia los sujetos pero también que éstos transforman este mundo al crear significados sobre él, lo ‘viven’ de acuerdo al sentido que le otorgan. Por tanto, el proceso de elaboración subjetiva de los sujetos implica una acción sobre el mundo.

No estamos pensando en un individuo que se integra pasivamente al sistema internalizando valores y aceptando los roles dados sin realizar ningún tipo de labor sobre el medio, con lo que admitiríamos que la identidad es el componente estable de la personalidad

como mantenía Parsons. Pero tampoco tenemos una visión anómica del individuo, al pensar en un ser aislado sin ningún tipo de referencias, abstraído de un contexto social, que sólo con un ejercicio de reflexión puede crear su identidad. Pensamos en una interpretación de lo social por el individuo a la vez que una orientación del medio sobre el sujeto.

En este sentido Bizberg mantiene que "...la identidad no es solamente una acción del individuo sobre sí mismo, ni mucho menos la adopción del comportamiento de los demás; la constitución del sí es un proceso de identificación que implica una *acción sobre el mundo*. Esta relación entre el yo y el mundo se establece porque la acción del yo sobre sí mismo constituye una historia (*mi historia*), una historia a la vez objetiva y subjetiva, determinada por una acción sobre sí mismo y sobre el mundo. La acción del yo sobre sí mismo pasa a través de su acción sobre el mundo" (Bizberg, 1989: 503).

La identidad es una construcción, una elaboración de identificaciones individuales y colectivas. Mantendremos que la identidad laboral es una definición de sí-mismos que se dan los trabajadores en torno a su trabajo cotidiano. Retomamos en este trabajo la conceptualización teórica realizada por Geysler Margel¹.

En el espacio laboral los sujetos construyen sentidos y valores colectivos del trabajo y ponen en juego las definiciones de sí-mismos como trabajadores, dando lugar a la emergencia de su identidad laboral (Margel, 2000).

El surgimiento de la intersubjetividad es la condición necesaria para la formación de identificaciones colectivas. "...la identidad emerge y se afirma sólo en la medida en que se confronta con otras identidades en el proceso de interacción social. ...no es un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto, sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional. Esto significa que resulta de un proceso social, en el sentido de que surge y se desarrolla en interacción cotidiana con los otros." (Giménez, s/f:188)

En cierta forma Claude Dubar (2000) explica estos dos niveles o momentos de construcción de las identidades a partir de la identificación de dos procesos heterogéneos; para el autor la conformación de las identidades, en nuestro caso de la identidad laboral, se juega en la articulación de los procesos identitarios biográfico y relacional.

El proceso identitario biográfico se caracteriza por actos de pertenencia, son aquellos que expresan qué tipo de hombre se quiere ser, permiten identificar cómo se ve el sujeto a sí

¹ Esta conceptualización teórica es presentada por la autora en su trabajo "La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos: la difícil tarea de construir una nueva 'definición de sí'", Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, N° 17, setiembre 2000, pp 22-23.

mismo. Los individuos elaboran una auto-percepción de sí mismos en tanto trabajadores a lo largo de una trayectoria laboral, lo que implica el sentido y significado subjetivo que otorgan a su trabajo, la valoración del mismo y las percepciones en cuanto a los cambios o continuidades a partir de sucesos concretos ocurridos en su trayectoria. De esta forma se construye la primera auto-definición, se revela la imagen de sí mismo como trabajador, la apreciación de sus capacidades y de sus deseos en el ámbito laboral.

El proceso identitario relacional tiene que ver con los actos de atribución de identidad por parte de agentes e instituciones con los que interactúa el individuo; dentro de los sistemas de acción se reconoce la legitimidad de las definiciones de sí mismos de los individuos. Es un juego de afirmación y reconocimiento por parte de los demás de dónde surgirán las identificaciones de los actores sociales. Según Dubar (2000) este proceso ancla la identidad en la experiencia relacional y social del poder y hace a las relaciones de trabajo el lugar donde se experimenta la confrontación de los deseos de reconocimiento en un contexto de acceso desigual.

En cierta forma es como poner a prueba las imágenes personales en búsqueda de legitimidad, es un juego de reconocimiento colectivo. En los sistemas de acción el relacionamiento de fuerzas es siempre contingente, por tanto el conflicto no está ausente y la puja por el reconocimiento de una definición de la actividad laboral es continua.

A través de las relaciones sociales cotidianas dadas entre los trabajadores es que se arriba al acuerdo subjetivo que brindará reconocimiento a determinados significados de la actividad laboral: qué significa ser trabajador, cómo se realiza determinada tarea, qué capacidades son necesarias, entre otras.

3. Metodología

3.1 Enfoque metodológico

El principal objetivo de la presente monografía es la búsqueda de significados. Definimos un fenómeno concreto, a saber, la situación de cuestionamiento de las referencias laborales que viven los trabajadores del astillero 'VC' actualmente y a través del estudio de la identidad laboral –abordada desde la dimensión subjetiva- nos proponemos captar los sentidos adjudicados al trabajo por los sujetos.

Dado que sostenemos que la identidad laboral es una definición de sí mismos que se dan los trabajadores en torno a su actividad cotidiana --definición que emerge del acuerdo intersubjetivo de los actores- la primacía está puesta en los aspectos subjetivos más que en los hechos objetivos existentes.

La opción metodológica necesaria para acercarnos a nuestro objeto de estudio está dado por un diseño de corte cualitativo. En efecto, lo que buscamos es comprender el fenómeno en su singularidad, no encontrar leyes y correlaciones que expliquen lo que sucede.

Al comparar la metodología cualitativa con la cuantitativa Ruiz Olabuenaga e Ispizua expresan que "se busca más los significados atribuidos por los actores particulares en situaciones concretas a los hechos más que la realidad de estos mismos hechos" (Ruiz Olabuenaga-Ispizua, 1989:22).

Las orientaciones cualitativas postulan que para comprender los fenómenos sociales el investigador necesita descubrir la percepción e interpretación de la situación por parte de los actores involucrados. Esta percepción de la realidad gira en torno a las interpretaciones de las interacciones sociales en la que participan. Asimismo para que se llegue a la comprensión por parte del investigador es necesario recurrir a la empatía, ponerse en el lugar del investigado (Schwartz-Jacobs, 1984: 25-26).

Pensamos que cada realidad y verdad son construidas a través de prácticas sociales y al centrar nuestro interés en las experiencias vividas por los trabajadores del astillero 'VC', debemos optar por esta perspectiva metodológica para poder acercarnos a su 'mundo'.

3.2 Técnica de investigación

De acuerdo al problema de investigación optamos por una perspectiva metodológica de corte cualitativa. Buscamos comprender la situación laboral de los trabajadores del astillero 'VC' y sostenemos que esta comprensión surgirá del conocimiento de las percepciones e interpretaciones de los propios trabajadores, por lo que la técnica de investigación elegida es la entrevista en profundidad.

Entendemos que a través de ésta técnica de conversación lograremos captar el 'mundo' de los trabajadores del astillero tal como lo viven ellos mismos. Ruiz Olabuenaga e

Ispizua sostiene que “en la entrevista el investigador busca encontrar lo que es importante y significativo en la mente de los informantes, sus significados, perspectivas e interpretaciones, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan su propio mundo” (Ruiz Olabuenaga-Ispizua, 1989:126).

El tipo de entrevista por el que se optó es semi-directivo, utilizando un guión orientador de las entrevistas de investigación². Este no impone un orden fijo de preguntas sino que establece temas sobre los cuales se quiere generar información en el marco de la comunicación interpersonal.

En una primera instancia se mantuvieron entrevistas exploratorias con informantes calificados a efectos de generar categorías que guiaran las entrevistas de investigación, aunque luego de la recolección de los datos y del análisis de los mismos emergieron otros conceptos relevantes en el problema de investigación.

La entrevista en profundidad permite un marco flexible de interacción entre el entrevistado y entrevistador, en el cual éste último necesita transmitir interés y comprensión en lo que el entrevistado está expresando. En definitiva, es necesario que se logre un ambiente de confianza entre los dos intervinientes en la conversación para que –en nuestro caso- cada uno de los trabajadores se expresara sin inhibiciones y con la profundidad necesaria para captar el significado atribuido a los hechos.

3.3 Muestreo

El universo de estudio está definido: los trabajadores actuales del astillero ‘VC’; resta mencionar que la selección de la muestra se realiza tomando en cuenta criterios de significación. Según Glaser y Strauss (1967) con el muestreo teórico se busca descubrir las categorías relevantes y sus propiedades y generar información sobre éstos hasta su saturación teórica.

Se tomó contacto con la totalidad de la población –80 trabajadores- a través de una lista con datos referidos a la edad del trabajador, a la fecha de ingreso al astillero, al cargo ocupado en la actualidad por los funcionarios, al oficio desempeñado en el astillero y a la sección en la que cumple funciones.

² El guión utilizado se puede consultar en el anexo de la presente monografía.

El primer criterio teórico utilizado para seleccionar los casos de la muestra fue la fecha de ingreso al astillero. Se entendió que el año de ingreso nos permitía visualizar la evolución del astillero junto a la trayectoria laboral del sujeto, a partir de este dato se observaron las diferentes situaciones de trabajo del astillero por las que había transitado el trabajador.

En segundo criterio empleado para la definición de la muestra fue el oficio desempeñado dentro del astillero, en el entendido que cada oficio -como un conjunto específico de conocimientos teóricos y prácticos- imprime al trabajo cotidiano características diferentes.

También se utilizan como criterios teóricos complementarios para la definición final de la muestra los siguientes: la edad de ingreso al astillero dado que se visualiza la etapa del ciclo de vida del trabajador en que se efectuó el ingreso³, la posesión o no de cargo de supervisión⁴ ya que permite observar las diferencias en los roles cumplidos de acuerdo a la estructura jerárquica del astillero y la sección en la que cumple funciones porque indica conformación de diferentes grupos de trabajo.

En principio fueron seleccionados 13 casos a los que se le aplicó entrevista en profundidad. El avance de la investigación posteriormente determinó necesario indagar mayormente sobre una categoría descriptiva por lo que fueron incluidos 2 nuevos casos⁵. Al contar con un diseño de investigación de corte cualitativo, esto último no sólo es posible sino que se vuelve necesario para generar la información necesaria sobre todas las categorías que emergen como relevantes en el desarrollo de la investigación.

Luego de efectuar las 15 entrevistas en profundidad se consideró que la información comenzaba a ser repetitiva, que no surgían nuevos elementos que aportaran un nuevo giro al análisis. Se utilizó el criterio de saturación teórica para determinar la muestra.

³ Surge de la nómina de funcionarios que cerca de la mitad de la población ingresó al astillero con hasta 20 años de edad y aproximadamente un tercio de los trabajadores lo hizo con hasta 25 años de edad. Asimismo se pudo observar que todos los funcionarios que ingresaron antes del año 1973 tenían hasta 25 años de edad.

⁴ Para realizar esta caracterización se toma en cuenta que el funcionario realmente cumpla con la función de supervisión dado que en ocasiones el cargo no está adecuado a la función. Esta situación se explica en detalle en la sección 4.3 El astillero: propiedad estatal.

⁵ En el anexo de la presente monografía se encuentra la descripción del perfil de cada uno de los trabajadores seleccionados en la muestra.

3.4 Criterios básicos para el análisis

A través del análisis de las entrevistas se buscó captar la visión que los trabajadores tienen de su 'mundo'.

Primeramente se realizaron lecturas profundas de las entrevistas con el fin de que emergieran las categorías descriptivas centrales. Luego se examinan y clasifican los datos en función de éstas buscando propiedades y relaciones entre categorías.

Para cada trabajador entrevistado se realiza una especie de mapa que incluye todas las categorías descubiertas, sus propiedades analíticas y relaciones.

Posteriormente, para poder realizar el análisis mayor sobre el colectivo de trabajadores, se construye un esquema integrado de categorías de todos los trabajadores, un diagrama conceptual generalizador.

Entonces, en primera instancia se realizó un trabajo de apertura de la información para que emergiera su mayor riqueza, para luego efectuar un esquema más inclusivo que permitiera hacer un trabajo de interpretación de los relatos de los trabajadores.

4. Breve historia del astillero 'VC'⁶

4.1 Presentación del astillero

El astillero 'VC' depende funcionalmente de la Dirección Nacional de Hidrografía (DNIH), Unidad Ejecutora del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. La DNIH se divide orgánicamente en Gerencias que responden a las diversas actividades que debe cumplir la Dirección. Asimismo cada Gerencia se subdivide en Departamentos y Secciones; el astillero jerárquicamente responde a la sección Vías Navegables de la Gerencia Naval.

Al revisar la historia encontramos que el precursor del actual astillero fue un dique flotante adquirido por el Estado en la segunda década del siglo pasado. En los años cuarenta este dique es trasladado de su ubicación original para ser amarrado en el lugar que actualmente ocupa el astillero. Como consecuencia de una creciente del Arroyo de las Vacas –producida en el año 1951- se sueltan las amarras de las embarcaciones que se encontraban

⁶ Para realizar esta breve historia fueron consultados informantes calificados.

en la ribera junto con las cuales el taller flotante es arrastrado contra el puente giratorio. En esta época comienzan las construcciones edilicias utilizadas hasta el día de hoy.

En el taller flotante no se realizaban reparaciones ni construcciones de gran escala, dado que no lo permitían las instalaciones, para esto hubo que esperar a que se construyeran las rampas (anguileras) para varada y botada de las embarcaciones y que el astillero comenzara a trabajar totalmente en tierra firme.

El auge del varadero⁷ está pautado por el interés de la DNH por los dragados de las vías fluviales del país, es así que la década del setenta se convierte en la década de oro para el astillero, la mayor instalación de reparaciones de la flota estatal de dragado. El número de funcionarios aumenta considerablemente desde los años cincuenta a los setenta, de manejarse con 40 operarios aproximadamente llegan a contarse en la plantilla 106 obreros.

Los obreros dependen jerárquicamente de diferentes reparticiones. El organigrama del astillero –que continua a la fecha en vigencia- deja ver la división de éste en las siguientes secciones: Calderería, Soldadura, Herrería, Carpintería, Electricidad, Mecánica, Maniobras, Depósito y Mantenimiento y la sección Administración. Cada una de éstas es dirigida por un capataz de sección, los que responden jerárquicamente ante el capataz general que tiene a su cargo la dirección general del astillero.

Las primeras siete secciones nombradas son las que intervienen directamente en la producción sustantiva del astillero. La organización del trabajo se lleva a cabo a través de reuniones que realiza el capataz general -una vez recibido el trabajo- con los demás capataces de sección; aquí se coordina la entrada de los obreros de cada sección, se estiman tiempos de labor y se especifica todo lo referido al trabajo en sí mismo.

El trabajo del astillero se ha basado en la reparación y construcción de embarcaciones. Cuando las dragas y remolcadores solo trabajaban en agua dulce bastaba con realizar reparaciones y mantenimiento. A partir de los primeros años de la década del setenta se comienzan a realizar trabajos en la zona este de nuestro país, lo que trae el crecimiento del volumen de trabajo en el astillero, dado que una vez que las embarcaciones permanecen en agua salada es necesario construir piezas y recuperar otras totalmente. Los trabajos más comunes del astillero son realizados en dragas, remolcadores, chatas, balsas, barcazas, topadores, pancos, boyas.

⁷ En la presente monografía nos referiremos al astillero 'VC' también como varadero dado que los trabajadores lo llaman de esta forma aunque conceptualmente no sea lo mismo, ya que en un varadero no se construyen ni reparan embarcaciones.

El producto que debe entregar el astillero es la embarcación a nuevo. Dependiendo del oficio cada sección tiene un trabajo determinado que realizar, esto hace que deba existir cierta colaboración entre los obreros, dado que cada uno depende -para que culmine su trabajo- de la labor realizada por otro.

Las características particulares que presenta el trabajo en un astillero podrían compararse a las del trabajo artesanal, ya que ambas actividades no están determinadas por una estricta rutina ni por la automatización. En cierta medida se puede hablar de que existe autonomía en la realización de los trabajos dado que se está en posesión de los conocimientos correspondientes para hacerlo. No ocurre que los obreros pierdan la percepción del proceso global de trabajo y del sentido de su propia tarea.

Los caldereros, sopleteros y soldadores trabajan con bastante coordinación, dado que se dedican a la parte de la estructura de la embarcación, básicamente son los trabajos en chapa: arman estructuras, cortan el material y lo sueldan.

Los herreros también utilizan la soldadura para realizar su trabajo, pero su tarea no está valorada en el astillero como la de un soldador naval. Se dedican al trabajo en cadenas y boyas entre otros, no intervienen en la estructura de las embarcaciones.

Las secciones Calderería (caldereros y sopleteros), Soldadura y Herrería se ubican físicamente en un mismo lugar. En las tareas de herrería se desempeñan tres personas, los soldadores navales son seis, mientras que la sección Calderería ocupa a catorce funcionarios.

Los carpinteros pueden dedicarse a la carpintería de ribera, que es, por ejemplo, el trabajo de la madera para la construcción de botes (prácticamente no se realiza este tipo de trabajo en el astillero), o al mobiliario de las embarcaciones. Este oficio en el astillero es ejercido por once funcionarios.

En la sección Mecánica se desempeñan doce personas que trabajan arreglando tanto los motores de las embarcaciones como los motores fuera de borda.

Los dos electricistas con que cuenta el astillero se dedican a las instalaciones eléctricas y a los sistemas de alarmas.

La sección Maniobras es la encargada del varado y botadura de las embarcaciones, de preparar las mismas para el trabajo de las demás secciones: elevación sobre tacos, limpieza interna y carenado (limpieza con arena de los cascos); y finalmente la pintura. En esta tarea se emplea a once funcionarios.

4.2 Cambios en el trabajo realizado en el astillero.

Como fue mencionado anteriormente, durante los años setenta se produce el apogeo del astillero, pautado por el interés de la DNH en perfeccionar los canales de navegación del país. Las operaciones de dragado aumentan y las dragas y remolcadores extienden su trabajo a aguas oceánicas por lo que se demanda su mantenimiento y reparación constante por parte de los obreros del varadero.

En el país transcurre el gobierno de facto por tanto la autoridad máxima en la DNH es militar. Los Capitanes de Navío que pasan por la Dirección asumen una forma de gestión en cierta forma paternalista, reflejada en el tipo de relacionamiento directo con los obreros.

A su vez la presencia de militares en los puestos jerárquicos de la Dirección significó para el astillero 'VC' otra fuente de demanda laboral al disponer que parte de la flota de embarcaciones de la Armada Nacional se reparara en él.

Durante estos años, como consecuencia del volumen de trabajo en el astillero, se contrata a una gran cantidad de jóvenes que terminan el estudio de su oficio en la Escuela de Reparación, Construcción Naval y Anexos (ERCNA).⁸

Son construcciones de esta época la imagen del astillero como un lugar de empleo estable y de su ambiente laboral prometedor que prevalece en el imaginario colectivo hasta finales de los ochenta, así como el prestigio que se asocia a él.

Al restaurarse la democracia se configura una situación laboral diferente en el astillero. Pero la percepción del cambio tanto en el volumen de trabajo como en las relaciones laborales por parte de los funcionarios, es posterior.

Las autoridades civiles ponen el interés de su gestión en los puertos deportivos de la Dirección, dejando de ser el astillero 'VC' el foco de atención. Si bien se contrató nuevo personal -inclusive hasta los últimos años de la década del ochenta- esto respondió con mayor claridad a prácticas clientelísticas que a una preocupación por reforzar la plantilla de obreros del astillero. En las nuevas contrataciones ya no se refleja una preocupación exclusiva por el perfil educativo del nuevo personal, ingresando funcionarios que no poseen formación en el área de la industria naval.

⁸ Esta escuela se funda en el año 1967 cuando la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) –hoy Consejo de Educación Técnico Profesional- adquiere los equipos y el predio del astillero MDF. Desde este momento existió una oferta de educación formal en el área naval, convirtiéndose en la única escuela con este perfil en todo el país.

El cambio en las políticas de la Administración se hizo visible para los obreros cuando el impulso de la época anterior comienza a extinguirse y deja en evidencia un ambiente laboral sin incentivos. Durante años se respondió a la demanda de trabajo –que comenzaba a escasear- con los recursos materiales adquiridos durante el período de auge del astillero. Cuando se agotan estos insumos no existe disposición de las autoridades de la DNH para adquirirlos.

Asimismo ocurre que la demanda de trabajo se diversifica, las embarcaciones dejan de entrar al astillero para su mantenimiento y reparación y se comienzan a realizar trabajos en diversas maquinarias y mobiliarios, entre otros, satisfaciendo las necesidades de las demás reparticiones de la DNH. Si bien los obreros no permanecen inactivos totalmente ellos ‘sienten’ la falta de trabajo.

Por tanto encontramos que los ochenta funcionarios que permanecen en el astillero ‘VC’ ‘pierden el sentido de su tarea’, los objetivos no están claros y se enfrentan a verdaderos cuestionamientos sobre el futuro de su fuente laboral.

En este recorrido es necesario mencionar un acontecimiento que conformó un quiebre simbólico en la trayectoria de los obreros. En el año 1993 se realizó un convenio de productividad entre los trabajadores- por negociaciones mantenidas por el gremio- y el Director Nacional de Hidrografía. A saber, se acuerda la reparación total de tres embarcaciones –incluyendo la construcción de piezas sustantivas dado su estado de deterioro- en un plazo de 6 meses.

De esta forma el astillero vuelve a trabajar utilizando todo su potencial. Los funcionarios realizan horas extras, las que son retribuidas como tales, y el trabajo se concluye en el término establecido y con una calidad insuperable. Una vez finalizado la reparación se realiza en el Puerto de la ciudad una exposición, los propios obreros guían a los visitantes por el interior de las embarcaciones explicando el trabajo realizado.

Este acontecimiento es referencia central en la trayectoria de los trabajadores, renuevan sus expectativas de ver reactivado al astillero como en tiempos pasados, a la vez que sienten que adquieren el reconocimiento de la sociedad por la tarea realizada. Pero sólo es una excepción en la trayectoria del astillero. Hoy la situación continua pautada por el descenso de trabajo y su diversificación en el tipo de trabajos que se demandan y la escasez de materiales para realizarlo.

4.3 El astillero: propiedad estatal

Al realizar este breve recorrido por las situaciones de trabajo del astillero 'VC' emerge como elemento condicionante la gestión del Estado. Está claro que el funcionamiento del varadero no está regido por una racionalidad estrictamente económica, sino que el hecho de ser una empresa estatal pauta la demanda de trabajo y el manejo de recursos.

A su vez –y es en este aspecto que nos centraremos– la gestión del personal mantenida por parte del Estado introduce en las relaciones laborales elementos peculiares. A continuación se explica cómo el régimen de asignación de funciones y retribuciones posibilita la existencia de situaciones irregulares, asimismo cómo el sistema de evaluación de desempeño de los funcionarios introduce incentivos económicos personales que debilitan los vínculos entre pares y éstos con sus respectivos jefes.

Normalmente, al efectuarse ingresos en la Administración Pública se realizan contratos de trabajo donde se especifica la denominación del cargo a desempeñar, el Escalafón y el Grado en el cual revestirá y la carga horaria semanal⁹. Se especifica claramente el tipo de tareas que se debe cumplir, de acuerdo a las que se ajustará la retribución. Cuando eventualmente son asignadas nuevas funciones a uno o varios funcionarios, se realiza una adecuación en los cargos, especificando los nuevos nombramientos y las modificaciones en los salarios.

La única oportunidad en que el personal del astillero es incluido en una reestructura de cargos, es en el año 1986, donde se ajustan las denominaciones de cargos a las funciones desempeñadas por los obreros.

Posteriormente no se realizan adecuaciones ya que existen políticas de gobierno que impiden realizar variaciones en los padrones de cargos. A pesar de esta prohibición los desajustes entre cargos y funciones se siguen produciendo.

Estas irregularidades significan que los salarios de los funcionarios no se ajustan a la función que cumplen. Al no poder variar los cargos, la forma que ha encontrado la

⁹ El Escalafón indica el tipo de tareas que realiza, (ejemplo: Escalafón A: profesionales, Escalafón B: ayudantes técnicos, Escalafón C: administrativos... Escalafón E: oficios). El Grado (1, 2, 3, 4, etc.) indica las funciones que realiza. En nuestro caso, todos los obreros del astillero son del Escalafón E, y el grado indica si es Peón, Peón Especializado, Medio Oficial, Oficial II, Oficial I, Capataz V, Capataz III, Capataz II, Capataz I o Capataz General. A mayor grado el cargo es de mayor responsabilidad. Por ejemplo un E-3 es un cargo menor que un E-7.

Administración para sanear estas situaciones –una especie de trampa al solitario- es retribuir junto a los haberes del funcionario una compensación por concepto de mayor responsabilidad, sin que implique cambiar el cargo que reviste.¹⁰

Los encargados de proponer los ajustes de grado son los jefes inmediatos en coordinación con el capataz general del astillero. La autorización final para realizar la modificación es dada por parte de las autoridades de la DNH.

Otra característica particular de la función pública es el régimen de calificaciones del personal. La evaluación del desempeño se realiza anualmente y hasta el año 1996 sólo era un elemento ponderado ante la eventual realización de concursos para proveer vacantes. Las vacantes del Escalafón de Oficios -el que revisten los funcionarios del astillero- habitualmente se han provisto por medio de reestructuras de cargos sin que medien concursos.¹¹ Por tanto, las calificaciones de los obreros no eran necesariamente determinantes en el momento de designar los cargos.

Desde el año 1996, de acuerdo a la ley de presupuesto promulgada se dispone que estas calificaciones sean utilizadas como criterio para otorgar premios, retribuciones monetarias, a aquellos funcionarios que sean apreciados como ‘excelentes’ o ‘muy buenos’.¹² De acuerdo al Decreto 301/96 del Poder Ejecutivo que reglamenta la aplicación de la Ley N° 16.736, un 10 y un 20 por ciento de los funcionarios de toda la Administración Pública pueden ser distinguidos como excelentes o muy buenos respectivamente. La calificación de cada funcionario es realizada por su supervisor inmediato.

En el astillero son los capataces de cada sección los responsables de realizar la evaluación anual, deben calificar elementos tan disímiles como la cantidad y calidad del

¹⁰ Por ejemplo: un funcionario tiene un cargo de Oficial de primera, desempeña las funciones de Capataz de segunda y cobra por esta función pero sigue figurando en los padrones como Oficial de primera.

¹¹ Es necesario realizar una precisión; cuando las vacantes a proveer son del Presupuesto Nacional necesariamente deben realizarse concursos para la promoción de los funcionarios de carrera. Sin embargo la reglamentación permite que se realicen modificaciones en los padrones de cargos cuando la naturaleza del contrato es otra, (‘Contrato por Mantenimiento’). En el astillero la gran mayoría de los funcionarios del Escalafón E son ‘Contratados por Mantenimiento’ por lo tanto pueden intervenir sólo en la provisión de cargos de esta naturaleza. Es el jerarca de la Unidad el que debe disponer la realización de concursos para proveer las vacantes del Escalafón E del ‘Contrato por Mantenimiento’ o decidir si simplemente lo hace a través de una ‘reestructura de cargos’ como se ha hecho hasta ahora. Cabe aclarar que en el astillero hay solo un funcionario presupuestado del Escalafón E, todos los demás tienen contratos de dos tipos: ‘por mantenimiento’ o ‘eventual’.

¹² El tratamiento en el sistema de calificaciones es el mismo para todos los funcionarios públicos independientemente de la naturaleza del contrato de éstos con la Administración Pública.

trabajo, la asistencia y puntualidad, la observación de la reglamentación, las habilidades para la supervisión e iniciativa, y las relaciones interpersonales.

Los funcionarios del astillero asocian las evaluaciones anuales con la posibilidad de percibir una retribución extra, el hecho de que no todos los obreros puedan acceder a ella y que en cierta forma esto dependa directamente de los supervisores –más allá de la existencia de un Tribunal de Evaluación de Desempeño- ha variado las relaciones laborales entre los compañeros del varadero.

4.4 Carmelo: el enclave geográfico y social del astillero 'VC'

La ubicación geográfica del astillero 'VC' no es casual sino que responde a la dinámica de desarrollo de la zona. La industria naval se convirtió tempranamente en uno de los focos de crecimiento de la ciudad de Carmelo. Desde la fundación del poblado junto a la desembocadura del Arroyo de las Vacas –por una orden expresa de José Artigas- en el año 1816, se le conoce como pueblo de las Vacas y su puerto, del Vacas.¹³ Toda la historia del pueblo ha estado signada por su estratégico enclave geográfico, por la presencia del arroyo¹⁴, su puerto y la posibilidad de comunicación rápida con costas vecinas.

En el escudo de la ciudad, aparece entre otros elementos representativos, el pico y el ancla simbolizando a las industrias que se desarrollan en la ciudad. Además, éstos se orientan hacia el cuartel inferior izquierdo que representa a la República Argentina, debido a la ligazón histórica y a que se constituye como el principal mercado de las industrias derivadas del agua y las piedras. El ancla entonces, simboliza el puerto y los astilleros.

Los astilleros como industria y como fuente de mano de obra dieron a la región y a la ciudad de Carmelo un carácter relevante. En 1905 Don Nicolás Mihanovich instala el primer astillero. El potencial de esta empresa se refleja en el informe de un balance anual realizado por el Ministerio de Obras Públicas en 1907:

¹³ Más tarde, en el año 1822, las autoridades portuguesas dan la nueva denominación al pueblo por iniciativa y gestiones de Don Isidoro Rodríguez –que se desempeñaba como Alcalde Territorial de las Víboras, más adelante senador de la República- quién, por devoción de los vecinos por Nuestra Señora del Carmen del Monte de Carmelo, propone llamarlo “Pueblo del Carmelo”.

¹⁴ Según documentos históricos, en 1611 se produce el primer desembarco de ganado en el Vizcaíno, costa del Río Negro; más tarde y en otra etapa Hernandarias introducirá ganado por el Arroyo de las Vacas, y de aquí el origen de su nombre.

“Departamento Nacional de Ingenieros (Sección Industrial y de Minas) Montevideo Noviembre 8 de 1907. Señor director del Departamento Nacional de Ingenieros, Ingeniero Don F. Michaelsson. Habiendo procedido a la inspección anual de los astilleros que la Empresa de Navegación a Vapor Nicolás Mihanovich, tiene instalados en Carmelo, vinculada a esta sección como industria naval, que por ley fecha 23 de Mayo de 1905 goza de franquicias aduaneras, paso a dar cuenta de los datos tomados en la visita, los que demuestran la importancia del establecimiento, que va progresivamente extendiendo su desarrollo, tanto por el aumento de sus talleres, como por el personal obrero que trabaja en el astillero, en su mayor parte orientales, y muchos de la localidad, que con el tiempo y la práctica resultarán excelentes oficiales caldereros, mecánicos, fundidores, carpinteros, etc... Desde que empezaron a funcionar los talleres del astillero se han realizado trabajos importantes de reparaciones en distintos vapores y buques de carga, armándose además varias chatas de la Empresa Mihanovich... Al mismo tiempo, con arreglo al artículo 4to. de la ley, ha facilitado la Empresa Mihanovich el varadero y se están efectuando las reparaciones necesarias al Tren Nacional de Dragado, compuesto de la draga *Res Non Verba*, vapor *Río Negro* y ganguiles *Fomento* y *Progreso*, construyéndose en el astillero dos pequeñas balsas para el servicio del tren de dragado...”¹⁵

En la segunda posguerra se configuró otra ola migratoria, trayendo en su mayoría a ciudadanos italianos que desempeñaron sus oficios en el segundo astillero en fundarse en Carmelo: Metalúrgica y Dique Flotante (MDF). Este último fue el mayor astillero que funcionó en la ciudad, en el cual se llegaron a construir seis cargueros de mil toneladas de desplazamiento a la vez.

Estos emprendimientos privados junto con el astillero estatal ‘VC’ – que se consolida- se convierten durante los años cuarenta y cincuenta en la mayor y más preciada fuente de trabajo de la localidad, ocupando a más de 1200 personas. La zona es reconocida por el trabajo realizado en los astilleros. En la prensa se da a conocer a la población del país la primera embarcación arenera uruguaya construida íntegramente en Carmelo, esto es en el astillero Maffoni. También se recuerda la mayor embarcación realizada en la ciudad: el carguero *Madrid* de 2100 toneladas de desplazamiento y el famoso buque *Presidente Tomás Berreta* de mil toneladas, amadrinado por Matilde Ibañez de Batlle en el astillero Mihanovich.

En cierta forma el temprano progreso de la ciudad se asocia al desarrollo de la industria naval y sus trabajadores gozan de un especial reconocimiento social.

¹⁵ Tomado de Frogoni, Jorge: “Aportes para la historia de los Astillero de Carmelo”, Revista Cultural ‘Vértice’, N° 2, febrero 2000, pág. 20.

Aunque en el imaginario colectivo en cierta forma prevalece la relevancia de los trabajadores navales, hoy la situación ha variado. La industria naval ha dejado de ser distinguida en la dinámica económica de la ciudad de Carmelo. Permanecen abiertos dos astilleros privados –Marcopell, (ex Mihanovich) y Maffoni- que conjuntamente emplean a una decena de trabajadores y el astillero estatal 'VC' que es el escenario de interés del presente estudio.

5. Los trabajadores del astillero 'VC'

El objetivo de la presente monografía es estudiar cómo se definen a sí mismos los trabajadores del astillero 'VC' en una situación de cambio del trabajo cotidiano. Dos precisiones, a saber, lo que nos interesa es ahondar en el sentido que tiene el trabajo para éstas personas, investigar desde dónde se definen como trabajadores, por tanto el encontrar el contenido asignado a su identidad laboral.

A su vez el objetivo presentado nos remite a una situación de cambio del trabajo cotidiano, por tanto estudiamos el significado de la actividad laboral para trabajadores que viven un proceso de cuestionamiento de sus referencias laborales.

Los trabajadores del astillero 'VC' se definen como tales porque tienen un oficio, porque tienen un lugar de trabajo y porque existe un reconocimiento de su trabajo –más allá del reconocimiento intersubjetivo de los propios trabajadores que es la condición de emergencia de la identidad laboral- por parte del resto del 'pueblo'. La definición de sí de los trabajadores del astillero 'VC' obtiene consistencia a partir de estos tres elementos.

Lo que no debemos olvidar es que hablamos de trabajadores que 'casi' no trabajan, o lo que es lo mismo que no lo hacen como desearían por tanto sienten que están siendo subvaluados por parte del Estado, que en este caso se presenta como el empleador. Son trabajadores que tienen un oficio que 'casi' no pueden desarrollar, son trabajadores que tienen un lugar de trabajo que 'casi' no funciona como tal y son trabajadores que buscan mantener el reconocimiento de su trabajo por parte del 'pueblo'.

Ante la realidad que los golpea diariamente los trabajadores siguen definiéndose colectivamente como obreros y funcionarios del varadero¹⁶ y recreando a partir de viejas certezas esta imagen de sí mismos.

5.1 Nociones sobre el oficio

5.1.1 El oficio como habilitante para la creación

Los trabajadores del astillero 'VC' encuentran que los conocimientos técnicos específicos en carpintería, soldadura, electricidad, mecánica, calderería, pintura, son los que les permiten crear algo, producir con sus manos un bien material que sea útil para la gente. En términos de los obreros:

“Ojalá la gente pudiera ver lo que se fabricó ACA de la NADA// (hace referencia a un telescopio). Eso es una cosa, como quien dice es un orgullo- yo no hice nada, pero me siento orgulloso por mis compañeros viste, porque tanto en mecánica, en soldadura, en calderería y en maniobra se pudo hacer algo...”¹⁷

“Todo el mundo tiene inventiva en la cabeza, todo el mundo tiene ganas de decir ‘si esto lo hice yo, no me dijeron que lo hiciera’, ‘yo le di esta forma a esto- quedo lindo porque yo tuve la idea’...”¹⁸

Se definen como obreros a partir del mutuo reconocimiento de la posesión de conocimientos técnicos valorados positivamente. Este reconocimiento existe entre todos los trabajadores, más allá del puesto que ocupan en el astillero. No se diferencia entre capataces, oficiales o medio-oficiales, se da ante todo una auto-presentación como mano de obra calificada.

Existe un acuerdo colectivo de las condiciones necesarias para desempeñarse en cada puesto del astillero y se sienten capacitados para hacer. Sostiene un trabajador:

“CAPACITADOS COMO PARA ARREGLARLAS de arriba a abajo estamos, (se refiere a grandes embarcaciones). Si todo el mundo, de una: no [no] hay gente capacitada TODOS ESTAMOS capacitados.

¹⁶ Dado que los trabajadores se identifican tanto como obreros que como funcionarios del varadero utilizaremos ambas referencias indistintamente.

¹⁷ Entrevista N° 8, pág. 3, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

viste, cada uno en su cosa/ como no, pero: podría trabajar (el astillero) a la par de cualquiera [a la par de cualquiera]”¹⁸

El trabajo se presenta en este caso como una actividad creadora de bienes materiales que además permite que surjan sentimientos de valorización personal. Por ejemplo, el hecho de resolver problemas en el proceso de producción o de manejo de situaciones de riesgo hace sentir a los trabajadores ‘importantes’. En palabras de un obrero:

“Los metalúrgicos es riesgoso, es bien riesgoso, más el trabajo que hacemos nosotros, el calderero, el soldador, el cortador o oxiginista –que en definitiva es lo mismo- tiene mucho de riesgo. Más que de contaminantes y de cansarte es de riesgo, riesgosisimo/ cuando terminabas de hacer esos trabajos a los que decíamos faraónicos, te sentías con el placer de haber hecho algo GRANDIOSO, importante, peligroso.”²⁰

El oficio da sentido a la definición de sí mismos como trabajadores porque éstos entienden que la posibilidad de crear un bien material –directamente asociado con el hecho de ser trabajador- está dado por los saberes técnicos que implica poseer un oficio.

5.1.2 El oficio como tarjeta de presentación en sociedad

Los trabajadores además de encontrar el valor del oficio en sí mismo buscan ser reconocidos socialmente por el trabajo realizado. De la conjunción de la certeza que tienen los obreros sobre su capacidad de trabajo y del reconocimiento de ésta capacidad por parte de los ‘otros’ –dentro de Carmelo o fuera de la ciudad- surge el orgullo profesional. Los obreros se presentan desde su trabajo y a la vez, éste es utilizado como parámetro de comparación. Se sostiene:

“Si a mi me conocen por el trabajo, porque a veces tuve que ir a trabajar por ahí, porque otra cosa no/ son satisfacciones que te quedan dentro de todo ¿no?”²¹

“...la mano de obra especializada que hay adentro del taller es muy buena, pienso que es mejor que en cualquier lugar: [una mano de obra especializada muy buena hay] y la gente sabe lo que hace, no como en

¹⁸ Entrevista N° 6, pág. 4.

¹⁹ Entrevista N° 12, pág. 7, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

²⁰ Entrevista N° 4, pág. 11.

²¹ Entrevista N° 2, pág. 10.

otros lados que se han ido a hacer trabajos y uno –yo que he salido, que he andado en varios lugares que me han mandado- he visto los trabajos, viste, y son DESASTROsos”²²

En este sentido se produce un refuerzo de este sentimiento de orgullo cuando han realizado trabajos fuera de su ciudad debiendo competir con personas a las que creían mejor capacitadas. Expresa un trabajador:

“Nosotros tenemos el orgullo de que hemos viajado a muchos lugares y nuestra mano de obra ha sido calificada como las mejores de cualquier lado, porque cuando comenzamos a ir a FANAPEL, esa plaza era pura y exclusivamente de la gente de Montevideo que trabajaban en los diques, este: cuando comenzamos a ir comenzamos a competir directamente y en el mismo nivel.”²³

En este caso la alteridad que reconoce la calificación de los obreros del astillero se ubica fuera de la ciudad de Carmelo.

Los trabajadores del astillero 'VC' se identifican con lo que son capaces de hacer, de crear, y a partir de allí se definen a sí mismos y se presentan en sociedad como poseedores de una condición especial que se vuelve principio de unificación entre ellos y de diferenciación con los 'otros'.

5.1.3 Oficios y formaciones

5.1.3.a Oficios 'navales' y oficios 'no navales'

Nosotros categorizamos dos tipos de oficios al interior del astillero 'VC'. Esta categorización la realizamos en función del tipo de oficio. En este sentido hablamos de oficios 'navales' para referirnos a los caldereros, sopleteros y soldadores navales y de oficios 'no navales' en el caso de los electricistas, mecánicos, carpinteros, herreros, pintores.

Los oficios 'navales' son aquellos que se relacionan directamente con la producción sustantiva del astillero, esto es, con las embarcaciones. Los trabajadores que tienen este tipo de oficio son los que realizan las estructuras de las embarcaciones, a saber, *son los que le dan la forma, los que ponen en pie a las embarcaciones*. Estos trabajadores sostienen que lo que saben lo aprendieron trabajando en la industria naval. Las concepciones sobre sus

²² Entrevista N° 8, pág. 2.

²³ Entrevista N° 4, pág.9.

saberes son vinculantes con el desempeño en la industria naval en general y con el astillero 'VC' en particular. En palabras de los trabajadores:

“Era lo que a mí me gustaba, cuando yo iba, iba contento, cuando se hizo una draga y un pancó nuevo, todo eso, te entusiasmaba viste, trabajar, tratar de terminarlo para ver como quedaba, como era una cosa nueva.”²⁴

“La soldadura que se hace en la parte naval es muy particular y es muy distinta a la que se hace en cualquier taller que vos podes ver en cualquier ciudad que se reparan partes de autos y todas esas cosas... cuando se logra una especialidad en soldadura naval es muy reconocida en todas partes.”²⁵

“Cuando realmente había unos trabajos GRANDES que vos ves un barco reparado y eso, viste es lindo viste, yo que sé, por ejemplo yo tengo dos hijos que hoy o mañana me preguntan y yo puedo mostrarle un barco arriba de un dique y mostrarle y explicarle lo que yo pude hacer.”²⁶

Lo particular en estos trabajadores es que visualizan en ‘los barcos’ su producción. Ellos son los que ‘hacen barcos’, se definen como obreros ‘navales’.

Por otro lado, los oficios categorizados como oficios ‘no navales’ son los que comprenden conocimientos técnicos aplicables a una gran variedad de áreas. Estos oficios son tan necesarios en un astillero como los oficios ‘navales’ sólo que los principios teóricos que involucra no necesitan mayor adaptación para ser desarrollados en otros rubros.

Los mecánicos, por ejemplo, sostienen que no hay mayor variación en el funcionamiento de los motores que son utilizados en diferentes rubros.

“MOTORES, o sea un motor grande de un barco y un motor chiquito de una cortadora de pasto, el sistema de los motores es el mismo, el sistema y eso es el mismo, pero este: el trabajo así chiquito, al ser más chiquito, precisa más precisión y: más dedicación y aparte más paciencia también...”²⁷

Lo mismo plantean los electricistas:

“...en la escuela industrial si bien aprendimos el principio de la electricidad este: eran instalaciones de casa... y bueno en el varadero cambió el panorama porque son instalaciones de barco, viste, es otro método, pero

²⁴ Entrevista N° 14, pág. 4.

²⁵ Entrevista N° 4, pág. 9.

²⁶ Entrevista N° 15, pág. 2.

²⁷ Entrevista N° 3, pág. 2.

siempre está relacionado, la electricidad es la misma, distinta forma de- aprendí acá (se refiere a un astillero privado ubicado frente a su casa) y cuando pasé al ministerio me perfeccioné mejor.”²⁸

En el caso de los carpinteros se dedican a la carpintería de obra, esto es, realizan el mobiliario de las embarcaciones. El sentido de esta tarea para el trabajador está dado por el hecho de la construcción de los muebles en sí mismos, parecería que es indistinto realizarlos para una embarcación que para otro uso.

En la industria naval son imprescindibles cada uno de los ‘saberes’ implicados, pero podemos sostener que los obreros ‘navales’ son el ‘alma’ de un astillero y así lo sienten, dado que se presenta en ellos un sentido de apropiación del producto realizado: las embarcaciones.

Los trabajadores construyen su definición en tanto obreros en forma diferencial en función del tipo de oficio desempeñado.

5.1.3.b Diferentes formaciones para el trabajo

Encontramos que la noción de oficio también involucra las diversas formas de formación de la especialización de los conocimientos. En este sentido, se vuelve una medida de comparación entre los obreros las diferencias en la preparación para el trabajo. Se reconocen como espacios de formación del oficio el sistema educativo, el astillero y otros trabajos.

La dimensión práctica del aprendizaje se valora entre los obreros que además de haber obtenido un título en el sistema de educación formal poseen una larga experiencia en el astillero:

“Vos aprendes en la UTU pero después tenés que demostrarlo y demostrarlo es que:- tener experiencia y la experiencia se agarra trabajando y no hay otra, el papel te dice como tenes que hacerlo pero lo haces y tenes que hacerlo bien, y tenes que aprendER y entonces eso con la experiencia, con los años y bueno eso es una de las satisfacciones, ves ahí te marca lo bueno del varadero.”²⁹

²⁸ Entrevista N° 10, págs. 1 y 2, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

²⁹ Entrevista N° 12, pág. 8.

Sin embargo para otros trabajadores lo relevante en la formación para el trabajo es la conjunción de los conocimientos adquiridos en el sistema educativo y en la actividad realizada en el sector privado, fuera del varadero.

Por ejemplo, un funcionario transmite la importancia de éstos dos elementos – estudios y experiencia de trabajo en el sector privado- al referirse a un eventual concurso para la asignación de cargos:

“Varios estuvimos de acuerdo (en que se realizara un concurso), una que teníamos estudios y otra que teníamos los conocimientos de haber trabajado afuera particular, que la teníamos varia experiencia y aparte afuera se ven muchas cosas que estando ahí adentro (en el astillero), ahí está medio encasillado.”³⁰

Los trabajadores del astillero se definen así mismos como obreros. Obreros en tanto poseen una habilidad específica que les permite crear un producto y a la vez presentarse en sociedad desde su saber. Pero la construcción de la noción de oficio –de su saber específico- es diferente en función de lo que entienden relevante en la formación para el trabajo.

5.2 El Astillero: 'un viejo conocido'

Los trabajadores conocen su trabajo en el astillero y aprenden realizándolo, saben lo que significa ser funcionario público y lo que implica la carrera laboral en la administración pública y además expresan el sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo. El astillero se convierte en un 'viejo conocido', es personificado como 'alguien' al que conocen en todas sus facetas, con el que discuten y se enfrentan porque no les reconoce debidamente pero que en definitiva es depositario de todo su afecto. A este 'viejo' los trabajadores le conocen todas sus 'mañas' y 'pretensiones' y saben en consecuencia, cómo tratarlo.

5.2.1 Espacio de aprendizaje colectivo y puesta en práctica de los saberes

Los trabajadores además de definirse como obreros son funcionarios del varadero. Los que cuentan con menos antigüedad en el astillero ya acumulan más de 15 años de labor

³⁰ Entrevista N° 3, pág. 6. las observaciones entre paréntesis son nuestras.

ininterrumpida, por lo que todos los funcionarios se han consolidado como un equipo de trabajo. En la práctica cotidiana se incorporan a un proceso de transferencia e intercambio de información recreando los conocimientos tácitos y codificados.

El varadero --como prefieren llamarlo- es para la mayoría de los obreros el espacio privilegiado de aprendizaje colectivo y de creación en el sentido de un bien material. Las palabras de un trabajador transmiten la valorización del aprendizaje en el trabajo:

“...si vos recabas información en todos lados que haya realizado un trabajo la gente del varadero Carmelo, te van a decir que mano de obra tiene el varadero, porque hay mano de obra especializada [realmente especializada]. Los trabajos se dan y salen bien, ahí se ve, lo que yo te decía, si le dejás desarrollar un poquito la inventiva/ lo que son capaces... nosotros no construíamos embarcaciones y se empezaron a construir, nosotros no realizábamos trabajos en fibra de vidrio y se empezó a realizar ehh, no se realizaban bobinados y se empezaron a realizar, los electricistas se especializaron en alarmas para las embarcaciones, por idea propia de ellos, y no porque tuvieran cursos ni nada, sino que fueron aplicando los mismos conocimientos que tenían y:/ o sea que se fue incrementando el trabajo a medida de que la gente fue mostrando lo que realmente sabía y era capaz”³¹

El astillero --como ya se mencionó en la sección 5.1.3.b Diferentes formaciones para el trabajo- es un espacio de formación del oficio. Los trabajadores encuentran que aprenden trabajando, en el desempeño diario en el astillero pueden incrementar sus conocimientos.

El sentimiento que poseen los trabajadores en cuanto a que conocen perfectamente su trabajo en el astillero les da seguridad. Ellos saben cómo ‘deben hacerse las cosas’ y este tipo de certezas consolida su definición como funcionarios del varadero. Además, el conocimiento de lo que se requiere de ellos en el astillero en tanto trabajadores comienza a ‘acercarlos’ a este ‘viejo’ que en poco más se vuelve ‘conocido’.

5.2.2 Ingreso al astillero

La mayoría de los trabajadores se incorpora al astillero a una edad temprana. En algunos casos es el primer encuentro con el mundo del trabajo, con sus derechos y obligaciones, por lo que este episodio impacta mucho más en el conjunto de su vida y tiene

³¹ Entrevista N° 6, pág. 7.

una significación especial asociada a la independencia económica de la familia paterna. En sus propios términos:

"...pero lo que más me marcó fue la entrada, viste era conseguir trabajo/ porque te cambiaba la vida, tenías que depender de un horario, empezar a trabajar, todo, yo no conocía todo eso porque nunca había trabajado."³²

"...nos daba la tranquilidad, de ser estudiantes y andar allí, ya- lográbamos una pequeña independencia, no dependíamos de los padres, más que nada la independencia económica y una- entre el grupo de amigos y otros conocidos así, 'a mira entraste a trabajar allí' que era, tener una ocupación o un trabajo allí en el varadero era como que le daba, en aquel momento, una cierta importancia ¿no?..."³³

Por otro lado, para todos los funcionarios es determinante en su imagen como trabajadores obtener una paga por la actividad realizada, una retribución fija y estable mensualmente; elemento que permite una proyección a largo plazo y que es asociada con la constitución de la familia propia. Se sostiene:

"Lo primordial, lo esencial es tener un trabajo fijo, fijo como es eso ¿no? YO nunca dejé de lado lo que es la función pública ni la- ni antepuse nada a la función, siempre fui responsable, inclusive nunca tuve problema de que me dijeran 'mira que no podes salir de licencia' al contrario, lo quiero AL trabajo LO QUIERO"³⁴

"...es decir esto es, que uno todos los meses con el hecho de cumplir, ir a trabajar y hacer buen por supuesto lo que le digan, el dicho nuestro es una gotita ¿no? Y bueno, no lo tienen todos, y menos en este momento, donde uno dice 'bueno cumplo con lo que tengo que cumplir, con eso me pagan' y bueno yo, todo el año o todos los años de aquí en adelante."³⁵

"Cuando entré en el varadero ya tenía un ingreso así: fijo, porque estaba trabajando así particular pero no es lo mismo, esto todos los meses vos [vos] lo tenes/ en lo particular, a veces ganas más, pero a veces como no le pagan al dueño del taller a vos también te retrasan, entonces no podes hacerte de una cuota, lo que sea, y: a partir de que entré en el varadero ya: andaba de novio, ya formalicé un poco la cosa"³⁶

Todos los funcionarios pasan por un período de adaptación al nuevo empleo. deben cumplir un horario fijo, deben respetar las exigencias en cuanto al registro de asistencia y a

³² Entrevista N° 12, pág. 4.

³³ Entrevista N° 13, pág. 5.

³⁴ Entrevista N° 6, pág. 9.

³⁵ Entrevista N° 9, pág. 5.

³⁶ Entrevista N° 3, pág. 3.

las ausencias de su lugar de trabajo, deben reconocer y obedecer a las autoridades existentes. Además un empleo público les da seguridad laboral y seguridad de un salario mensual.

Luego de esta primera etapa los obreros ya conocen los requerimientos concretos en cuanto al trabajo a realizar y además tienen y manejan la información específica de lo que implica toda función pública. Esto es, los trabajadores transmiten seguridad en cuanto al trabajo cotidiano a realizar en el astillero y a su vez, conocen los deberes que tienen en tanto funcionarios públicos, deberes que como contrapartida significan la seguridad de un salario. Otra faceta del 'viejo' que se vuelve 'conocida'.

5.2.3 Carrera laboral en el astillero: entre lo deseado y lo posible

Parte de lo que se vuelve conocido para los trabajadores en tanto funcionarios públicos tiene que ver con los mecanismos de reconocimiento económico de la administración pública. Se comprende que la asignación de funciones –la denominación de los cargos- debe estar ajustada con la retribución económica, de acuerdo a la responsabilidad que implique el cargo.

Asimismo, los trabajadores conocen que a través de la calificación realizada anualmente por los supervisores inmediatos –capataces de sección- son entregados 'premios' a los funcionarios distinguidos como excelentes o muy buenos en el cumplimiento de su función en calidad de obrero y de funcionario público.

En primer lugar se vuelve un punto conflictivo para los trabajadores el tema de cargos y ascensos. Difícilmente se pueda dar una situación en que todos los funcionarios se sientan conformes con el puesto que ocupan y reconocidos por sus superiores. Más bien ocurre que los obreros sienten que su cargo no refleja el tipo de trabajo que realizan y que no se los reconoce lo suficiente. En este sentido se expresa:

“...trabajo sí te lo dan como si fueran oficial pero después reconocerte no, como yo hay muchos allá, muchos, la mayoría, eso no-”³⁷

³⁷ Entrevista N° 15, pág. 5.

Se hace referencia a dos tipos de reconocimiento: del saber y económico. Al mencionar que el trabajo es adjudicado 'como si fueras oficial' quiere decir que se reconoce el saber del obrero para realizar este trabajo en tanto oficial³⁸ pero que no se le asigna ese cargo y por tanto no se le paga 'como oficial'.

La organización funcional del astillero es en forma piramidal, existe cierto ordenamiento reglamentario que hay que respetar más allá del reconocimiento colectivo - pares y supervisores- sobre la capacidad de trabajo del conjunto de los funcionarios. En este sentido los obreros conocen las limitaciones de la propia estructura del astillero y aceptan la imposibilidad de ascenso para todos. Pero el conocimiento de estas limitantes no impide que los trabajadores estén en desacuerdo sobre la forma en que se dan los ascensos en el astillero. Cuenta su experiencia un funcionario:

"y en mi caso, fue:: una lucha en el sentido de que nunca hay tantas vacantes este: la famosa frase de que todos no pueden llegar, todos no pueden ser oficiales, todos no pueden ser capataces. En el caso del capataz llega uno y en el caso de los oficiales llegan los que ELLOs consideran más aptos, este: y:: en ese paréntesis pueden ocurrir muchas cosas, como:: por ejemplo que: no sos todo lo correcto, que de repente, el que está mandando en ese momento quisiera que fuera o lo que él considera, por una cosa por otra, ya sea por la prolijidad, por disciplina o por lo que fuera: pasas directamente por indisciplinamiento, este: es una manera de juzgar, él te juzga como lo ve y muy difícilmente tengas la oportunidad de poder discutirlo, no se le da nadie la oportunidad de discutirlo..."³⁹

Los funcionarios también saben sobre lo que se debe y no se debe hablar en el varadero:

"...eso (el nombramiento de los cargos) es medio tabú, es bravo allá, allá no te dan por lo que sepas sino por los comentarios, así es la cosa en algunos casos, en otros, esta"⁴⁰

Ante las pocas posibilidades de ascenso en el astillero, los trabajadores transmiten un sentimiento de frustración, el hecho de que no tengan 'la oportunidad de discutirlo' o de que sea un tema 'medio tabú' los deja impotentes ante la situación.

³⁸ Ya fue mencionado que los cargos se ordenan ascendentemente respecto al manejo de los conocimientos y responsabilidad que implica en: peón, peón especializado, medio-oficial, oficial II, oficial I, capataz V, capataz III, capataz II y capataz general.

³⁹ Entrevista N°4, pág. 5.

⁴⁰ Entrevista N° 12, pág. 4, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

Por otro lado, las diferencias entre los obreros y capataces vuelven a presentarse en el momento de realizar la evaluación anual –las calificaciones- por parte de éstos últimos dada la existencia de premios, ya mencionada anteriormente.

El tema de las calificaciones, relacionado directamente con el reconocimiento económico por el trabajo realizado, es el que crea la mayor tensión en el ambiente laboral dentro del astillero. Se sostiene por parte de un trabajador:

“...se marca la diferencia, yo que sé, por ejemplo UNA VEZ AL AÑO, allá cuando andan con los FAMOSOS PUNTAJES y eso, viste: no es la diferencia sino que hay choques viste, porque muchas veces vos tenes que dar tu postura de trabajo y ta, tenes que dársela, pero no, no hay problemas- por ahora (se ríe)”⁴¹

Los puntajes –como le llaman los funcionarios- también son una medida de comparación entre los compañeros y de reclamo a los supervisores:

“Cuando vienen los puntajes, viste, siempre problema, porque uno de repente considera que, este: es poco el puntaje que le dan o que si fulano tiene x puntaje, yo porque voy a tener menos, si yo trabajo más o yo que sé, viste”⁴²

Asimismo, los obreros que reciben el reconocimiento económico por su trabajo quedan en una situación difícil ante sus pares en el relacionamiento cotidiano. Expresa un funcionario:

“hay momentos en que a mí me da vergüenza, hace poco que cobramos una plata y yo soy el que cobro más, yo, dos o tres, y: ellos van y algunos no cobran nada... me cae pésimo, hasta vergüenza me da salir al patio, viste y si los otros dicen ‘protesto’ y pero tienen razón, no es justo, yo pienso que [no es justo]/ porque si dijeras que hay 5, 6 que no lo merecen pero, ta dejen a esos, pero son 80 y de 80 que cobren 20...”⁴³

Las calificaciones se vuelve un elemento de separación porque hasta los mismos ‘premiados’ sienten culpa de recibir esta recompensa económica. Los vínculos entre compañeros no permanecen incambiados ante la inclusión de este sistema de calificaciones de los funcionarios públicos.

⁴¹ Entrevista N° 15, pág. 4.

⁴² Entrevista N° 1, pág. 5.

⁴³ Entrevista N°2, pág. 5.

A su vez los funcionarios que tienen como responsabilidad realizar las evaluaciones de desempeño no les resulta fácil la tarea y cuestionan el sistema impuesto. Sostienen los capataces:

“ahora viene el puntaje, y vienen las calificaciones y aquel le dan y a mí no me dan, y aquel agarró cinco mil y aquel agarró dos y aquel doce mil, entonces eso es lo que ha ido sembrando un poco la discordia, pero después pasa, no es una discordia de decir que es una guerra, sino que a veces te trae un cierto sin sabor. que son cosas que uno trata de evitarlas, para mí son los días más feos- ...pienso que eso es en base al esfuerzo de todos, no en base al esfuerzo de algunos lo ideal es que todos ganaran bien, y que todos- y que pudieras exigirle trabajo a todos, entonces no lo veo como una solución de que vos remuneres a ciertas personas y a otras no, porque muchas veces los que estamos catalogando podemos cometer errores también, los COMEtemos por cierto ¿no?...”⁴⁴

“...trabajar sí (me gusta), no todo lo que hago pero trabajar sí... (no me gusta) el tema de las calificaciones. es una de las cosas que para mí no es del todo justa, como ser que de cien personas el premio lo puedan recibir no más que veinte y pico de personas, de tantas que hay, me parece que hay más personas que- capaz que no todas lo merecen pero me parece que hay muchas más personas que podrían recibir algo. Eso me parece injusto...”⁴⁵

Los capataces entienden que de sus apreciaciones al realizar las calificaciones surgirán conflictos entre los compañeros y transmiten que –aunque es una tarea inherente al cargo que ocupan en el astillero- no les ‘gusta’ realizarla. Los capataces de sección transmiten que en cuanto tales se sienten ‘un compañero más’ antes que ‘jefes’.

De lo expuesto surge que las aspiraciones de reconocimiento económico de los trabajadores del astillero ‘VC’ ya sea a través del régimen de cargos o del sistema de calificaciones, entra en conflicto con las alternativas reales de ascenso y de adjudicación de premios de su lugar de trabajo. Esta situación conlleva comparaciones entre compañeros, reclamos a los capataces y vuelve tensas las relaciones laborales.

A su vez debemos reflexionar sobre las paradojas que presenta la gestión de personal por parte del Estado. No se le paga a los trabajadores cuando realizan funciones de mayor responsabilidad que las que su cargo implica pero se adjudican premios excepcionales por el trabajo que deben cumplir en su calidad de funcionarios.

⁴⁴ Entrevista N° 6, pág. 5.

⁴⁵ Entrevista N° 14, pág. 2, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

Todo hace pensar que los premios excepcionales para los funcionarios públicos deben ser un incentivo para el desempeño de su función cuando existe anteriormente un ajustado reconocimiento por la función cumplida diariamente. Cuando esto último no es así, los premios excepcionales se convierten en un elemento que desvirtúa -aún más- el sentido de la función pública.

5.2.4 El lugar de trabajo como elemento constitutivo de una historia de vida

A pesar de los conflictos que se puedan crear –propios del desempeño laboral- son tantos los años compartidos dentro del mismo lugar de trabajo y tantas las experiencias en común que se ha desarrollado en el conjunto de los obreros un sentido de apropiación del espacio de trabajo. El astillero es ‘su territorio’, se configura como ‘un lugar en el mundo’. En palabras de los trabajadores:

“Me da mucha pena pensar que un día pueda llegar alguien en un auto, con una hoja y un lápiz y reunimos y decimos que este: que nos da cinco minutos para sacar las cosas de adentro, eso sería terrible, porque: el lugar físico del varadero ha sido nuestra segunda casa, date cuenta, que si bien estás en el día ocho horas en tu casa, ocho horas durmiendo y ocho horas EN EL VARADERO, forma parte de un tercio de tu vida diario, y date cuenta que todas esas paredes, esas cosas, que están hoy ahí son tuyas también, estas TANTO ahí adentro... Considero al varadero como mi casa, este: que un día te digan que no puedes entrar porque sos una persona ajena a la planta, yo no perteneces más PERTENECISTE, USTED PERTENECIÓ, no, debe ser triste ¿no?...”⁴⁶

“...es decir que vos te enamoras de tu casa, bueno vos te enamoras del varadero...ya son TREINTA Y DOS años, nos hemos ido poniendo viejos mirándonos unos a otros, hemos convivido más de lo que convivimos con la familia, porque realmente estamos ocho horas por día, todos los días del año prácticamente y: estás más que con tu familia, o sea que es una familia mucho más numerosa y con más problemas/ los que se tratan de sobrellevar ¿no?...”⁴⁷

“...ADEMAS como que naciste ahí... es especial, seguro, porque fuimos creciendo, viste éramos unos chiquilines y ahora somos todos unos hombres grandes con familia y todo eso dependía del varadero porque buena parte después que me casé dependía del eso, SI es muy importante, ES MUY importante...”⁴⁸

⁴⁶ Entrevista N°4, pág. 11.

⁴⁷ Entrevista N° 6, págs. 6 y 10.

⁴⁸ Entrevista N° 12, págs. 2 y 6.

El varadero además de ser para todos los obreros su principal fuente de ingresos y un refugio ante la inestabilidad del mercado laboral privado, constituye para muchos de los trabajadores una parte sustantiva de sus vidas. Significa que parte de lo que son adquiere sentido a través de su trabajo en el astillero 'VC'.

El astillero se convierte en 'un viejo conocido' al que reclaman lo que no les dio –y aspiraron en tanto funcionarios del varadero– pero agradecen por lo que les permitió ser: trabajadores. El lugar de trabajo se presenta como constitutivo de la definición de sí que se dan los sujetos en tanto trabajadores.

5.3 Lazos de pertenencia social: búsqueda de reconocimiento ante 'el pueblo'

5.3.1 Los trabajadores navales en Carmelo

Ser trabajador de la industria naval en la ciudad de Carmelo tiene una significación especial. Desde los primeros años del siglo pasado la zona fue conocida por los trabajos realizados en los astilleros, el desarrollo de la industria naval posibilitó el temprano progreso de la ciudad y desde entonces sus obreros gozaron de un especial reconocimiento. Los puestos en la industria naval fueron codiciados dado el prestigio y status social que se asoció a ellos.

Los funcionarios del varadero entrevistados no escaparon a este reconocimiento social. Mantiene un obrero:

“...TRABAJAR en el VARADERO (tono grandilocuente) era- tenía su importancia, con respecto a otro tipo de trabajo, este: o de empresas del Estado el varadero estaba situado, no te voy a decir lo mejor, pero era un trabajo importante”⁴⁹

En cierta manera, esta idea de la importancia del enclave geográfico de los astilleros forma parte del pasado. Hoy –como ya fue mencionado– hay dos astilleros privados en funcionamiento –Marcopell (ex Mihanovich) y Maffoni– con sólo una decena de trabajadores en conjunto aproximadamente y el astillero estatal 'VC' con sus ochenta

⁴⁹ Entrevista N° 1, pág. 7, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

funcionarios con un futuro incierto. Inclusive la realidad de un obrero entrevistado se restringe aún más:

"...antes se trabajaba estaba todo bien y marchaba, la gente iba y venía, eran otros tiempos había trabajo en todos lados, había tres o cuatro astilleros, ahora no hay nada, está este no más y está prácticamente parado, entonces dicen 'el varadero de acá' 'de allá', 'que esto, que el otro', repercute en la sociedad... qué vamos a hacer si no tenemos trabajo!! No ha cambiado nada, lo que cambió fue la situación del país, los años nada más, porque si mañana traen un barco semejante coso y se hace, como ya se hizo y como se va a hacer en la medida que lo traigan, pero si traen un barco y no hay plata, no quieren gastar (hace referencia a las autoridades de la DNH) y no hay elementos para hacerlo ni elementos para trabajar, es imposible, como está pasando"⁵⁰

Los trabajadores se sienten impotentes ante la falta de trabajo, transmiten un sentimiento de desesperación cuando deben reconocer que escapa a sus manos el futuro de su fuente laboral. Lo único que tienen es su capacidad de trabajo.

Aunque las situaciones cambian, los obreros del astillero necesitan que se siga reconociendo 'su lugar' en la sociedad en tanto trabajadores. El reconocimiento del 'pueblo' es constitutivo de su definición como trabajadores.

En este sentido podemos reflexionar en la clase de vínculos que se dan en una localidad donde se conocen recíprocamente y se reconocen como integrantes de ésta. Se han encontrado características referidas al tipo ideal o a la noción de 'comunidad' que persisten en las –ahora llamadas- comunidades locales.

Este tipo de vínculos que refieren a lo común, lo trivial y lo cotidiano –y que posee una carga afectiva e imaginaria- tiene su fuente primordial de significación en el territorio compartido y en las vivencias que comparten los habitantes de este espacio definido⁵¹.

A su vez podemos asignar a los integrantes de una comunidad local una estructura comportamental y motivacional, en este sentido pensamos en la declaración que realizan los trabajadores del astillero de su modo de ser y de pensar de "gente del interior" para distinguirse por ejemplo de las autoridades de la DNH en Montevideo o para reflexionar sobre las diferencias con los obreros metalúrgicos de otras ciudades.

Una comunidad local es un espacio con memoria recreada a partir de prácticas e imágenes. Si pensamos en la relación entre la ciudad de Carmelo y el astillero 'VC' observamos que éste último se presenta como fuente de imágenes que afianza las

⁵⁰ Entrevista N° 12, pág. 9, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

características de 'lo local' de Carmelo, es parte del dominio imaginario que hace al territorio su lugar de existencia. Imágenes y recuerdos que pueblan la memoria como el 'ir y venir de los barcos'. Imágenes y sucesos que forman el imaginario colectivo –y que se refuerzan aún desde el presente- como el momento de la salida del trabajo de todos los obreros mayormente en bicicleta, el 'bolso de red de los mandados' con comestibles de 'su cooperativa'; el sonido del 'pito' a la hora de entrada y salida que resuena en la ciudad.

5.3.2 'El convenio': confirmación de la utilidad social del trabajo de los obreros del astillero 'VC'

Cuando el descenso y la diversificación del tipo de trabajo realizado por los obreros del varadero eran marcados, los trabajadores realizan –en el año 1993- con las autoridades de la DNH un convenio de productividad, a saber, acuerdan en un plazo de seis meses la recuperación total de tres embarcaciones que ya estaban en desuso.

Lo paradójico es que los trabajadores deban convenir con las autoridades estatales para realizar el trabajo por el que se suponen están contratados, a la vez que el Estado se compromete a proveer los recursos materiales necesarios para llevarlo a cabo, cuando se supone que ésta es su obligación.

Los trabajadores vuelven a sentirse 'importantes'. Sostienen que el trabajo convenido se realizó en el tiempo récord establecido y la calidad del mismo fue excepcional. Las palabras de un obrero expresan lo que significó esta práctica que se alejó de lo cotidiano:

“Nosotros en aquel momento cuando hicimos el convenio éramos, no sé, en el fútbol éramos Pelé, seríamos Pelé en el trabajo. En aquel momento era a full de noche, de día, de mañana, de tarde, había turnos, era bárbaro aquello. Nadie se puede olvidar de ese trabajo que era una maravilla”⁵²

El trabajo que realizaron en el marco de este convenio de productividad se presenta como un quiebre simbólico en la trayectoria de los obreros. Los trabajadores transmiten que

⁵¹ Tomado de Pérez García, Antonio, documento de trabajo: “Comunidades locales”, Curso 2002. Psicología Social I, Licenciatura de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

⁵² Entrevista N° 9, pág. 8.

-además de devolverle al astillero el movimiento que le conocieron- sienten que refuerza su imagen como trabajadores en la sociedad.

Fue tal la significación de este acontecimiento en la trayectoria de los trabajadores que los llevó a exponerse fuera de su lugar habitual de trabajo. Exponen en el Puerto de la ciudad de Carmelo durante varios días consecutivos, las embarcaciones que repararon. Los obreros manifiestan que de esta manera pueden 'mostrar' al 'pueblo' lo que están capacitados para realizar. Se sostiene:

"...y una de las cosas muy importantes también, es que demostró (el convenio junto con la exposición realizada) que la gente estaba realmente capacitada y que podía dar lo que en ese momento no daba porque: yo que sé, porque no había: suficiente organización de parte de Montevideo de la gente de acá (autoridades de la DNH), quedó demostrado de que la gente- ya sea capacitada técnicamente o este:: ¿cómo es cuando trabajas? Este: (a través de la experiencia laboral) claro, claro, demostró que cuando quiere trabajar, trabajamos ¿no? Entonces este: sirvió en ese sentido también, como para demostrar que sí: QUE SERVIMOS ¿no?"⁵³

"...en dicho convenio nos propusimos hacer tantas embarcaciones, que ese era el hecho, y lo logramos y le mostramos al pueblo; hicimos una muestra acá en el Puerto de Carmelo, vino el Ministro, vino el Director, este, otras personas y le mostramos al pueblo que el trabajo que hicimos era REAL, ¿ENTENDES? porque muchas veces no se cree, se piensa que en una administración pública las cosas no son como decimos. se piensa que uno va a otra cosa, entonces, demostramos que sí, que uno va a trabajar. es los trabajos se hacían bien, que había mano de obra especializada en todas las secciones, viste, pienso que para nosotros fue un éxito, para todos, porque todos colaboramos"⁵⁴

Los obreros necesitan demostrar que están capacitados para realizar una labor especializada, buscan que se los reconozca en la sociedad por su trabajo.

Como se mantiene desde el inicio de la presente monografía, los trabajadores del astillero 'VC' viven actualmente una situación de cambio de las condiciones de trabajo. Ante estas transformaciones apelan a acontecimientos pasados de su trayectoria -como el convenio- para mantener el reconocimiento como tales.

⁵³ Entrevista N° 1, pág. 10, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

⁵⁴ Entrevista N° 10, pág. 4.

6. La mirada a través del tiempo: lo que fue y dejó de ser

6.1 Las relaciones laborales

Al hablar de las relaciones laborales los trabajadores lo hacen en términos comparativos. Se contraponen lo que fue el relacionamiento entre compañeros en un tiempo pasado con las relaciones actuales del astillero.

Los trabajadores encuentran que hay valores que hoy se pierden entre los compañeros. El sentimiento de mutua solidaridad que años atrás permitió la formación de una cooperativa de consumo –que actualmente persiste y a la que presentan con mucho orgullo- ya no lo sienten presente. También se realiza este contrapunto al referirse a la pasada actividad del gremio. Manifiestan los funcionarios que el gremio ya no funciona como tal, que ya no existe espíritu de unión entre los compañeros.

Asimismo se añora el respeto y el compañerismo de otras épocas, en este sentido se expresa:

“...antes era otra cosa, era más:: (su rostro comienza a traslucir tristeza) había más respeto:: más- se trabajaba de otra manera// ...antes por ejemplo estaban- nosotros entramos y éramos gurises, chiquilines, viste y bueno estaba gente de edad, viste, y era OTRA cosa, por supuesto que bromeábamos todo pero siempre con respeto para ellos, eso; cambió todo, ahora ese respeto no existe más, ya no es lo mismo viste”⁵⁵

“...en la ida de gente- [en la ida de la gente] vieja perdimos mucho valor humano y calidez en cuanto al compañerismo, ahora no es lo mismo, con la ida de los capataces viejos y de la misma gente vieja, ahora está todo dividido y TODOS tenemos culpa, de arriba y de abajo (se refiere a los capataces actuales y a sus pares)”⁵⁶

La presencia de los ‘viejos capataces’ se asocia con el compañerismo y la unión entre los trabajadores. Además se vincula a éstos capataces la transmisión de una modalidad de trabajo:

“...es como que las modas van siendo heredadas de aquellos capataces de aquel tiempo, en aquel momento tenían una manera de trabajar que tal vez viniera de los que estuvieron ANTES que ellos. Yo los conocí a ellos y vi como transmitían esas mismas maneras de trabajar a los que quedaron y luego a los que están, así

⁵⁵ Entrevista N° 2, pág. 2, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

⁵⁶ Entrevista N° 12, pág. 2, las aclaraciones entre paréntesis son nuestras.

que en esencia el varadero en treinta años se siguió moviendo casi, CASI, de la misma forma; porque hay cosas que evidentemente tienen que cambiar, y cambiaron, cosas más bien de emproljar la función...⁵⁷

Lo que algunos trabajadores valoran positivamente como la formación en el trabajo junto a estos 'viejos capataces' otros no lo consideran de la misma forma. Sostiene un funcionario con respecto a un eventual concurso entre los compañeros a los efectos de asignar los cargos:

"...había mucha gente vieja que: vieja que no le gustaba, uno que ya estaba como: la gente ahí adentro estaba como: ya embotellada y ya: se despreocupó de aprender algo más, estaban en eso y seguimos en eso y: que quedando y quedando y quedó en la historia no más, después no siguió ni estudiando ni preocupándose de tratar de ir mejorándose..."⁵⁸

Se presentan visiones encontradas al evaluar la modalidad de trabajo mantenida por éstos 'viejos capataces'. Algunos obreros consideran que éstos últimos no les dieron la libertad suficiente en las tareas cotidianas, mientras que otros trabajadores opinan que la experiencia junto a éstos capataces fue fundamental en su aprendizaje.

Las opiniones de los trabajadores no presentan ambigüedades cuando se refieren al ambiente laboral que consideran perdido. En sus propias palabras:

"...sabes lo que pasa que antes en el varadero TODOS los viernes había comida, nosotros por ejemplo en la carpintería [todos los viernes había comida], vos sabes lo es- ...pero eso en la carpintería, pero mirá que en las otras secciones era lo mismo, nosotros en un lado, ellos en el grupo de ellos y así: viste: no había problema/ había una despedida de soltero y- no como ahora que se van a comer a un restaurante cuatro o cinco, NO ahí era todo [TODO, TODO] eran OCHENTA, noventa personas, todas juntas//"⁵⁹

"...la unión que era antes, que era una despedida de soltero y estábamos TODOS, era una despedida de fin de año y estábamos todos y eso ahora se ha ido perdiendo, son cosas que han ido cambiando, ya ahora si se casa algún muchacho se la hace la despedida nada más que en la sección, o: a veces pasa desapercibido- la gente- antes se retiraba alguien y le hacíamos una despedida grande entre todos, comenzó a retirarse una cantidad de gente, se fue y no fuimos capaces de decirle adiós"⁶⁰

⁵⁷ Entrevista N° 4, pág. 5.

⁵⁸ Entrevista N° 3, pág. 6.

⁵⁹ Entrevista N° 2, pág. 7.

⁶⁰ Entrevista N° 6, pág. 2.

Este tipo de actividades recreativas afianzó el compañerismo entre los trabajadores. Permitió que las relaciones se extendieran más allá del lugar de trabajo ya que se mencionan también actividades deportivas llevadas a cabo entre los compañeros del astillero.

Los trabajadores necesitan encontrar las causas de esta variación en el ambiente laboral. Las primeras explicaciones surgen al evaluar que la falta de trabajo diario ha dejado más tiempo ocioso permitiendo que se presenten incluso problemas personales entre los funcionarios, que de otra forma no tenían lugar. Asimismo -como ya fue mencionado- el incentivo económico individual incorporó elementos de competencia personal entre los funcionarios que en cierta forma socava valores como el respeto y el compañerismo.

La disolución de los 'viejos vínculos' -creados en el ambiente laboral y extendidos fuera del varadero- es una fuente de ansiedad irremediable para los trabajadores.

6.2 Pérdida de motivación e incentivos de trabajo

A través del tiempo los obreros del astillero fueron consolidando una forma de trabajar, una 'forma de ser' en el trabajo. Hoy les sucede que no encuentran en su actividad cotidiana referencias claras sobre cómo seguir adelante. La situación de crisis que viven los envuelve en incertidumbres sobre el futuro de su fuente laboral y de ellos mismos en tanto trabajadores, ya que una parte significativa de su definición como tales pasa a través de su experiencia en el astillero.

Sienten que ya no se los considera como parte integrante de la Administración Pública, que el Estado ya no tiene interés en mantener este servicio en funcionamiento. Los indicadores precisos son la falta de trabajos 'importantes' para realizar y la escasez del material necesario. Sostienen los trabajadores:

"Y en la cantidad de trabajo sí, no va a haber diferencia! Si ahora prácticamente- somos 80, trabajan 20, otros miran, o porque no hay trabajo o no sé, viste/ mano de obra, así de barcos, poquito, hay dos barquitos ahí, pintándolos y chau, después es pura cosa chiquita no más y NADA MAS."⁶¹

"...antes había muchos más barcos, como estaban continuamente dragando y los remolcadores trabajando había más para reparar digamos, ahora trabajos grandes hace no sé cuanto que no tenemos, seguro. Las dragas

⁶¹ Entrevista N° 12, pág. 2.

antes cada tanto venían ahora están todas archivadas, no tenes trabajos así grandes, son todas cosas chiquitas que van saliendo, como antes no hay trabajos grandes... para mí el interés es que (el varadero) no funcione más, si no tenes qué hacer o poco que hacer y todavía lo poco que te mandan a hacer, o tenes que andar buscando algo de lo que está tirado en el fondo que te pueda servir para recuperarlo o algo, no podes comprar nada y aparte es como si no tuvieran interés tampoco (las autoridades de la Dirección) en traer algo para que funcione.”⁶²

“...en el varadero te digo, ehh es como se ha echado a la retranca, que no se:: [se] trata de- no sé si es la palabra adecuada, se trata- mismo de la Dirección te están ayudando menos... Antes había trabajo y se hacía, iban saliendo las embarcaciones, salían, se rompían y se arreglaban y todo así, pero ahora no. Ahora este: se demoran mucho los trabajos, pero siempre viniendo desde arriba ¿no?”⁶³

Los trabajadores además de comprender que el astillero ya no cumple una función sustantiva dentro de la estructura del Estado, encuentran que han sido relegados en la retribución económica. El salario como recurso para solventar los gastos se vuelve insuficiente. Sostienen los capataces:

“...es como que están caminando en la vida sin rumbo, viste eso lo notas en la mayoría de la gente, porque para la mayoría de la gente el día de cobro debe ser el día más triste, porque saben que NO les alcanza...”⁶⁴

“...pero antes cuando lo hacíamos (grandes trabajos en embarcaciones) estábamos entusiasmados, aparte que antes estaba también la cuestión- que para mí ganabas más que ahora, como están las cosas y todo capaz que es eso un poco que te tira abajo, que la gente está más- que no le alcanza digamos...”⁶⁵

“...yo soy un convencido que el gobierno viene con la privatización/ no le veo la razón, dale trabajo a la gente y hacelo que rinda, [dale trabajo] vamos a ponerle para el varadero, dale que gane un peso más y que la gente trabaje y rinda, NADA MAS, pero si vos no le das, le quitas, no lo podes hacer trabajar, imposible. si el tipo tiene que ir a la casa y tiene que salir afuera para hacer una changa para comprar algo para vivir, no podes obligarlo”⁶⁶

La situación económica presiona a muchos de los trabajadores generando un estado de angustia que se agrava ante el mínimo pensamiento de pérdida de su fuente laboral.

⁶² Entrevista N° 14, págs. 3 y 5, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

⁶³ Entrevista N° 10, pág. 3.

⁶⁴ Entrevista N° 6, pág. 5.

⁶⁵ Entrevista N° 14, pág. 4, las observaciones entre paréntesis son nuestras.

⁶⁶ Entrevista N° 2, pág. 10.

Asimismo la paga recibida por el trabajo realizado se vuelve un gran desmotivador cuando ésta no alcanza para cubrir las necesidades mínimas del trabajador.

Los trabajadores no comprenden las orientaciones de las nuevas políticas en torno a la reforma del Estado, a la vez que tienen la necesidad de creer en la permanencia de su fuente laboral.

La situación de trabajo cambió radicalmente para los obreros del astillero 'VC'. Hoy no sienten que se les reconozca por parte de las autoridades de la Dirección su capacidad de trabajo a la vez que perciben que el astillero queda fuera de las actividades sustantivas que el Estado considera mantener.

Los trabajadores presentan una lógica de resistencia silenciosa, entienden que se encuentran en una posición devaluada frente a las autoridades de la DNH e incluso frente al sistema público en su totalidad. Esta posición minimiza --objetiva y subjetivamente- las posibilidades de expresión de los trabajadores del astillero, perciben que cualquier manifestación puede perjudicar aún más su situación laboral.

7. Expresiones identitarias de los trabajadores del astillero 'VC'. Reflexiones finales.

En la presente monografía nos hemos centrado en los aspectos significativos del trabajo. A través del estudio de la identidad laboral --entendida como definición de sí mismos que se dan los sujetos en torno a su actividad laboral- buscamos comprender lo que significa el trabajo en la vida de éstas personas. A continuación exponemos los principales hallazgos de la investigación y algunos lineamientos que podrían dar continuidad a la misma.

Al presentar la situación laboral de los trabajadores del astillero 'VC' se expresó que su actividad cotidiana procesa cambios. El trabajo realizado en la construcción y reparación naval es escaso. Al desaparecer poco a poco esta actividad generadora de sentido los trabajadores apelan a sucesos pasados para seguir reconociéndose como trabajadores. Las certezas provienen del pasado.

Recordemos que hablamos de trabajadores que 'casi' no trabajan o lo que es lo mismo no lo hacen como desearían. A la vez está presente la necesidad de encontrar

seguridades en sus vidas como trabajadores, por lo que el mecanismo utilizado para lograrlo tiene que ver con la construcción de su 'realidad'. Al producir su 'realidad' -en tanto externalización y posterior objetivación de significados subjetivos- dan coherencia y estabilidad a su trayectoria laboral.

Parte de estos significados externalizados dan contenido a su identidad laboral. Los trabajadores del astillero 'VC' expresan el contenido de su identidad laboral desde el significado atribuido al trabajo.

En este sentido encontramos que el trabajo para estas personas significa la realización personal a partir de la creación de un bien, la posibilidad de concreción de vínculos de solidaridad y compañerismo, la obtención de un lugar en la sociedad a partir del reconocimiento de su actividad y, obviamente, el recurso económico para solventar los gastos propios y de su familia.

Hallamos que el contenido de la identidad laboral se expresa desde las nociones de oficio que mantienen los trabajadores, desde las construcciones realizadas en torno al astillero 'VC' y a través de la importancia adjudicada al reconocimiento del 'pueblo' en tanto trabajadores.

Los trabajadores del astillero 'VC' se definen como obreros a partir de los conocimientos técnicos específicos que poseen, dado que entienden que el hecho de ser trabajador inevitablemente tiene que ver con el poder crear algo. En este sentido son esos conocimientos específicos los que le permiten estar capacitados para 'hacer', para crear un bien material que a su vez entienden, debe ser útil para la gente. El oficio también se presenta como tarjeta de presentación de los trabajadores, se busca a partir del reconocimiento de esta habilidad concreta obtener 'su lugar' en la sociedad.

Por otro lado, los trabajadores se definen como funcionarios del varadero porque éste se presenta como el espacio privilegiado de aprendizaje colectivo y puesta en práctica de sus saberes y principalmente porque el lugar de trabajo ha acompañado y pautado su trayectoria como trabajadores convirtiéndose en una parte relevante de sus vidas.

Por último, tanto desde su ser obrero como desde el trabajo realizado en el astillero buscan el reconocimiento del 'pueblo'. El sentido de su trabajo se expresa a través del lugar que tienen en la sociedad en tanto trabajadores.

Los discursos de los trabajadores reconstruyen simbólicamente los componentes de la identidad. Estos relatos mantienen la continuidad y la coherencia de su trayectoria

biográfica como trabajadores, proveen de sentido a la experiencia diaria y a la tarea en común.

Es la interacción cotidiana de los trabajadores lo que produce y reafirma continuamente la 'realidad' de su 'mundo' laboral. En este sentido Berger y Luckmann sostienen que "hablando en general, el aparato conversacional mantiene la realidad recorriendo en el diálogo los diversos elementos de la experiencia adjudicándoles un lugar definido en el mundo real... el lenguaje *realiza* un mundo, en el doble sentido de aprehenderlo y producirlo" (Berger-Luckmann, 1972: 192-193).

El astillero es el espacio donde se juega la legitimación de lo que se entiende e implica ser trabajador del astillero 'VC'. La identidad es social y relacional y son las relaciones de trabajo el espacio de confrontación de los diversos significados de la actividad laboral, donde se da el juego de reconocimiento y legitimación de donde surge la definición de sí mismos como trabajadores.

En el entendido de que el trabajo es un componente esencial de la integración social de los sujetos es que centramos nuestra preocupación sociológica en la dimensión subjetiva de la actividad laboral. Creemos que la presente investigación debe ser leída en cuanto los aportes que pueda realizar para comprender la relevancia de la perspectiva de los trabajadores en cualquier estudio de las transformaciones en el mundo del trabajo.

Asimismo surge de la exposición de la situación laboral de los trabajadores la pregunta sobre su futuro ante un eventual cierre del astillero. Podemos hipotetizar que existirán diferencias en la inserción en el mercado laboral privado de acuerdo a la categorización realizada en obreros 'navales' y obreros 'no navales'.

Seguramente que para los obreros 'navales' –que asocian fuertemente sus saberes al trabajo en la industria naval- presentará dificultades el enfrentarse a la búsqueda de un nuevo empleo. Mientras que los obreros 'no navales' incorporan a su definición como tales la noción de adaptabilidad de sus conocimientos a otras actividades fuera de la industria naval y en este sentido están más 'preparados' para enfrentarse al mercado laboral.

Esta potencial diferenciación en la inserción en el mercado laboral privado tiene mayormente que ver con los aspectos significativos y simbólicos que los oficios tienen para los trabajadores.

Otra problemática presente en la investigación tiene que ver con el papel del Estado. En este sentido creemos que se aportan algunos lineamientos para la reflexión. En primera instancia consideramos que cualquier análisis que se realice sobre el Estado como organización debe integrar el conocimiento que tienen sus miembros, en este sentido es esencial conocer la subjetividad de sus propios funcionarios.

Por otro lado la angustiada situación que transmiten sentir los trabajadores del astillero 'VC' hace que reflexionemos sobre la simple 'permanencia' de estos funcionarios sin tener un objetivo claro de su función, sin encontrar una razón de existir. Aquella vieja imagen que existe sobre el desgano generalizado de los funcionarios públicos, en cierta forma queda sin sustento, la mayoría de estos trabajadores transmiten ganas de trabajar, de crear, de hacer, en definitiva, de ser.

No se trata de pensar en los viejos términos clientelísticos de buscar 'acomodos' a todos los funcionarios sino de encontrar el modo eficiente de reconvertir el perfil ocupacional de los trabajadores --que ya no se sienten útiles a la sociedad- para que se inserten eficazmente dentro del 'nuevo modelo estatal', aunque finalmente este modelo no sea más que un conjunto de declaraciones de 'buenas intenciones'.

Además de cualquier programa de reconversión laboral y redistribución de personal el Estado debería pensar en una política de gestión de recursos humanos que pensara a sus funcionarios como el recurso más valioso que posee y no sólo en términos de costos.

Política de gestión de recursos humanos que debería incluir la explicación --a través de la línea jerárquica- de los componentes del nuevo contexto que se configura para el Estado en general y particularmente para cada una de sus unidades.

El tema de la Administración pública, su estructura organizacional con sus relaciones formales de subordinación, control y coordinación junto con las políticas de gestión y 'manejo' de personal se presentan como puntos clave para dar continuidad a la presente investigación.

Además de esta problemática, el principal tema de interés para continuar en esta línea de estudio tiene que ver con la realidad local.

Surge de la exposición que un componente clave en la definición de sí mismos en tanto trabajadores del astillero tiene que ver la dimensión local, con el reconocimiento del 'pueblo' como le llaman ellos, en este sentido las historias --muchas veces contadas- en torno a los astilleros hacen surgir interrogantes sobre la desaparición de ésta fuente de trabajo y riqueza para la ciudad. ¿Cómo fue cambiando la dinámica económica y social de

Carmelo hasta expulsar a la industria naval de su centro? ¿Qué incidencia tuvieron los actores locales en este proceso? y finalmente ¿Qué lugar tienen en el imaginario colectivo los trabajadores de la industria naval?

8. Referencias bibliográficas

- Bizberg, Ilán, "Individuo, identidad y sujeto", Estudios sociológicos VII, N° 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989, pp 485-518.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas, *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires. Amarrortu editores, 1972.
- Blumer, Hebert, "La posición metodológica del interaccionismo simbólico", en *El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método*, Barcelona, Editorial Hora S.A., 1982.
- Castel, Robert, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós, 1997.
- Castoriadis, Cornelius, "La institución imaginaria de la sociedad" en AAVV, *El imaginario social*, Eduardo Colombo (ed.), Buenos Aires, Tupac Ediciones, Montevideo, Editorial Norton, 1989.
- Cattani, Antonio David, "Formación, calificación, autonomía" en *Trabalho e autonomia*, s.l., Vozes, 1997.
- Delgado, Juan y Gutiérrez, Juan, *Métodos y Técnicas de investigación en CCSS*. España, Editorial Síntesis Psicología, 1998.
- Dubar, Claude, "El trabajo y las identidades profesionales y personales", Estudios del Trabajo, Año 7, N° 13, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 2001, pp 5-16.
- Dubar, Claude, *La socialisation*, París, Armarral Collin, 2000.
- Dubet, Francois, "De la Sociología de la identidad a la sociología del sujeto", Estudios Sociológicos VII, N° 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989, pp 519-545.
- Frogoni, Jorge, "Aporte para la historia de los Astilleros de Carmelo", Vértice, N° 2, febrero 2000, pp 20-22.
- Giménez, Gilberto, "La identidad social o el retorno del sujeto a la sociología", Versión, México, (s/l).
- Glaser, Barney G. y Strauss, Anselm, "El muestreo teórico" en *The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, New York, Aldine Publishing Company, 1967. (traducción realizada en 1988 para el Seminario Interno de

Metodología del centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) corregida por Jorge Walter).

- Guadarrama Olivera, Rocío, "La cultura laboral" en AAVV, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Enrique de la Garza (comp), México, El Colegio de México. Facultad Latinoamericana de CCSS, Universidad autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2000.
- Gundermann Kröll, Hans, "El método de los estudios de caso" en AAVV, *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. M^a Luisa Tarrés (coord), México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, El Colegio de México, Miguel Angel Porrúa editor, 2001.
- Margel, Geysler, "Desde dónde y porqué estudiar las identidades profesionales: algunos lineamientos para la reflexión", en AAVV, *La práctica multidisciplinaria en la organización del Trabajo*. Montevideo, Editorial Psicolibros, 2003.
- Margel, Geysler. "La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos: la difícil tarea de construir un nueva 'definición de sí'", Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, N^o 17, setiembre 2000, pp 22-33.
- Maruani, Margaret y Reymaud, Emmanuele, *Sociologie de l' emploi*. París. La Decouverte, 1993.
- Milles, Matthew B. Y Huberman, A. Michel, *Qualitative data analysis*, California, Sage, 1994.
- Oxman, Claudia; "La entrevista de investigación en ciencias sociales", Buenos Aires Editorial Eudeba, 1998.
- Parodi, Gonzalo, "Apuntes sobre la historia de Carmelo", (s/r)
- Perez, Gabriel, "La identidad ocupacional de las operadoras de Telemex. El caso de la central de San Juan", Sociología del trabajo, nueva época, N^o 34, otoño 1998, pp 27-51.
- Pérez García, Antonio, "Comunidades locales", Documento de Trabajo, Curso 2002 de Psicología Social I. Licenciatura de Trabajo Social. Universidad de la República.
- Ruiz Olabuenaga, José y Ispizua, M^a Antonia, *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao, Universidad de Deusto, 1989.
- Schwartz, Howard y Jacobs, Jerry, *Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad*, México, Argentina, Colombia, España, Venezuela, Ediciones Trillas, 1984.

- Taylor, S. J. y Bogdan, R., *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires, Editorial Paidós, 1986.
- Thompson, Paul, “Jugando a ser trabajadores cualificados”. *Sociología del trabajo*, N° 7, otoño 1989, pp 105-140.
- Valles, Miguel, *Técnicas cualitativas de investigación social*. España, Editorial Síntesis, 1997.
- Villavicencio, Daniel, “La calificación de los trabajadores: aprendizaje e innovación” en AAVV, *Continuidades y discontinuidades de la capacitación en México: un nuevo camino hacia la productividad*. Daniel Villavicencio (ed.), México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1994.
- Zaida Lobato, Mirta, “La memoria compartida. Talleres de historia oral y memoria del trabajo” (s/r)

9. Anexos

9.1 Descripción de la muestra

Primeramente -como fue expuesto en la sección 3.3. Muestreo- su utilizaron los criterios teóricos: año de ingreso al astillero y oficio desempeñado en el astillero para seleccionar los casos de la muestra. Asimismo se emplearon criterios teóricos complementarios -edad al ingresar al astillero, posesión o no de cargo con supervisión y sección en la que cumple funciones- como forma de obtener diversidad en los casos y así asegurar que se generara la mayor riqueza de contenido en la información.

En la siguiente tabla se describen las características de cada uno de los entrevistados, se presentan en el mismo orden en que fueron realizadas las entrevistas. La información fue relevada mayormente en el período 19/5/01 al 18/6/01, mientras que las últimas dos entrevistas se realizaron los días 7 y 8/9/01.

	Año ingreso	Oficio	Edad al ingresar	Con/sin supervisión	Sección
1	1980	Soldador	20	Por subrogación	Soldadura
2	1971	Carpintero	18	Por subrogación	Carpintería
3	1984	Mecánico	22	Sin supervisión	Mecánica
4	1971	Sopletero/soldador	18	Sin supervisión	Calderería
5	1995	Maniobras	56	Sin supervisión	Maniobra
6	1969	Sub-capataz	19	Con supervisión	Depósito
7	1985	Sopletero	31	Sin supervisión	Calderería
8	1980	Maniobras	23	Sin supervisión	Maniobra
9	1964	Carpintero	20	Con supervisión	Carpintería
10	1982	Electricista	31	Sin supervisión	Electricidad
11	1985	Carpintero	27	Sin supervisión	Carpintería
12	1971	Soldador	20	Sin supervisión	Soldadura
13	1972	Mecánico	20	Con supervisión	Mecánica
14	1971	Calderero	19	Con supervisión	Calderería
15	1984	Calderero	22	Sin supervisión	Calderería

9.2 Guión de entrevista

El guión orientador de la entrevista presenta las categorías centrales que fueron generadas a partir de entrevistas exploratorias con informantes calificados y las posibles preguntas que pueden ser relevantes para el relevamiento de la información.

Se entiende que no es un listado cerrado de preguntas, que las formulaciones de las mismas pueden variar –lo que efectivamente sucedió- y que el orden a seguir en la entrevista estará dado mayormente por el discurso del entrevistado. Cabe aclarar que se busca que el discurso del trabajador sea continuo con la menor cantidad de intervenciones por parte del entrevistador, por lo que en muchos casos no es necesario realizar preguntas explícitas sobre ciertos temas porque éstos surgen solos en el transcurso de la entrevista.

Asimismo se encontró a medida que se realizaron las entrevistas distintas pautas sobre la mejor manera de tratar determinados temas, las que se fueron aplicando en las siguientes entrevistas.

El contrato con el entrevistado. El primer contacto se realizó personalmente. Se da a conocer la condición de estudiante de sociología y se presenta el objetivo perseguido con la investigación realizada sobre los funcionarios del astillero, además se menciona la pertinencia de su discurso. Se aclara con detenimiento que la información obtenida en la entrevista sólo será manejada dentro del marco de la investigación universitaria para que no haya ningún grado de asociación con los Jerarcas de la DNH. En cuanto al momento y lugar de la entrevista se atendió a las preferencias del entrevistado, tratando de conservar mínimas condiciones de tranquilidad y privacidad. Se negoció la grabación de la conversación.

A. Características sociodemográficas

1. Edad
2. Lugar de nacimiento
3. ¿Dónde realizaste la escuela?
4. ¿Tus padres son oriundos de Carmelo?
5. Estado Civil
6. Hijos, edad de los mismos, actividad, ¿conviven con él?
7. Situación económica ¿Cómo clasificarías tu situación económica?
8. ¿Tienen con tu familia algún proyecto en especial? ¿Alguna expectativa de cambio?
¿Qué te gustaría lograr?

B. Autoimagen como trabajador del astillero

1. ¿Recuerdas el primer día de trabajo en el astillero?
2. ¿Fue tu primer trabajo? ¿Cómo entraste?
3. ¿Qué impresión te dio cuando comenzaste a trabajar? ¿Recuerdas algo en especial que te haya quedado de aquel momento?
4. ¿En qué comenzaste trabajando? ¿Ahora haces lo mismo?
5. Contame sobre tu trayectoria laboral.
6. ¿Qué pauta ha seguido tu actividad en el taller, desde que entraste hasta ahora: siempre mejorando, constantes subidas y bajadas, una serie de frustraciones, o no ha cambiado nada?
7. ¿Pensás que hubo en tu vida laboral puntos claves o grandes crisis?
8. ¿Cómo ha jugado la suerte en tu trabajo? ¿Pensás que a la demás gente se le aplica lo mismo o tu caso es especial?
9. ¿Cómo se organiza el trabajo en el taller? ¿Cuál es tu sección?
10. ¿Sucedía antes de la misma forma?
11. ¿Identificas algún momento en que cambió la organización del trabajo?
12. ¿Según tu opinión, cuáles podrían ser las causas?
13. ¿Tenés gente bajo tu supervisión? ¿Cómo te llevas con esto de ser capataz⁶⁷? O ¿Cómo te llevas con tu capataz?
14. ¿Tiene algo de especial trabajar en el astillero?
15. ¿Cómo te sentís hoy con respecto a tu trabajo?
16. ¿Sólo trabajas en el astillero?, Si corresponde: ¿desde cuando tenés dos trabajos?
17. ¿En dónde ganas mejor?
18. ¿Cómo te verías trabajando fuera, en otra actividad? (si sólo trabaja en el astillero)

C. Significación del trabajo. Búsqueda de reconocimiento social como trabajador.

1. ¿Cuántos años tenías cuando entraste a trabajar?
2. En el conjunto de tu vida, ¿qué importante ha sido el trabajo? ¿las demás actividades han estado en segundo lugar frente al trabajo? o ¿el empleo te ha permitido hacer otras cosas?
3. ¿Tuviste algún cambio en tu vida a partir de éste trabajo?

⁶⁷ Cargo de supervisión.

4. ¿Cuáles han sido tus principales metas durante tu vida laboral: trabajar en algo que te guste, ganar más, protegerse para el futuro, poder vivir de una forma determinada, o en un lugar determinado, o alguna otra cosa?
5. ¿Algún éxito o fracaso que hayas tendido en tu trabajo, cómo ha afectado tu vida fuera de él, por ejemplo cómo ha afectado a tu familia?
6. ¿Te gustaría que tu hijo trabajara allí?
7. ¿Dejarías el taller, si tuvieras otro trabajo esperándote? ¿Seguirías en los dos lugares?
8. ¿Por qué continuas en el astillero?
9. ¿Te gustaría jubilarte trabajando allí?
10. ¿Cuáles son las principales diferencias entre el trabajo y la forma de vida de tu padre cuando vos tenías 15 años y la tuya, ahora?
11. ¿Pensás que haya alguna razón para que exista esa diferencia?

D. Referentes que dan sentido a la actividad. La definición de la situación estuvo dada por la calificación, la solidaridad, la cooperativa.

1. ¿Cuál es tu oficio? o me dijiste que tu oficio es..... ¿cuál fue tu formación?
2. ¿Te especializaste para desempeñarte en la construcción naval? ¿Tu oficio tiene alguna especificidad para el trabajo en el varadero, o es lo mismo trabajar en cualquier lado?
3. ¿Te gusta lo que haces?
4. ¿Adaptarías tu oficio a otra actividad, si tuvieras que irte del astillero?
5. ¿Hay algún grupo de compañeros que se mantengan desde el inicio?
6. ¿Tenés algunos aquí dentro? ¿Te animas a nombrármelos?
7. ¿Salías con ellos después del trabajo? ¿Qué hacían?
8. ¿Manténían esas actividades con frecuencia? ¿Ahora siguen saliendo? ¿Por qué no?
(En el caso que corresponda)
9. ¿En algún momento, has buscado alguna mejora en la situación laboral?
10. ¿Formaste parte activa en el gremio?
11. ¿Qué te pareció su actuación?
12. ¿A qué necesidades respondió la formación de la cooperativa?
13. ¿Qué pasa con el astillero hoy?

9.3 Convenciones de la transcripción⁶⁸

Intensidad o volumen de la emisión:

Sus parámetros son bajo/alto y se aplican a unidades más extensas que la palabra. Se registran: bajo, con el signo ° precediendo un palabra o fragmento; alto con mayúsculas. En el caso de las desgrabaciones realizadas se encuentra que con frecuencia ciertas palabras o partes de éstas son marcadas con mayor énfasis, éstas son las que colocamos con mayúsculas. Es el caso del acento o énfasis, según Claudia Oxman.

Duración:

Se llama así a la extensión de un sonido. Notación: con dos puntos simples (:) o dobles (: :) según su extensión.

Pausas:

Su duración se indica con barra simple o doble: / pausa más corte, // pausa más larga.

Enunciados sin intervalo o cerrados:

Son aquellos que se continúan sin pausas entre sí. Se emplean guiones dobles: ==

Superposiciones:

Se coloca marca con corchetes el inicio y el término de los fragmentos superpuestos o se coloca toda la frase repetida dentro de éstos. []

Emisiones truncas:

Se señala con un guión: `yo pensaba que-

Respiración audible:

Ehhh, hhhh

Fenómenos extraverbales:

Los fenómenos no léxicos vocales y no vocales se indican entre paréntesis, ej.: (risas)

Dificultades varias:

Los paréntesis vacíos () indican fragmentos inaudibles.

⁶⁸ Oxman, Claudia; "La entrevista de investigación en ciencias sociales", Editorial Eudeba, Buenos Aires, 1998.

9.4 Descripción de las fuentes secundarias consultadas para la investigación

- Listado de funcionarios del astillero con los siguientes datos: fecha de ingreso, perfil educativo, fecha de nacimiento, cargo. A este listado primario se agregó, luego de consultado un informante calificado, el oficio desempeñado en el astillero y la sección de la cual depende.
- Organigrama funcional del astillero, representación gráfica de las secciones y relaciones de subordinación.
- Ley N° 17736 y Decreto 301/96, son los que introducen los cambios en el sistema de calificaciones de los funcionarios públicos a partir del año 1996.
- Entrevistas con informantes calificados:
 - Director de la ERCNA (Escuela de Reparación, Construcción naval y Anexos)
 - Jubilado del astillero, carpintero. Además fue trabajador de los astilleros Mihanovich y MDF.
 - Jubilado del astillero, calderista; se jubiló siendo capataz de la sección Calderería del varadero. También fue trabajador del astillero MDF.
 - Ex funcionario del astillero, fundador del gremio.
 - Capataz General del astillero, funcionario desde 1968
 - Actual funcionario del astillero, estudiante de ERCNA.