

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

**La crisis en la salud privada al inicio del siglo
XXI. El cierre de MIDU y OCA-Larghero**

Ana Laura Vallcorba

Tutora: Inés lens

2011

TABLA DE CONTENIDOS

1.	INTRODUCCION	3
2.	OBJETO DE ESTUDIO	5
3.	OBJETIVOS	5
4.	HIPOTESIS	5
5.	MARCO TEORICO	6
5.1	La sociedad salarial y su crisis	6
5.2	La situación en nuestro país	8
5.3	Desempleo en la salud privada	12
5.3.1	La crisis en el sector	12
5.4	Mutualistas: MIDU – OCA Larghero	15
5.4.1	Los años previos al cierre	15
5.4.1.1	MIDU	15
5.4.1.2	OCA- Larghero	16
5.4.2	Los caminos seguidos por los trabajadores frente al cierre y posteriormente	17
5.4.2.1	MIDU	17
5.4.2.2	OCA- Larghero	19
6.	ABORDAJE METODOLOGICO	20
7.	ANALISIS	23
7.1	Resistencia al cierre	23
7.2	Cuando el desempleo se hace realidad	24
7.3	Capital Social	26
7.4	El trabajador y la familia	28
7.5	Salidas colectivas e individuales	30
8.	CONCLUSIONES	34
9.	BIBLIOGRAFIA	37
10.	ANEXO	39

LA CRISIS EN LA SALUD PRIVADA AL INICIO DEL S.XXI

El cierre de MIDU y OCA-Larghero

1. INTRODUCCIÓN

La situación económica de nuestro país a fines de los 90 provocó una crisis sin precedentes, llevando a la caída abrupta de los salarios, al más alto desempleo en la historia del país, al aumento de la deuda pública por encima del 100% del PBI, a la expansión de la pobreza y la indigencia a niveles nunca antes vistos.

Fueron las consecuencias de un modelo económico liberal, concentrador, excluyente, aplicado en el país que se consolidó en los 90.

El presente trabajo se propone indagar los impactos del fenómeno del desempleo sobre los trabajadores de la salud privada afectados a consecuencia de dicha crisis.

La elección del tema se debe a la importancia que entendemos tiene el trabajo en la sociedad, jugando un papel estructurante en la vida de los individuos, en la conformación de su identidad, en la construcción de la autoestima, en la adquisición de derechos sociales, por tanto en la integración de éstos a la sociedad.

El desempleo en consecuencia lleva al debilitamiento de los lazos del individuo con la sociedad. Y ésta es una problemática que desde fines del siglo XX se viene agudizando en nuestro país, afectando diferentes sectores de trabajo, desde los trabajos más precarios hasta aquellos donde el trabajador podía plantearse una trayectoria laboral estable hasta su jubilación.

Para estudiar los efectos que provocó el desempleo seleccionamos la población a estudiar optando dentro de los diferentes sectores de actividad acercarnos a la realidad de los trabajadores de la salud privada, sector que después del bancario concentraba mayor volumen de trabajadores a nivel privado y presentaba características de trabajo estable. Fue uno de los sectores que resultó más afectado por la grave crisis económica financiera que atravesó el país.

En abril de 2001 existían 18 mutualistas en Montevideo, al 2005 se había producido el cierre de 9, con la pérdida de miles de puestos de trabajo, según datos manejados por la FUS (Federación Uruguaya de la Salud), gremio que nuclea a todos los trabajadores de la salud privada en nuestro país.

Estudiaremos el desempleo en dos mutualistas, en MIDU y en OCA Larghero, que fueron cerradas hace varios años, la primera en julio de 2001 y la segunda en diciembre de 2002.

Consideramos que la importancia de estudiar los efectos del desempleo trasciende el año en que haya acontecido el fenómeno, pero para entenderlo debemos contextualizarlo, encuadrarlo en la realidad de esos años, así como plantear la situación actual que difiere de aquella.

A partir del 2004 la crisis comienza a revertirse y con la asunción de Tabaré Vázquez a la presidencia del país en el 2005 comienzan a plantearse cambios en la política económica, ya sin cierres de mutualistas.

Nos proponemos analizar las experiencias de los trabajadores de las dos mutualistas para realizar comparaciones con los hallazgos, buscando similitudes o diferencias en la población a investigar. No pretendemos llegar a un resultado definitivo sobre el fenómeno del desempleo sino que intentamos plantear un acercamiento particular al mismo.

Optamos entonces por un diseño flexible de investigación cualitativa.

El presente trabajo se ha realizado a partir de los insumos obtenidos en el Taller Central de Formación y Empleo.

2. OBJETO DE ESTUDIO

Nuestro objeto de estudio es analizar las repercusiones, las significaciones que provocó el fenómeno social de desempleo sobre los trabajadores de dos mutualistas cerradas, MIDU y OCA Larghero.

Indagar las experiencias vividas en cada caso, así como las estrategias que se plantearon tanto a nivel individual como colectivo.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que nos planteamos son los siguientes:

- a) Explorar el lugar que ocupaba el trabajo en la vida de los trabajadores
- b) Estudiar cómo se vive la situación de desempleo en un contexto de crisis económica
- c) Analizar los cambios, rupturas, que se producen en la vida de los individuos cuando éstos quedan desocupados
- d) Indagar las estrategias que se plantean para revertir la situación del desempleo.

4. HIPÓTESIS

Pretendemos contrastar que el trabajo ocupa un lugar relevante en la vida de los individuos en la sociedad salarial en nuestro país, y cómo la falta del mismo implica que se vean afectadas sus vidas, a nivel personal, familiar, económico, social.

5. MARCO TEORICO

5.1. La sociedad salarial y su crisis

Durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX el concepto de trabajo ha sido central en la vida de los individuos siendo éste un factor **estructurante** de la subjetividad y la identidad de los trabajadores.

A partir de los **grandes** cambios que se han producido en el mundo del trabajo, en particular a partir de la **década** del 70, con la introducción de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, la precarización de gran parte del mercado de trabajo y el aumento del desempleo, ha contribuido a cambiar la experiencia que sobre el trabajo tenían los individuos.

Cuando hablamos de 'sociedad salarial', en el marco del sistema capitalista occidental, nos referimos a una sociedad en que la mayoría de la población vive de su salario y la forma para obtener los recursos y los medios para su reproducción material es a través del trabajo asalariado, es decir de la venta de su **fuerza** de trabajo.

En la antigüedad, el trabajo para **satisfacer** las necesidades vitales era una ocupación que excluía a quien lo realizara de la participación en los asuntos públicos, de la ciudadanía. El asalariado se encontró durante muchísimo tiempo en **pésimas** condiciones de trabajo, incluso después de la revolución industrial. Se salió progresivamente de esta situación a mediados del siglo XIX como consecuencia del **desarrollo** de la industrialización, de la urbanización, de la laicización, de la ciudadanía.

Gorz (1997: 25,26) plantea acerca del trabajo que "la forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo" . "Por el trabajo remunerado (y más particularmente por el trabajo asalariado) es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir una 'profesión') . . . debido a que el trabajo socialmente remunerado y determinado es -incluso para aquellos y aquellas que lo buscan, se preparan para él o carecen de él- el factor, con mucho, más importante de socialización, la sociedad industrial se entiende como una 'sociedad de trabajadores' y como tal se distingue de todas las que le han precedido".

Para Robert Castel (1999: 26) "una sociedad salarial es una sociedad en que la mayoría de la gente es asalariada . . . es también una sociedad en que la mayoría de la gente extrae su renta, su estatus, su protección, su identidad, su existencia social, su reconocimiento social, del lugar que ocupan en el salario". Esta sociedad salarial había logrado articular trabajo, protección y seguridad relativa, asociada a **garantías** y derechos, donde la mayoría de los asalariados se sentían seguros de sí

mismos y de su futuro. La gran innovación de ésta sociedad fue el emparejar el trabajo y las protecciones, con efectos más allá de la situación laboral como la jubilación, la seguridad social, etc. Un modelo de sociedad donde la conflictividad se negocia, por la función integradora propia de la sociedad salarial.

El tipo de organización de la producción y del trabajo, que se dio en el marco del 'Estado benefactor' a lo largo del siglo XX, fue en primer lugar el taylorismo, es decir la organización racional del trabajo y luego el proceso de producción fordista. En el taylorismo se analizaba racionalmente el uso del tiempo en los procesos productivos intentando reducir al mínimo la pérdida de tiempo entre las actividades desarrolladas por los obreros con el fin de aumentar la productividad, bajar los costos y apropiarse de los 'saberes' que los obreros habían acumulado durante generaciones para realizar su tarea. Se implantó una fuerte división del trabajo que consistió en la especialización de los obreros haciéndoles perder autonomía sobre su trabajo. Posteriormente el fordismo agregó la producción masiva en serie, mediante la cadena de montaje, en un periodo en el que los mercados se encontraban en expansión y había donde colocar esa producción no diferenciada, homogénea y de importantes cantidades.

Este nuevo modelo se complementó con políticas sociales para proteger a la población trabajadora y sus familias. Se instauraron leyes de seguridad social así como también contratos de trabajo estable, por tiempo indeterminado y convenios colectivos donde se determinaban las condiciones salariales de mutuo acuerdo entre el Estado, los empresarios y los trabajadores.

Los dominios de identificación social de los individuos son las esferas de la formación y del trabajo, siendo la confrontación al mercado de trabajo el momento esencial de la construcción de identidad autónoma, el desafío identitario más importante. Para realizar la construcción biográfica de una identidad laboral y, por tanto social, los individuos deben entrar en relaciones de trabajo.

Esta construcción identitaria de importancia particular en el campo del trabajo, de la formación, le da legitimidad para el reconocimiento de la identidad y estatus social.

Cuando la identidad laboral se vincula a una actividad protegida entonces esto brinda estabilidad. Los individuos pueden proyectarse a mediano o a largo plazo, estructurar su vida en función del trabajo; organizarla entorno a seguridades: conformar su familia, hacer una carrera en la empresa, contar con cobertura sanitaria, vivienda, etc.

El trabajo les da la posibilidad de alcanzar objetivos más allá de lo laboral como su realización personal además de asegurarles el futuro a sus hijos.

Pero este modelo entra en crisis a partir de la década de los 70' debido a la crisis petrolera que tuvo consecuencias negativas en el panorama económico mundial :aumento de las materias primas, crisis fiscales, proceso inflacionario, estancamiento, por lo que los mercados se volvieron más

competitivos. La hegemonía en aumento del capital financiero internacional, atacó de frente los regímenes de protección del trabajo construidos en el marco del 'Estado nación'. El modelo de organización productiva va a perder vigencia porque la demanda se va a diversificar, ésta no va a ser homogénea ni en grandes cantidades, sino heterogénea y en cantidades menores que permitan incorporarles las mejoras tecnológicas que se producen día a día.

Los avances en la tecnología dan paso a nuevas formas de organización donde lo que va a primar es la flexibilidad tanto de los trabajadores como en la producción. Los cambios tecnológicos tienen efectos devastadores por el reemplazo de hombres por máquinas. Hay supresiones masivas de empleos no compensados por la creación de nuevos puestos de trabajo. Las nuevas herramientas alteran la relación salarial, el trabajo a distancia desterritorializa, la máxima flexibilidad, la realización de tareas fuera de la empresa, realizado por trabajadores independientes que responden a demanda. Son estas condiciones de flexibilidad impuestas a los trabajadores las que implican la "precariedad" en el trabajo, la cual se traduce en inestabilidad, inseguridad, trabajo temporal, dejar en parte los contratos de trabajo estable y los convenios colectivos, y el desempleo.

Las empresas exigen rentabilidad máxima, se impone la idea de liberalización del mercado y de maximización de los beneficios, minimizando los costos del trabajo, pasando éste a ser la principal variable de ajuste. Los derechos y protecciones del trabajo son vistos como obstáculos a la competitividad, siendo las consecuencias de esto la descomposición de la sociedad salarial, pero no su desmantelamiento.

Nos encontramos frente a la desestructuración de las relaciones de trabajo. El desempleo masivo y la precarización de las relaciones de trabajo son signos de desestabilización profunda de las regulaciones de la sociedad salarial. La desregulación y la flexibilidad son los cimientos de las nuevas formas de organización de la producción que acompaña la modernización tecnológica.

5.2 La situación en nuestro país

Nuestro país no escapó a esta realidad, y al analizarla el economista Olesker plantea (2001:90) "el desempleo y la precariedad son, en el modelo de acumulación capitalista uruguayo, la causa y condición para el crecimiento económico" y mientras dure este modelo y esta política económica, éste necesitará de desempleo estructural y no será posible que se reduzca mientras no cambie este modelo (liberal, dependiente, concentrador, excluyente) de acumulación económica.

Este modelo económico, liberal, aperturista, concentrador y excluyente aplicado en nuestro país que se consolidó en los 90, bajo la presidencia del Dr. Lacalle, se basó en tres grandes reformas estructurales:

- la reforma del sector externo, basada en la apertura
- la reforma laboral, basada en la desregulación
- la reforma del sector público (del Estado), basada en las privatizaciones.

Para Olesker la característica central de la política laboral en Uruguay fue la de la desregulación a partir de 1992, debido esto al retiro del Estado de la negociación salarial, que no fue sustituida por ningún otro tipo de negociación. De esta manera los trabajadores quedaron sin protección y en una situación de vulnerabilidad frente a la fragilidad jurídica de las nuevas situaciones laborales. A esto se sumó el alto desempleo existente, lo que provocó la precarización de las condiciones de trabajo de más de la mitad de la población ocupada.

Las cifras de desempleo las calcula en nuestro país el INE (Instituto Nacional de Estadística) ubicándose el mismo en el entorno del 16 % en estos años. El INE en la encuesta continua de hogares que realiza se basa en definiciones internacionales para considerar a una persona ocupada o desocupada respectivamente, y creemos que puede ser relevante conocerlas a los efectos del estudio.

Ocupadas según el INE (2011) son “todas aquellas personas de 14 o más años de edad, que trabajaron por lo menos una hora la semana pasada anterior a la encuesta, o que no trabajaron por estar de vacaciones, o por enfermedad o accidente, conflicto de trabajo o interrupción del trabajo a causa del mal tiempo, averías producidas en las maquinarias o falta de materias primas, pero tienen empleo al que seguro volverán”. Desocupado según el INE (2011) es “toda persona que durante el período de referencia de la encuesta, no está trabajando por no tener empleo, que lo busca activamente, y están disponibles para empezar a trabajar”, tomando como periodo de referencia la semana anterior a la encuesta.

En los 90 nos encontramos en nuestro país con un proceso de crecimiento de la tendencia histórica del desempleo estructural, que se agudiza a partir del 2000, y se agrava por la crisis de los años 2000-2003. Según Olesker (2001:89) “el desempleo estructural en nuestro país se ha agravado a partir del Plan de Estabilización que basó su estrategia en la combinación de una apertura externa irrestricta con una política de ancla cambiaria que desprotegió aún más la producción y encareció los costos internos. Ello generó un atraso cambiario y una destrucción creciente de producción nacional, en especial de la industria y por lo tanto pérdida de empleos.”. Las empresas que mantuvieron el nivel de actividad, precarizaron las condiciones de trabajo para sobrevivir.

El desempleo y la precariedad que esto originó, se agravaron por el cambio en la política laboral que eliminó la protección al trabajo e instauró formas de desregulación y flexibilización laboral entre las que se destacaron: la contratación a término y la subcontratación por parte de las empresas; el trabajo a domicilio; la transformación de trabajo estable más o menos bien remunerado

en trabajos precarios en varios sentidos: en tiempo, en remuneraciones, en jornadas de trabajo, en contratos temporales; la flexibilización en las contrataciones entre las que se destaca : la disminución del salario base y aumento del salario variable, aumento de la jornada de trabajo, reemplazo de trabajadores antiguos por trabajadores jóvenes con menores salarios, amplias posibilidades de despido por parte de las empresas, etc.

Filgueira es de los que sostiene que la precariedad y el desempleo afectaron tanto a las ocupaciones que no requerían de calificación y con bajas remuneraciones y donde había individuos con bajo nivel educativo como también a aquellas ocupaciones donde se encontraban individuos con nivel educativo y calificación más alta.

Las empresas requerían calificaciones superiores a las demandadas en los puestos de trabajo a cubrir, esto para dividir más el mercado de trabajo perjudicando así a la población con menos instrucción.

C. Filgueira reafirmaba este planteo en una cita tomada por G.Pratt (2003 :314), donde sostiene que “la brecha entre las ocupaciones tiende a incrementarse favoreciendo los sectores ocupacionales con mayor calificación y castigando a los menos favorecidos. El carácter concentrador del nuevo modelo tiende por lo tanto a modificar en forma diferencial “la estructura de oportunidades” en virtud del tipo de generación de empleos y salarios que absorbe en forma dinámica las altas calificaciones, correspondientes a un número reducido de trabajadores, mientras que excluye o margina a amplios sectores de población que no se incorporan a los beneficios del nuevo paradigma productivo”.

Al asumir Tabaré Vázquez la presidencia del país en el 2005, comenzaron a plantearse cambios en la política económica. Se propuso recomponer las desregulaciones que el modelo liberal había desarrollado. El planteo al respecto fue que el Estado debía tener presencia relevante desde el punto de vista socio-económico, en:

- La orientación de la inversión
- La orientación del crédito
- La orientación del comercio exterior
- El mercado de trabajo y la fijación de salarios
- La política de acceso a los servicios sociales
- Los precios de los productos de la canasta básica.

Se priorizó recomponer las regulaciones y el papel rector del Estado en aspectos económicos: especialmente promoción de inversiones, en aspectos laborales: especialmente fijación de salarios y protección de los derechos laborales y en aspectos sociales: especialmente recomposición de la red de protección social.

Para desarrollar la política salarial el gobierno se planteó:

- la convocatoria a consejos de salarios (El retiro de parte del Estado de la negociación salarial comenzó en 1992 con el presidente Lacalle, dejándola en manos del mercado. Pero ésta se mantuvo en sectores como la salud privada (el que estamos analizando), transporte, construcción y Entes del Estado).
- la recuperación salarial
- mayor recuperación de los salarios mínimos

La política de empleo llevó a un importante crecimiento pasando de 1.300.000 a 1.500.000 los empleos a diciembre de 2008, un máximo histórico de ocupados en el país, y la tasa de desempleo para el total de país se ubicó en el 7,6 % alcanzando niveles históricamente bajos. Actualmente continúa bajando ubicándose en el 6,2 % según datos del INE.

Como consecuencia de la convocatoria de los consejos de salarios y el aumento de los sindicatos, por tanto de los sindicalizados, se redujo en parte la informalidad en todos los sectores de actividad. Las políticas laborales del gobierno incluyen políticas de capacitación y formación, porque apuestan al aumento en la educación de los futuros trabajadores, ya que estudios realizados en la materia demuestran que a mayor nivel educativo, mayor salario y menor tasa de desempleo.

Actualmente al analizar las cifras del desempleo el Instituto Cuesta Duarte plantea algunos reparos al respecto, ya que a pesar de que el crecimiento económico del país en los últimos años ha llevado el desempleo a niveles históricamente bajos, sin embargo se mantienen inequidades que no se han podido revertir: la tasa de desocupación de las mujeres casi duplica la de los hombres, la tasa de desocupación de los menores de 25 años es 5 veces mayor al desempleo que existe entre los mayores de 25. O sea que al analizar el desempleo según sexo y edad de las personas, los jóvenes y las mujeres siguen presentando niveles de desocupación significativamente más altos.

También el Instituto Cuesta Duarte elabora anualmente un Índice de Calidad del Empleo ((ICE) analizando tres dimensiones relevantes en la determinación de la calidad del trabajo:

- la remuneración que se obtiene por el empleo
- la cobertura en seguridad social por tener empleo
- la dedicación horaria que requiere el empleo.

Estos tres componentes han mejorado, tanto el de la seguridad social por la baja de los no registrados, así como por el acceso a la cobertura integral en salud que la reforma de la salud dio a trabajadores que carecían de la misma, como los ingresos y las horas trabajadas. Pero nuevamente se encuentra que las mujeres y los jóvenes concentran la mayor proporción de empleos de peor calidad.

Según el Instituto la situación económica favorable del país en estos últimos años ha permitido avanzar en relación a la reducción del desempleo y a la recuperación salarial, pero no ha logrado resolver los problemas centrales del mercado de trabajo que se arrastran desde hace mucho: el de las inequidades y el de la mejora de la calidad del empleo, los que afectan a la población más vulnerable. El contexto actual resultaría favorable para profundizar los esfuerzos para lograrlo.

5.3 Desempleo en la salud privada

Para ubicarnos en la situación que atravesaba la salud privada en la época que sucedieron los cierres debemos realizar una breve reseña histórica

5.3.1 La crisis en el sector

Utilizamos el informe del grupo de Trabajo Multisectorial como base ya que no encontramos otras publicaciones que profundizaran el tema.

En abril del 2001 concluyó un Informe del grupo de Trabajo Multisectorial integrado por MSP, MTSS, MEF, FUS (Federación Uruguaya de la Salud), SAQ (Sociedad Anestésico Quirúrgico), Plenario de IAMC (Instituciones de Asistencia Médica Colectiva), UMU (Unión Mutualidad del Uruguay), de donde emanó una “Propuesta de medidas inmediatas para superar la crisis mutual y mantener el empleo”.

En Montevideo funcionaban a esa fecha 18 IAMC , que atendían a 967.000 personas , se contaba con 27.657 cargos, de los cuales 6.200 pertenecían a enfermería, 3.000 a técnicos no médicos, 3.500 a administrativos y 4.000 a servicios generales.

El sector se encontraba atravesando una gravísima crisis económico-financiera por una serie de factores, entre ellos : a) la deuda total de las IAMC de Montevideo ascendía a 06/2000 a 329: de dólares, lo que comprometía 6 meses de recaudación de las Instituciones, b) el déficit operativo sobre los ingresos promedio de las IAMC era del 7 % llegando en algunas al 14 % a 06/2000 (significa que el pasivo aumento en 3: de dólares mensualmente), situación insostenible en el tiempo, siendo la expresión más aguda de ésta, el riesgo de cierre inmediato de 6 mutualistas, que asistían a 120.000 afiliados y empleaban a 3.200 personas.

Frente a esta situación se proponen dos caminos: que el MSP clausure a aquellas IAMC que por insolvencia económica ponen en riesgo la asistencia médica o que los actores privados acuerden una serie de medidas inmediatas que permitan preservar el sistema y evitar la pérdida de puestos de trabajo.

Optaron por la segunda iniciativa, y para procesar la negociación se creó una Comisión Multisectorial, la que mencionamos antes cuyos objetivos fueron :

- alcanzar la estabilidad y continuidad del sistema mutual
- asegurar la estabilidad laboral para todos los que trabajan en el mutualismo en Montevideo (funcionarios no médicos y médicos).

Para llevar adelante estos objetivos era necesario:

- promover cambios en el modelo asistencial
- introducir cambios estructurales en la gestión de las instituciones
- promover una adecuación al marco normativo
- acordar medidas para alcanzar viabilidad económica en las mutualistas

En aquellos casos que no fuese posible evitar el cierre de alguna Institución se plantearon los siguientes pasos:

- la determinación de la inviabilidad de la IAMC
- la intervención del Poder Ejecutivo en la IAMC a liquidar
- un régimen de libre distribución de los afiliados
- un plan de redistribución del personal entre las IAMC.

Este último punto es el que nos interesa particularmente en el presente trabajo, debido a que analizaremos el cierre de dos mutualistas y por esa razón es que vamos a detenernos en él para desarrollarlo con más detenimiento.

Se plantea que “el número de trabajadores a incorporar por parte de las IAMC que hayan incorporado afiliados de la IAMC que cerró, se determinará a partir del coeficiente en cada una de las categorías laborales (enfermeros, administrativos, paratécnicos y otros) de cada IAMC.

En otras palabras esto significa que a medida que los socios de una mutualista cerrada se fueran afiliando a otras mutualistas, éstas irían tomando trabajadores de la mutualista cerrada en proporción al número de socios hechos por ésta. Este planteo fue conocido a nivel de la FUS como “Plan B”.

También se crearán Bases de Datos (bolsa de trabajo) con todos los trabajadores técnicos y no técnicos excluyendo a aquellos con causal jubilatoria o que ocupen cargos gerenciales. En la Base de Datos 1 se incluirán a todos los trabajadores que cumplan con la condición de tener una antigüedad mínima de un año en el cargo y en el caso de los no médicos no poseer un ingreso personal total en el sector salud superior a los \$ 6.000 nominales. La Base de Datos 2 se creará con quienes cuenten con ingresos superiores a los de la Base 1 y menores a \$ 36.000 nominales y la Base 3 con aquellos de ingresos superiores a \$ 36.000.

En todas las Bases constarán los datos del personal de la IAMC cerrada.

El personal que primeramente será redistribuido será el incluido en la Base 1. Una vez que se haya completado el ingreso de estos trabajadores, las IAMC recurrirán a la Base 2 y así con la Base 3.

Se creará una Comisión Tripartita para administrar el procedimiento de incorporación de personal, y será quien administre la Base de Datos.

Este proyecto de la Multisectorial, como planteamos antes, conocido como “Plan B” a nivel de los trabajadores de la salud privada, fue aprobado en una asamblea general de la FUS en abril de 2001, debiéndose llevar adelante frente al cierre de una IAMC.

Debemos realizar una aclaración al respecto porque nos será de utilidad para entender el comportamiento llevado adelante por los respectivos sindicatos de las dos mutualistas cerradas: las resoluciones tomadas por una asamblea general deben ser acatadas por todos sus integrantes, nos referimos en el caso de un sindicato a todos los trabajadores que lo integran y en el caso de una federación a todos los sindicatos de base que la integran, porque ésta es el órgano máximo de decisión de los trabajadores.

De los miles de trabajadores que ingresaron a las Bases de Datos o la bolsa de trabajo (como consecuencia del cierre de las mutualistas), al cierre de las mismas el año pasado quedaron aproximadamente unos veinte trabajadores que no fueron reubicados.

Consultada una integrante del Secretariado de la FUS nos planteaba que hoy en día la situación en el sector es diferente a la de años atrás, habiendo incluso faltante de personal en el área a causa de la competencia laboral existente con salud pública que a igual tarea ofrece un salario mayor.

En los últimos tiempos se han presentado en algunas mutualistas situaciones de crisis económicas importantes, que se han resuelto a través de la “concentración” de Instituciones, como el caso de SMI con IMPASA, y el de GREMCA con La Española. En estos casos se ha traspasado el padrón entero de socios junto con el personal de cada una de las implicadas a la otra sin haberse perdido un puesto de trabajo por esta razón.

Una particularidad que presenta el sector de la salud privada es el de no contar con discriminación en relación a las condiciones de trabajo ni en el aspecto salarial entre hombres y mujeres. La FUS tiene un laudo, aprobado en los consejos de salarios donde se definen las categorías, cargos, escalafones, etc., en el cual está determinado que a igual tarea igual remuneración y esto se aplica. Según datos proporcionados por una integrante de la Comisión de Género de AFCASMU, la FUS tiene 25.136 afiliados cotizantes de los cuales el 77 % son mujeres, o sea la amplia mayoría, ocupando cargos en los diferentes escalafones funcionales.

5.4 Mutualistas: MIDU – OCA Larghero

Realizaremos una síntesis de cómo fueron cambiando las condiciones de trabajo en las mutualistas MIDU y Oca Larghero previo al cierre de las mismas, y cuál fue la actuación de los trabajadores organizados en sus respectivos sindicatos en aquellos momentos.

5.4.1 Los años previos al cierre

5.4.1.1 MIDU

El cierre de MIDU se produjo el 6 de julio de 2001, remontándose la crisis a 1990. La misma comenzó a sentirse debido a ciertas condicionantes, externas e internas, dentro de las que se destacan: a) la situación general de desempleo en el país que se reflejó en la reducción del número de socios por DISSE, b) una importante deuda del MSP por concepto de contratación de camas de CTI y por realización de estudios especializados, c) el cobro del acto médico sobre todo de los anestésico-quirúrgicos, d) falta de planificación por parte de la Dirección de la Institución en la administración de los recursos.

En 1991 comenzaron los primeros envíos al seguro de paro de los trabajadores no médicos que fue rotativo y por un plazo de tres meses, pagándoles la Institución la diferencia de sueldo no cubierta por el seguro de paro.

El sindicato se movilizó, incluso intentó un acercamiento al sindicato de los médicos de MIDU para trabajar en conjunto buscando salidas a la situación planteada pero recibieron como respuesta la negativa de éstos.

A partir de 1995-96 se dejaron de pagar los salarios vacacionales y aguinaldos, y algunos trabajadores después de vencido el seguro de paro (que ya no eran rotativos, ni la empresa pagaba la diferencia de sueldo) fueron despedidos.

En ese momento el sindicato resolvió una ocupación de la mutualista que duró 20 días y una huelga de hambre llevada adelante por tres trabajadoras. A la deuda de los salarios vacacionales y aguinaldos se sumó un atraso en el cobro de los sueldos.

En los años siguientes los trabajadores se abocaron a pensar estrategias tratando de priorizar el mantenimiento de la fuente del trabajo al salario y a tomar medidas dentro de las cuales podemos mencionar:

a) la creación de comisiones en todos los sectores de la Institución analizando la situación de los mismos y haciendo propuestas de reducción de los gastos, b) la creación de un comité de

emergencia, c) la contratación de un equipo asesor para realizar un análisis de la viabilidad de MIDU, d) un grupo de trabajadores de diferentes sectores se abocaron a negociar con todos los acreedores de MIDU para lograr una quita importante de las deudas, lo que lograron en una asamblea de acreedores en el juzgado correspondiente.

La quita acordada fue del 90% de la deuda con lo cual, MIDU pasó a ser la mutualista con menos deuda del país.

A pesar de todo esto el Poder Ejecutivo mediante un decreto cerró la mutualista.

5.4.1.2 OCA Larghero

En el caso de OCA Larghero el cierre se produjo el 10 de diciembre de 2002. La mutualista surgió de una fusión entre dos Instituciones en 1996, OCA (Organización Cooperativa Asistencial) y el Sanatorio Larghero (Institución de internación privada). OCA no contaba con sanatorio propio por lo cual las internaciones se realizaban en el sanatorio Larghero.

En 1999 comienza el atraso en el pago de salarios y posteriormente del aguinaldo. Al año siguiente surgen problemas más graves ya que la patronal les plantea a los trabajadores una rebaja salarial. En noviembre de 2000 se forma un Comité de Crisis integrado por AFUSAL (Asociación de funcionarios de OCA Larghero), el gremio médico (no cooperativistas) e integrantes de la cooperativa médica. Este comité funcionó 90 días en los que se abocó al estudio del gasto excesivo de la administración de la Institución en la realización de salas VIP y la maternidad, pidiéndoles la renuncia al administrador y al contador de la misma, señalándolos como los responsables de la desfinanciación de OCA Larghero.

Los trabajadores se reunieron en asambleas y durante un año se negaron a aceptar la rebaja salarial propuesta. Pero la situación los afectó a tal punto que terminaron aceptándola por miedo a perder su fuente de trabajo y por la presión del sector médico que si la aceptó a condición de que los trabajadores no médicos también lo hicieran.

El enorme endeudamiento financiero y comercial de OCA Larghero venía de tiempo atrás, siendo los principales acreedores la banca y la industria del medicamento.

Como consecuencia de los embargos llevados adelante por algunos laboratorios a las cuentas de la Institución, provocaron que no ingresaran los fondos necesarios para continuar funcionando la mutualista.

El MSP buscó como solución fusionar OCA Larghero con otra mutualista, pero ninguna lo aceptó por el elevado endeudamiento de ésta.

La mutualista les entregaba a los trabajadores todos los días viernes \$ 100 para el boleto, y una vez

por mes recibían el 10% del sueldo en ticket de alimentación, habiendo sido el último mes de entrega marzo del 2002, por lo que la deuda con los trabajadores al momento del cierre era de 9 meses de sueldo, abril a diciembre de 2002, más salarios vacacionales y aguinaldos.

Por falta de medicación oncológica, el cierre de OCA Larghero se efectivizó por una resolución del MSP y la dirección de la mutualista.

5.4.2 Los caminos seguidos por los trabajadores frente al cierre y posteriormente

5.4.2.1 MIDU

A partir del cierre la mutualista fue ocupada por todos sus trabajadores durante 15 días.

En ese periodo se organizaron en conjunto con los socios conformando un grupo de trabajo, al que se sumaron dirigentes del PIT-CNT que representaban a las afiliaciones colectivas.

En una multitudinaria asamblea general decidieron por amplia mayoría buscar una salida diferente a la resuelta por la FUS de adoptar el “Plan B” frente al cierre de una mutualista, resolviendo negociar la cartera entera de socios con alguna mutualista a cambio del 100% de los puestos de trabajo. Lo que generó serios problemas e inconvenientes en el relacionamiento entre AFMIDU (Asociación de Funcionarios de MIDU) y la FUS.

Los trabajadores lograron el acuerdo que se propusieron, y fue con la mutualista CASMU, levantando la ocupación luego de firmado el mismo.

Resolvieron seguir reuniéndose en asambleas como AFMIDU hasta que el último trabajador ingresara al CASMU.

En esas asambleas durante dos años continuaron elaborando estrategias para vencer las dificultades que se les iban presentando, logrando así por medio de la IMM becas para que algunos de los trabajadores se prepararan en diferentes áreas.

Consiguieron además, luego de arduas negociaciones ante la mutualista y el MTSS, una prórroga del seguro de paro, debido a que todavía quedaban 120 trabajadores sin ingresar al CASMU.

Los trabajadores del área de enfermería y alimentación fueron los primeros en ingresar, pero el resto de los trabajadores al verse demorado en su ingreso, decidió elaborar en conjunto proyectos alternativos para cuando el seguro de paro finalizara.

Para el seguimiento del acuerdo del convenio con el CASMU, se reunieron como AFMIDU todos los miércoles con un representante de la Junta Directiva de dicha mutualista. Es en ése ámbito donde el CASMU les plantea la posibilidad de que formen un servicio de acompañantes por una

licitación que haría la IMM para ofrecer éste servicio a todos sus trabajadores (licitación que luego quedará suspendida).

En una asamblea AFMIDU aprueban la formación del mismo, con la condición de que esos puestos de trabajo no sustituyeran la entrada de los trabajadores al CASMU, y resuelven darle forma de cooperativa. A partir de ésto comienzan a capacitarse realizando cursos de marketing, gestión empresarial, cooperativismo, instrumentando cursillos para capacitar a algunos trabajadores en el cuidado de pacientes tanto en sanatorio como en domicilio. La cooperativa de acompañantes “Caminos” aparece en el mercado en diciembre de 2002, contando con más de 2000 socios habiendo podido alquilar un local en el centro, para continuar con los cursos de capacitación.

En diciembre de 2004 ingresó el último trabajador de MIDU al CASMU finalizando así el acuerdo establecido con dicha Institución.

La actual presidenta de la cooperativa Caminos nos planteaba que entre el 2003 y el 2005 fueron un “apéndice” del CASMU (convenio mediante) porque a través del recibo de socio de los abonados del CASMU cobraban la cuota de los que se afiliaban a Caminos. El CASMU les retenía un 12 % de lo que pagaba cada socio, teniendo el afiliado un precio preferencial. Pero Caminos dependía de que el CASMU les pagara en tiempo y forma, cosa que no era regular.

En el 2005 se plantea en el Consejo Directivo de Caminos buscar estrategias alternativas al CASMU, pasando a ofrecer sus servicios en otros lugares, que fue lo que los terminó salvando. Para eso debieron contratar un equipo de vendedores profesionales que también serían cooperativistas, montar un departamento de comercialización, y alquilar un departamento porque precisaban un local más grande del que tenían. Realizaron un convenio con la Coordinadora de Jubilados y Pensionistas a través del cual ingresaron miles de socios a Caminos. Como consecuencia de esto se especializaron en el cuidado de adultos mayores, perfeccionaron los cursos que venían realizando volviéndose expertos en adultos mayores.

En el 2008 resolvieron comprar una casa, donde están ubicados hoy, a través de un préstamo del Banco Banes a 8 años. Se han propuesto crecer en la calidad de los servicios más que en el número de asociados. Desde su origen se dedicaron al área de compañía y cuidado de personas, y hoy con la intención de ofrecer un producto en salud más integral al decir de su Presidenta, han ampliado sus servicios:

- ofrecen un servicio de medicina ambulatoria en el local para cooperativistas y socios de Caminos
- un servicio de nutricionista
- un servicio de odontología a través de Red Dentis
- están tramitando un permiso para ofrecer servicio de enfermería domiciliaria

- están desarrollando una unidad productiva de productos terapéuticos naturales (pomada de caléndula , de amica, etc.).

Tienen planteado un plan estratégico hasta el año 2014.

De aquellos treinta cooperativistas que comenzaron con el proyecto, hoy son ciento veinte, sin funcionarios a cargo, todos son cooperativistas, con un gran sentido de pertenencia a la misma.

Caminos ha tenido un gran crecimiento en estos años, posicionada en el mercado firmemente y con proyección hacia el futuro.

5.4.2.2 OCA Larghero

En este caso los trabajadores sí se acogieron a la salida propuesta por la FUS, o sea al “Plan B”, y por este acuerdo consultada la presidenta del sindicato nos informaba que ingresaron alrededor de 80 trabajadores a desempeñar funciones en distintas mutualistas, quedando alrededor de 150 en la bolsa de trabajo (según las bases de datos) , los que desde agosto del 2004 dejaron de cobrar el seguro de desempleo.

La mayoría de los trabajadores lograron en el correr de los años reinsertarse en diferentes mutualistas, habiendo llegado la demora en algunos casos hasta 5 ó 6 años. Algunos de ellos no ingresaron debido a que habían conseguido trabajo por su cuenta en otras ramas de actividad al no poder permanecer durante tanto tiempo sin empleo.

6. ABORDAJE METODOLÓGICO

Optamos por un abordaje cualitativo a partir de la realización de un diseño flexible de investigación debido al objetivo de la investigación, para intentar analizar la significación a través de sus discursos que dan los trabajadores acerca de vivir una situación de desempleo, algo imposible de cuantificar por referirnos a situaciones intransferibles como lo son la experiencia personal, y sus relatos biográficos.

La flexibilidad del diseño refiere a la no secuencialidad, es decir que en el desarrollo de la investigación pueden emerger elementos nuevos, no previstos relacionados con el tema y esto puede llevar a realizar cambios en los objetivos planteados. Y esto nos sucedió, partimos de determinados objetivos e hipótesis tentativas y a medida que avanzaba el estudio fuimos adaptándolo, haciéndole modificaciones al trabajo.

La metodología cualitativa apunta a la comprensión global del fenómeno investigado a través de captar las interacciones, los significados, que los individuos dan a una situación determinada. Requiere la implicación de la persona, tratando de hacer emerger de la misma un discurso donde exprese el significado que le da a sus acciones en determinado contexto, por donde acceder a sus vivencias.

La realidad social es producto de las definiciones subjetivas de las situaciones y se elabora en los individuos a partir de sus acciones cotidianas.

Nos planteamos analizar las experiencias vividas, las significaciones, en cada caso, para posteriormente realizar comparaciones en base a los resultados obtenidos, buscando semejanzas o diferencias entre (las dos poblaciones objetivo).

Dentro del enfoque cualitativo en este caso, encontramos que la técnica más apropiada para aproximarnos al problema de investigación fue la entrevista en profundidad.

Las características que plantea la entrevista en profundidad es que consiste en encuentros cara a cara entre el investigador y el entrevistado, con el fin de entender la perspectiva de los entrevistados sobre su vida, sus experiencias, a partir de sus propias palabras, logrando así que produzca la información sobre los temas que nos interesan.

No cuenta con un protocolo estructurado ni con una serie de preguntas, sino solo con un listado de tópicos o temas a considerar. Los mismos se plasman en un guión de entrevista que es una pauta, una guía, un esquema construido tentativamente a partir de las dimensiones que nos planteamos en la investigación.

Dentro de las ventajas que plantea esta técnica destacamos el estilo abierto de la misma, lo que nos

permitió acceder a una cantidad de información expresada en el discurso de los entrevistados donde incluso emergieron elementos que enriquecieron el proceso de investigación.

También pudimos acceder a información con esta técnica a través de lenguaje no verbal, en cuanto lo gestual, como los momentos en los cuales los silencios de los entrevistados dijeron más que las palabras, ojos que se llenaron de lágrimas al recordar momentos previos o posteriores al cierre u ojos que brillaron al relatarnos sus proyectos de trabajo.

Por otro lado dentro de los inconvenientes que puede presentar esta técnica, el tiempo figura como uno de ellos, tanto el que lleva la realización de cada entrevista como la posterior desgravación y análisis del discurso. Con respecto a esto pudimos arreglarnos con horarios y días de realización de las mismas sin problemas con los entrevistados, siendo la duración de los encuentros la mayoría de las veces más allá de la entrevista, por el buen clima generado

Otro inconveniente que puede presentarse es el de los problemas de validez de los datos obtenidos, lo que creemos no nos ocurrió, porque a medida que realizábamos las entrevistas fuimos comprobando la fiabilidad de los testimonios recogidos ya que una y otra vez reafirmaban lo relatado por los anteriormente entrevistados.

En relación a que haya existido un direccionamiento por parte del entrevistador o sospecha que también pueden ser de parte del entrevistado, creemos haberlas manejado lo mejor posible.

Nuestro universo de estudio fueron los trabajadores desocupados de las mutualistas MIDU y OCA Larghero y la unidad de análisis los discursos de esta población.

Llegamos a estos trabajadores a través de informantes calificados, trabajadoras de cada una de las mutualistas elegidas, quienes nos brindaron información general sobre la situación de cierre de forma oral y escrita y nos entregaron documentación al respecto. Fueron quienes nos hicieron los contactos correspondientes para acercarnos a sus compañeros.

El contacto con los trabajadores de MIDU fue en el local de Caminos. Ahí hablamos con dos trabajadoras a quienes les planteamos los objetivos de la investigación y se pusieron enseguida a disposición para cuando quisiéramos contactarlas y por bola de nieve avisarles al resto de sus compañeros.

El contacto con los trabajadores de OCA Larghero fue en una asamblea realizada en el local de AFCASMU (Asociación de Funcionarios del CASMU). Antes de finalizar la misma nos permitieron hablar, nos presentamos y explicamos el proyecto de investigación y sus objetivos, y al terminar preguntamos si alguno estaría dispuesto a contarnos su experiencia, su vivencia, varios levantaron la mano enseguida, proporcionándonos sus nombres y teléfonos a fin de ser contactados para la realización de entrevistas. En ambos casos utilizamos la estrategia de bola de nieve, tomamos la lista de los trabajadores de OCA Larghero que teníamos y fuimos llamando de a uno, a

los que encontramos les planteábamos la entrevista y ellos a su vez nos daban el teléfono de otros. En el caso de MIDU fuimos entrevistando a los compañeros más cercanos y luego a otros referidos de éstos.

Como resultado fueron seleccionadas al azar trabajadoras de sexo femenino, (como planteamos antes la población femenina es ampliamente mayoritaria en el sector), con edades promedio de 50 años, que ocupaban cargos administrativos, de servicio en área especializada, de enfermería, quienes en su mayoría contaban solamente con ese trabajo.

Es de destacar que ninguna se negó a ser entrevistada, sino por el contrario todas aceptaron, lo cual nos motivó a profundizar en la investigación.

En general creemos haber conseguido los objetivos que nos propusimos en la investigación, logrando cubrir casi todos los tópicos previstos, habiendo aparecido emergentes que logramos agregar en las entrevistas siguientes ampliando de esta manera el guión tentativo previsto .

Al leer las entrevistas una vez desgarradas, encontramos en algunos casos que tendríamos que haber profundizado en algunos puntos más de lo que lo hicimos, pues faltó preguntar algunos detalles, aún cuando estos no afectaron lo central de la investigación. .

Las entrevistas en profundidad fueron realizadas en un clima ameno, cordial, fluido, habiendo logrado un buen rapport.

Lo que más resaltaríamos de esta técnica es que dio la posibilidad que personas desconocidas nos relataran vivencias personales muy profundas y dolorosas que les afectaron tanto en sus vidas hasta el día de hoy y que esto se diera en forma natural.

7. ANÁLISIS

En el análisis serán considerados algunos puntos tales como: la resistencia al cierre, cuando el desempleo se hace realidad, el capital social, el trabajador y la familia, las salidas colectivas e individuales, intentando cubrir los objetivos que nos propusimos en la investigación.

7.1 Resistencia al cierre.

De los testimonios de los trabajadores emergen que en lo previo a quedar desocupados se ve reflejada la negación ante la pérdida de su fuente laboral hasta último momento. Estaban aferrados a la idea de la imposibilidad del cierre, de perder el trabajo:

"...ya los últimos 8 mesesdirectamente no nos pagaron,no creí que iba a cerrar, pensamos que luchando... no se tantos años ahí, yo en mi caso estuve 14 años ahí adentro, y entonces vos no podés creer que cerraran no, no, nunca pensé que iba a cerrar, te juro."

(OCA L.).

"Nosotros los funcionarios ... dimos la pelea y la lucha diario por la no pérdida de la fuente laboral. Ese periodo de la previa al cierre, fue un periodo en donde tuvimos que hacer un montón de concesiones sin perdernos que el eje central era no quedarnos sin la fuente laboral.....cerrada no nos la imaginamos nunca."

Esta fuerte resistencia al cierre, mantenida en una apuesta a que a cambio de los "esfuerzos" realizados, a las concesiones hechas, que fueron desde la aceptación de grandes pérdidas salariales hasta el ir a trabajar sin cobrar, se asegurarían el no cierre de su fuente laboral.

Y a pesar de todo, ésto no se pudo evitar:

"Habíamos trabajado, habíamos pensado, habíamos buscado millones de salidas colectivas para salvar la fuente laboral, habíamos hipotecado algunas cosas porque sabíamos que era muy difícil cobrar lo que ya no habíamos cobrado, salarios vacacionales hasta los sueldos que últimamente nos pagaban de a poquito, pero pese a todo eso nosotras estábamos convencidas que era imposible que la MIDU cerrara...".

(MIDU)

"... yo no creí nunca que fuera a cerrar, pensaba que siempre iba a tener una solución, algo viste iban a encontrar"

(OCA L.)

"... iba igual aunque no cobrara, igual íbamos, mucha gente iba... nunca falté, siempre iba porque pensaba que se iba a solucionar de alguna manera...".

(OCA L.)

En este punto no encontramos diferencias significativas en lo vivido por los trabajadores de ambas mutualistas, al contrario, surge reiteradamente el planteo de las concesiones hechas durante tanto tiempo, meses, años, con el firme objetivo de no perder la fuente laboral.

7.2 Cuando el desempleo se hace realidad

A partir del cierre, de la negación a poder aceptarlo, los trabajadores dan cuenta de las reacciones y sentimientos a nivel personal que afloraron siendo ya un hecho el que habían pasado a la condición de desocupados, en los siguientes testimonios:

"En lo personal, viene todo un periodo de incertidumbre, lo único seguro que nosotros teníamos en ese momento iba a ser el seguro de paro por unos meses, que no sabíamos por cuantos meses, pero incertidumbre total".

(MIDU)

"Lo viví con mucha tristeza, angustia.....".

(OCA L.)

Se produce una ruptura de la estabilidad que se tenía, el presente y por consiguiente el mañana pasa a ser vivido con incertidumbre, con inseguridad por la falta de trabajo y de protección social, se rompen los horizontes proyectados anteriormente, la imposibilidad de planificar, como vemos a continuación:

"Yo en el momento que dijeron del cierre quedé así, quedé helada, vos no sabés, no reaccionás, vos no podés creer... yo llegué a casa y me acosté y dormí ... para no pensar, porque yo sabía que se me venía todo bravísimo, y después me sentí realmente mal, pasaba todos los días más bien acostada, no quería salir, no quería hacer nada ...".

(OCA L.)

"... (cerró en diciembre) en enero estuve todo el mes internado porque me atacó el estómago... me moría. Todo lo que comía me hacía mal... Y no dormía, no comía, fue horrible...".

(OCA L.)

"... me había entrado una angustia espantosa...".

(OCA L.)

De los testimonios a continuación destacamos el rol central que juega el trabajo como actividad generadora de sentido tanto sea individual como colectivo, es un articulador de sus vidas.

Se producen rupturas “profundas” en las trayectorias de vida, en las experiencias de los individuos, lo que tiene múltiples dimensiones: económica, familiar, social e identidad del trabajador:

“... el impacto fue tan tremendo... una cosa demencial pero era así, ... se me caían las lágrimas, miraba mi lugar con tal nostalgia...no se podía creer que fue lo que sentí cuando cerró, sentí que me faltaba mi segunda casa, las raíces, donde las gurisas mías iban y se sentaban y hablaban, dibujaban...que se yo...”.

(MIDU).

“... la pérdida de trabajo es irreparable... . Y para mí se me terminó el mundo (los ojos llenos de lágrimas), fijate que me faltaban unos años para jubilarme, toda la vida ahí adentro, entré de 26 años yo (lagrimeando) ”.

(MIDU)

“... porque es una cosa que tú no la podés decir, la sentís adentro, es difícil, muy difícil, tener todo a no tener nada, es difícil ¿cómo hacés para vivir? ... ”.

(OCA L.)

“... para mí era una identidad, yo sentía como que era mío, como que era parte mío eso”.

(OCA L.)

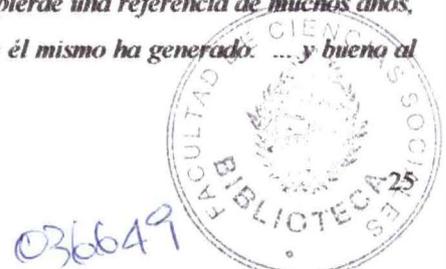
De esta manera no resulta asombroso que el rompimiento con los vínculos laborales repercuta tan fuertemente sobre los individuos y sobre su entorno, ya que es en las relaciones de trabajo donde se desarrolla la confirmación y el reconocimiento de las identidades de los individuos.

Por lo tanto el desempleo no implica sólo la falta de recursos económicos sino también la marginación y la expulsión de un espacio muy importante para los individuos:

“...cuando vos estás desocupado perdés, no solo perdés un trabajo y un ingreso, perdés tu inserción social, perdés tu lugar en la sociedad... Yo creo que es muy difícil poder explicar lo que uno siente cuando está desocupado, porque perdés hasta la identidad, es más que la pérdida de un ingreso, que ya de por sí es mucho (sobre todo cuando es el único ingreso de la casa), pero perdés el lugar en la sociedad, perdés la dignidad de sentirte trabajador, es bastante extraño, no, este, es como un . es nada, efectivamente sos nada y te sentís como nada...”.

(MIDU)

“... el tema más candente es ese, es que el trabajador pierde una referencia, pierde una referencia de muchos años, una referencia tanto de lo que él ha sabido hacer por tantos años dando lo que él mismo ha generado. ... y bueno al



principio te entra una cosa viste pero después no, no vos sabés que es una cosa, no sé explicarlo mucho porque me cuesta un poco, pero te sentís no sé como perdido ...no sé como te puedo, ahí estaba tu propia identidad también...”

(OCA L)

7.3 El capital social

Además, es también el ámbito de trabajo una de las principales fuente de capital social PNUD (2002:26) *“su importancia es mayor cuanto mayor es el número de personas que forman parte de la red laboral y particularmente cuanto mas heterogénea es su composición. Los recursos que se movilizan por esas redes son básicamente información, contactos y ayudas recíprocas. Como el capital social está instalado en la red – no en las personas – cuando un trabajador queda desempleado, su capital social se reduce. Esta pérdida es parte del proceso de creciente aislamiento social de los trabajadores...”*

A partir de esto, encontramos la pérdida del capital social en varias de las entrevistas llevadas a cabo durante la investigación:

“Era lindo, todos los vínculos que vos tenías, que los cumpleaños que los festejábamos afuera, siempre nos regalábamos cosas...juntábamos plata... todas esas cosas que se pierden y ya nunca más, nunca más”.

(OCA L).

“...era algo lindo, porque era bien familiar viste, una cosa que vos te dabas con todo el mundo, y después ahí en el lugar donde estaba yo estábamos genial con todas viste, todas muy unidas, cualquier turno que vos fueras viste, estaba siempre bien, a si era precioso...”.

(OCA L.)

“...además de todo el sentido que tiene también el trabajador hacer de su ámbito lo mejor posible, digo, donde se genera un equipo, amistades, núcleos con quien tengas más afinidad y de ahí uno trata de sacar la mayor riqueza posible para llevarse consigo, no llevarse solamente consigo el salario... íbamos viendo como todo se iba cayendo viste...”.

(OCA L.)

Siguiendo con esta definición utilizada por el PNUD de capital social encontramos diferencias en la situación de los trabajadores de ambas mutualistas.

Las mismas se deben a que por un lado los trabajadores de MIDU se mantuvieron “unidos” reuniéndose semanalmente durante un largo tiempo en AFCASMU, para resolver la situación de ingreso de los trabajadores pertenecientes a diferentes sectores (los trabajadores de MIDU fueron

ingresando por sectores al CASMU, primero fue enfermería, le siguió cocina, después administración), así como también para elaborar proyectos de trabajo en conjunto.

Además esos encuentros hicieron de sostén, de apoyo entre unos y otros trabajadores manteniendo el tejido social producto de la relación laboral, necesario frente a una espera que se hizo interminable hasta ingresar el último trabajador al CASMU tres años más tarde:

"... nosotros nunca dejamos de reunirnos, siempre nos reuníamos en Afcasmu todos los jueves. ... nos encontrábamos caminando y nos íbamos de Afcasmu caminando, pero nos seguimos juntando. Eso también nos dio fuerza para seguir, si no hubiera sido así hubiésemos sido como en otras mutualistas que cada uno se dispersa por todos lados".

(MIDU)

"... lo que nos salvó de algunas cosas piores es que ahí nos unimos muchísimo todos los trabajadores ... nos juntamos todos los martes o jueves en Afcasmu para pelear, discutir, ver y los sindicatos amigos que nunca nos abandonaron en ningún momento, entonces cuando uno decaía siempre venía otro que te levantaba el ánimo, que te llamaba, que te hacía ver que todo era posible".

(MIDU)

"Esa fortaleza y alguna inteligencia de algunos compañeros que no dejó de reconocer por ejemplo del planteo de que para reinsertarnos... donde fuera íbamos a tener que pasar por ... concurso, pruebas o lo que fuera para poderemos reinsertar laboralmente. A nuestra edad unos con más estudios, otros con menos estudios, equiparar un nivel más o menos para todos, esa inteligencia de canalizar al gremio a todos en aquellas reuniones, a hacer los cursos permanentemente, entonces nos veíamos, nos levantábamos unos a otros también".

(MIDU)

En cambio los trabajadores de OCA Larghero realizaron reuniones periódicas luego del cierre, con el fin de obtener información sobre el seguro de paro, no existiendo entre ellos una relación más allá de lo estrictamente laboral.

Se llegó a plantear una salida cooperativa tomando como ejemplo la de MIDU pero no prosperó por el desánimo de algunos y el poco interés de otros.

Los trabajadores de OCA Larghero fueron disgregándose a medida que ingresaban en las diferentes mutualistas que los convocaban producto de haberse acogido al Plan B:

"Reuniones por asunto de dinero si hubo, es como todo, pero al principio con todo el mundo sí, bueno, vamos a hacer una cooperativa, vamos a salir adelante todas juntas y pero, después como que no se mantuvo, no porque no todos pensamos igual y otros entran a trabajar. ... después como todo cada cual tiene sus compañeros, sus amigos, que quedaron de ahí, bueno, nos llamamos, nos vemos, pero no, no así como grupo en realidad".

(OCA L.)

"... estuvimos haciendo reuniones o asambleas semanales porque teníamos que estar al tanto... del papeleo, del seguro de paro y además viste, estar todos en la lista de datos, en la base de datos para el tema que el Ministerio para el Plan B. ... Nos veíamos semanalmente, después pasó a quince días o un mes y después bueno, ya después viste, pasar a ver si había algo para cobrar. ... habíamos formado un grupo para organizarnos en cooperativa, viste, de servicio de acompañantes y ofrecer algún otro servicio más, nos habíamos reunido para eso pero quedó, quedó ahí. Empezaron a dejar de ir y todas esas cosas y bueno quedó ..."

(OCA L.)

"Si nos reuníamos pero no para ver la situación de cada uno. Nos reuníamos por el seguro de paro, por eso, pero por otra cosa no. si estuvimos por hacer una cooperativa pero la gente decían que sí y después no iban, entonces me cansé y se cansaron todos."

(OCA L.)

7.4 El trabajador y la familia

Pudimos corroborar también en las entrevistas que la única fuente de ingresos de los trabajadores era por ese empleo. La falta del mismo trajo indudablemente consecuencias a nivel individual, familiar, viéndose afectada en mayor o menor medida la economía doméstica de los hogares de los trabajadores.

Encontramos un encadenamiento de situaciones, ya que la falta de empleo generó inestabilidad, incertidumbre, angustia, miedos, culpa, mas allá de los problemas económicos.

El desempleo no es sólo un problema individual, de mantenerse en el tiempo pasa a ser un problema de todos los integrantes del grupo familiar por las repercusiones que el fenómeno tiene.

En los casos estudiados el núcleo familiar se vio resentido por la falta de ingresos, porque el salario es la fuente casi exclusiva de ingresos de la gran mayoría de los hogares, y actualmente no dependen de un solo ingreso sino que son múltiples los perceptores de ingresos de los hogares, por lo cual la falta de una entrada repercute sobre el total. En algunos casos se lo sobrellevó de mejor forma, en otros influyó directamente sobre las opciones de algunos de sus integrantes, como el caso de hijos que debieron abandonar sus estudios para ingresar al mercado laboral, mientras otros se fueron del país en busca de mejores posibilidades económicas.

Ejemplos de esto encontramos en madres que se sintieron afectadas, se sintieron responsables, por las decisiones tomadas por sus hijos, consecuencia ésta de la pérdida de su fuente laboral.

Es de destacar que el individuo asume la responsabilidad como suya cuando es el sistema el responsable de las actuales condiciones del mercado de trabajo, por lo cual se produce una traslación de las responsabilidades:

"Lo que pasó en casa que los chiquilines, los muchachos míos que todos estudiaban, debido a esto tuvieron que dejar de estudiar viste, los dos estudiaban... y debido a eso tuvieron que dejar de estudiar y salir a buscar trabajo. Los dos eran los más jóvenes que vos decís, si yo no consigo a ver si ellos consiguen que son más jóvenes y entonces tuvieron que dejar de estudiar y salir a buscar trabajo. ... Y ellos estuvieron colaborando en la casa, si, si, si no fuera por ellos mirá, no sé".

(OCA L.)

"... a partir de mi último seguro de paro se produce todo un desmembramiento de la familia, mi hijo mayor con su esposa y su bebé que yo ayudaba incluso con el seguro de paro, se van del país, mi hija chica, este, claro el ingreso que entraba por ese quiosco era muy chiquito no daba para tres así que ellos se van a trabajar a Europa por un año. ... se da más allá que uno pueda racionalizar y digo bueno en el caso de mi hijo grande que tenía a su vez un bebé, es un adulto, no tenía por qué esperar a que yo lo ayudara, todo lo que vos quieras, pero el hecho es que al dejar de recibir mi ayuda el tiene que optar por una necesidad económica, si yo hubiera tenido trabajo no hubiera pasado eso... el cierre ...es más que la pérdida de un salario".

(-MIDU)

Encontramos en la mayoría de los testimonios de los trabajadores un apoyo cuasi incondicional por parte del núcleo familiar más cercano, en relación a la situación de desempleo que les tocó vivir, de contención, así como de impulso a los proyectos que emprendieron, de estudio, de trabajo, lo que creemos fue fundamental a la hora de salir adelante:

"Yo tuve un apoyo familiar que ya quisieran muchísimos tener, entonces yo tuve un apoyo emocional brutal, que lo reconozco siempre".

(MIDU)

"Mi esposo en todo momento, digo vive preocupándose, vive manifestándome viste, ese tipo de cosas y mis hijos lo mismo...".

(OCA L.)

"...Yo les dije a mis hijas que voy a estudiar computación... tengo un hijo de 34 y otro de 29, estaba loco de la vida porque iba a estudiar... mi marido me dio siempre para adelante...".

(MIDU)

También encontramos casos donde la familia colaboró en la situación habitacional frente a la posibilidad de pérdida de la vivienda de los trabajadores al no contar con ingresos:

"... hasta que un día dije no, basta, y me vine a vivir acá (la casa de su hermana y cuñado), ¿qué iba a hacer?, sino tenía que ir a la calle. Tenía todo, tengo todo, por suerte tengo todo, no tuve que vender nada, pero si hubiera tenido

que vender... Yo tenía una casa puesta, una casa puesta tenía cuando trabajaba. Y desarmar la casa es difícil.”
(OCA L.)

7.5 Salidas colectivas e individuales

En lo referente a las salidas que se plantearon frente al desempleo encontramos diferencias entre los trabajadores de MIDU y OCA Larghero en relación a la actitud que éstos asumieron frente a la búsqueda de trabajo.

Como ya habíamos adelantado las salidas que llevaron adelante a través de sus respectivos sindicatos en el momento del cierre fueron diferentes.

Por el lado de MIDU se propusieron una salida colectiva, la de conseguir la reinserción del 100% de los puestos de trabajo, lo que consiguieron a través de un convenio realizado con el CASMU, y por el lado de OCA Larghero se acogieron al Plan B, lo ya resuelto a nivel sindical frente a un cierre, salida donde quedaban cada uno por su lado incluidos en las Bases de datos a la espera de ser incorporados por alguna mutualista .

Es de destacar la actitud de los trabajadores de MIDU que en esos momentos críticos primó el colectivo en la búsqueda de una salida , logrando mantenerse como grupo unidos, peleando por los intereses del mismo por encima de las individualidades, logrando así asegurarse la permanencia en el mercado de trabajo, lo que es central para los individuos:

“La solidaridad de la gente hizo que nosotros en esa asamblea que se armó para ver que salida tomábamos colectivamente decidimos por una amplísima mayoría ... no aceptar el famoso plan B de la FUS, sino irnos todos juntos a un lugar que aceptara todos los socios. Esa fue una cosa impresionante y que hasta ahora nos emociona porque cuando decidimos eso y salimos de la asamblea, afuera estaba la calle copada toda la manzana por personas ... y cuando les dijimos que habíamos decidido tener una salida colectiva, que estuviéramos todos juntos en un lugar, fue un aplauso tan impresionante, tan fuerte, tan hondo que pensamos que sí, que estábamos en el buen camino.”

(MIDU)

“ Nosotras elegimos un camino tá, o entramos todas o no entramos ninguna, bueno, aguantamos lo que venía ...”.

(MIDU)

Dentro de las causas de esta decisión de los trabajadores de MIDU encontramos un elemento a (destacar) tener en cuenta que es la cohesión grupal que existía entre ellos , con una base en lo ideológico muy fuerte, que está relacionada con el origen de MIDU y el compromiso con causas sociales y populares que llevó adelante la Institución hasta su cierre. Es permanente la referencia en los discursos a los valores aprendidos en ese ámbito laboral, reforzados en la práctica,

principalmente el de la solidaridad.

Y debemos sumar otro elemento fundamental en la elección de ese camino diferente, y es el de que contaron con el apoyo incondicional y con la solidaridad de los socios, tanto de parte de los convenios colectivos (socios a través de otros sindicatos) como de los socios particulares, en su mayoría de la colectividad. Así lo reflejan los siguientes testimonios:

“Si eso funcionó fue porque nosotros le dábamos a los socios de MIDU otra cosa que no le daba otra mutualista porque sino los socios no te siguen dos años después que cerró una mutualista peleando para que nos entren en el CASMU...ahí hubo otra cosa... porque me encuentro con la gente y la gente llora a MIDU... eso fue también lo que posibilitó que nosotros tuviéramos ese cuerpo único”.

(MIDU)

“Ellos mismos los socios se sentaron en la puerta para juntar firmas para que no se cerrara MIDU, y juntaron... una montaña, algunos gremios y la colectividad”.

(MIDU)

“Ocupamos con todos los sindicatos amigos afiliados colectivamente a MIDU y con los socios particulares que eran de la colectividad en su mayor parte...”.

(MIDU)

El ingreso al CASMU de todos los trabajadores no fue inmediato, fue de manera escalonada hasta su concreción definitiva tres años después.

Se propusieron entonces como colectivo llevar adelante una alternativa de trabajo de autogestión, la cooperativa de acompañantes Caminos, como paliativo durante la larga espera.

En este punto presumimos haber encontrado la constitución de un espacio donde se reconfigura o se da un nuevo contenido a la identidad laboral, que de no haberse planteado una situación de desempleo no se hubiera dado.

Es una forma de volver a estar incluidos en un mercado de trabajo excluyente. Esta salida es para ser destacada ya que no corre por los carriles que transitan normalmente los desocupados, que mientras se encuentran en el seguro de paro salen a buscar trabajo por diferentes vías durante jornadas que se les hacen interminables.

Fue el caso de los trabajadores de OCA Larghero a quienes ganó el desánimo en muchos casos por no encontrar trabajo alguno después de haber repartido innumerable cantidad de curriculums, en otros casos porque fueron citados por diferentes mutualistas para entrevistas laborales, esto por estar incluidos en las Bases de Datos que establecía el Plan B, y nunca fueron convocados,

habiendo tomado sí personal más joven y con menor antigüedad.

Cada uno de ellos por su lado, quedaron aislados y se desgastaron, se desanimaron, una y otra vez, porque aquel mercado de trabajo rechazaba a gente mayor sin distinción, aún estando en condiciones óptimas tanto físicas como intelectuales:

"... daba curriculum, era volante por todos lados... la problemática es que después de los 35 no te toman, te lo dice la misma mutualista... . A mi nunca me llamaron para nada jamás... nosotros que no somos viejos para trabajar pero jóvenes para jubilarnos entonces ¿qué hacemos?".

(OCA L.)

"Pero yo digo cuándo nos van a llamar a nosotras, a nosotras la gente mayor nunca nos van a llamar, porque siempre van a ir buscando gente más joven...".

(OCA L.)

"... me hicieron la entrevista... ahí estábamos todas ilusionadas nos van a llamar, nos van a llamar y no nos llamaron de ningún lado a las que tenemos más edad, las jóvenes entraron... . Tuve tiempo sin trabajo, llevando curriculum, pero por la edad no me tomaban en ningún lado".

(OCA L.)

Otro punto importante para resaltar es que estos trabajadores que iniciaron su trayectoria laboral en lugares con trabajo estable, seguro, con contratos a largo plazo, con posibilidades de ascenso, ven truncadas sus trayectorias laborales a poco de retirarse del mercado de trabajo, de jubilarse, enfrentadas a la posibilidad real de no conseguir otro trabajo, lo que desestructura sus vidas:

"Sacábamos la cuenta de cuánto nos faltaba todavía para jubilarnos. Si habrá un cambio en tu vida, una ruptura".

(OCA L.)

"Seguro, yo me pensaba jubilar del Larghero, claro que sí. Yo pensaba jubilarme del Larghero como no ...".

(OCA L.)

Por otro lado nos llamó la atención el que los trabajadores de ambas mutualistas se propusieran el tema de la formación, de estudiar, a lo que nos preguntamos el porqué de tal acción.

De los testimonios recogidos nos inclinamos a pensar que puede deberse a la idea que se tiene en el imaginario colectivo en nuestra sociedad en relación a que a mejor formación que un individuo posea mayores serán las probabilidades de conseguir trabajo.

Es una especie de "mito" que llevamos internalizado como indica la "teoría del capital humano" que relaciona educación con posibilidad de obtener trabajo y rendimiento productivo.

Esto habría que cuestionárselo si es realmente así, ya que no en todas las ocupaciones se encuentra una correspondencia entre las capacidades adquiridas y las desarrolladas en el puesto de trabajo.

El economista Olesker es uno de los que plantea que la oferta de trabajo en nuestro país se ubicaba por encima del nivel promedio de estudios y que sectores que requerían de bajos niveles de calificación donde la especialización era poca o nula la demanda de trabajo por parte de las empresas se basaba en solicitar calificaciones por encima de la que los puestos de trabajo demandaban, buscando con esto perjudicar a los individuos con menor instrucción, los que van quedando marginalizados. Esto lo compartimos plenamente.

Otro elemento a destacar es que en nuestro país tanto la precariedad del trabajo como el desempleo atravesó la sociedad, afectando a todos por igual, no solo a los sectores con menor calificación sino también a aquellas ocupaciones típicas de clase media (como la del sector que estudiamos) donde hay individuos con niveles educativos y de calificación importante:

"... yo hice todos los cursos que podían existir, todos los cursos que me podían ofrecer a través de la JUNAE, de computación claro y después cursos que armábamos medio entre nosotros que conseguimos a través de la IMM, a través de ONCis cursos de computación también".

(MIDU)

"... hice los de la IMM y después hice unos cursos de acompañantes, hicimos otros cursos".

(MIDU)

"... por el Ministerio habíamos hecho el curso de cocina... un curso muy lindo, muy completo... cuando estuvimos en el seguro de paro hecho en la UTU por la JUNAE".

(OCA L.)

Estamos frente a trabajadores con vasta experiencia laboral y formación que ocupaban cargos donde era imprescindible cierta calificación para ejercer sus tareas.

Siendo para destacar el que hallan optado todos por la formación, por capacitarse aún más a una edad desestimada por el mercado de trabajo. Realizaron todos los cursos que se les presentaron tanto a nivel del seguro de paro, como los de la IMM por convenio u otros, principalmente para la búsqueda de trabajo en el área de la salud u en otra, también para ingresar en Caminos, en otros casos para mantenerse en actividad fuera de sus casas.

Sobre todo en el caso de los trabajadores de OCA Larghero a pesar de su experiencia, la calificación, más la preparación que se propusieron, no consiguieron trabajo, porque el desempleo por esos años crecía en todos los niveles educativos y la formación no aseguraba conseguirlo.

8. CONCLUSIONES

El presente trabajo intenta ser una aproximación a la problemática generada por el desempleo en el sector de la salud privada, en el contexto de crisis económica que atravesó nuestro país desde los 90' hasta fines del 2003, con la intención de seguir avanzando en futuras investigaciones donde ampliar el universo de análisis.

Hoy después de finalizada la investigación, la situación laboral en nuestro país presenta una tendencia a mejorar debido al cambio en la política económica y laboral llevada adelante por los gobiernos que asumieron en el 2005 y 2010 respectivamente, por la reinstalación de los consejos de salario y por un proceso de recuperación salarial, sobre todo de los salarios mínimos. Pero también como planteamos en el trabajo existe un debe todavía en relación a la calidad del empleo y a las inequidades en relación a los jóvenes y las mujeres que siguen presentando los niveles más altos de desocupación.

Esto es importante tenerlo en cuenta ya que las vivencias que estudiamos de los trabajadores que quedaron desocupados por el cierre de sus lugares de trabajo ocurrieron en un contexto de crisis económica, con una tasa de desocupación que llegaba al 16 %, realidad que difiere de la que atravesamos actualmente con un récord histórico de baja de la misma que se ubica en el entorno del 6%. En esos años las oportunidades de trabajo eran escasas, por lo cual la búsqueda como la obtención del mismo se presentaba en un contexto de dificultades.

Encontramos en los trabajadores entrevistados de ambas mutualistas “esfuerzos” por impedir el cierre de sus lugares de trabajo, consistiendo éstos en toma de medidas sindicales, en importantes pérdidas salariales, que no dieron el resultado esperado.

La pérdida de trabajo los afectó en lo personal provocándoles sentimientos tales como incertidumbre, inseguridad, angustia, miedo, al haber sido expulsados del espacio donde se desarrolla su identidad personal y social.

En lo económico y en lo familiar también se encontraron afectados por igual los trabajadores de ambas mutualistas. La pérdida del trabajo impactó sobre la economía doméstica de sus hogares, teniendo consecuencias sobre sus integrantes, los que en algunos casos definieron opciones en función de esto desde, abandonar los estudios o irse del país para ingresar a otro mercado laboral y mejorar la situación económica.

Las familias apoyaron en su mayoría a los trabajadores, conteniéndolos, impulsándolos en proyectos de estudio y trabajo que ellos se propusieron.

Lo que sintieron y experimentaron los trabajadores de ambas mutualistas fue similar en estos aspectos, trascendiendo la realidad particular de la posibilidad de tener o no asegurado un trabajo en el corto o mediano plazo (que fue la situación de los trabajadores de MIDU).

Encontramos diferencias en las decisiones tomadas por los trabajadores en sus respectivos sindicatos en cuanto a los caminos a seguir frente al cierre de sus lugares de trabajo. Por un lado los de MIDU resolvieron no aceptar el “Plan B” y buscar una salida que asegurara la continuidad del trabajo al 100% de los trabajadores. Lo consiguieron, porque actuaron como un colectivo unido con una cohesión ideológica fuerte frente a la situación de desempleo y contaron con el apoyo incondicional de los socios de la mutualista, debido a las características particulares de la misma. Y mientras no se concretó el ingreso de todos, que fue paulatino, llevaron adelante colectivamente también, una cooperativa de acompañantes para ir paliando la espera y como otra salida laboral. Eran trabajadores organizados en torno a su sindicato, con ganas de trabajar a quienes se les presentó una oportunidad de trabajo y la aprovecharon, organizaron una cooperativa de acompañantes partiendo de cero, sin tener conocimientos del área ni de cooperativismo, sólo unidos por un sentido de lucha colectivo, lo encontramos una y otra vez en sus discursos, ese sentido de lo colectivo en los trabajadores de MIDU.

Por el otro lado, los trabajadores de OCA Larghero acataron la resolución de la FUS, acogiéndose al “Plan B”, lo que implicó que pasaran a integrar las Bases de Datos a la espera de ser convocados. Algunos fueron citados por diversas mutualistas, pero no todos ingresaron, en su mayoría por problemas de edad, superaban los 50 años.

Consecuencia de lo anterior fue que en relación al capital social se presentaron diferencias entre los trabajadores de MIDU y OCA Larghero. En los primeros se mantuvo el entramado social porque éstos continuaron reuniéndose semanalmente durante largo tiempo hasta resolver el ingreso de todos ellos al CASMU, lo que amortiguó el impacto.

En cambio en los trabajadores de OCA Larghero se produjo un aislamiento social producto de su dispersión, algunos fueron llamados por otras mutualistas, otros debieron salir a buscar trabajo en otras ramas de actividad.

El interés por la formación jugó un papel importante en la preocupación de los trabajadores de las dos mutualistas, ya fueran los cursos de formación ofrecidos por la JUNAE, como otros cursos particulares para aumentar su capacitación.

La idea que se fue hilando a lo largo de la investigación fue la del papel vertebrador que juega el trabajo en el colectivo en nuestra sociedad. De nuestra parte consideramos que la centralidad del trabajo en la sociedad salarial uruguaya seguirá siendo un elemento relevante, estructurador de la vida de los individuos como plantea Castel (1998) que “... la gran transformación sucedida hace

unos veinte años no es que haya menos asalariados sino – y esta transformación es decisiva – que hay muchísimos más asalariados precarios amenazados de desempleo. Cada vez hay más trabajadores inseguros de permanecer y de poder construir a partir de esta posición un porvenir estable”. Es una visión europea pero que bien puede aplicarse en nuestras sociedades.

En resumen podríamos afirmar que logramos cubrir los objetivos que nos propusimos, acerca de analizar la relevancia del trabajo en la vida de los individuos en esta sociedad salarial uruguaya y cómo el desempleo provoca transformaciones que afectan la vida de los mismos. Cuando se tiene un trabajo relativamente estable como el que tenían los trabajadores que analizamos se posee un lugar de construcción identitaria, se dispone de un ingreso medianamente seguro, de cierta estabilidad, seguridad en lo económico, pueden plantearse proyectos a corto, mediano o largo plazo a nivel individual y familiar, se cuenta con beneficios y protecciones sociales, por tanto cuando esto se pierde se ven afectados los diferentes planos, desde el personal, identitario, el plano económico, social, familiar, que fue lo que intentamos describir. Así como intentaron reconstruir sus identidades laborales lo más pronto posible, saliendo a la búsqueda de otra fuente laboral en todos los casos sin excepción ya sea de manera individual o colectiva como planteamos anteriormente.

El mundo del trabajo ha cambiado, la desregulación y la flexibilidad, la desterritorialización, el contrato a término, el trabajo temporario, todo esto acompañado de la modernización tecnológica son la base de las nuevas formas de organización del trabajo. Quedó atrás el trabajo estable, seguro, lo que implicaba que uno entraba en un lugar de trabajo con determinada calificación y quedaba allí hasta su jubilación. Hoy por hoy la impronta es aprender a aprender de forma constante en un mundo en permanente cambio.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, Luis (1999) *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- Araujo, Ana Ma. (2002.) *Impactos del desempleo: transformaciones en la subjetividad*. Montevideo: Argos.
- Castel, Robert (1998) "Centralidad del trabajo y cohesión social" en *Le monde du travail*. Paris: La Découverte.
- Castel, Robert (1999) "Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial" en *De igual a igual*. Buenos Aires: Flacso, pp. 25 a 29.
- De la Garza, Enrique (2001) "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo" en *El trabajo del futuro el futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO, pp.11 a 31.
- De la Garza, Enrique (2002) "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX" en *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 15 a 35.
- De la Garza, Enrique (2002) "Fin del trabajo o trabajo sin fin" en *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México : Fondo de Cultura Económica, pp. 755 a 773.
- Dubar, Claude (2000) *La socialisation*. Paris: Armand Colin
- Duvet, Francois (1989) "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto" en *Revista Estudios Sociológicos del Colegio de México*, Vol. 7, No. 21. Setiembre-Diciembre, pp. 519 a 545.
- FUS (2001) *Propuesta de medidas inmediatas para superar la crisis mutual y mantener el empleo*.
- FUS (2011) *15º Congreso de FUS Compañera Aida Sansz: Unidad para los cambios*.
- Gorz, André (1997) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema
- INE (2011) Tasa específica de desempleo --periodo 1986-2011 [online], (consultado mayo 2011). Disponible en : <http://www.ine.gub.uy>.
- Instituto Cuesta Duarte (2004) *Aspectos económicos: curso de economía laboral para dirigentes sindicales*. Montevideo: PIT-CNT.
- Instituto Cuesta Duarte (2010) *Informe de coyuntura, mayo 2010*. Montevideo: PIT-CNT.
- Instituto Cuesta Duarte (2011) *Informe de coyuntura trimestral, primer trimestre de 2011* [online], (consultado mayo 2011). Disponible en : <http://www.cuestaduarte.org.uy>.
- Kaztman, Ruben y Wormald, Guillermo (2002) *Trabajo y ciudadanía*. Montevideo : Cebra.
- Margel, Geyser (2000) "La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos" en *Revista de Ciencias Sociales Dpto. Sociología*, No.17, Setiembre, pp. 22 a 33.
- Mendizábal, Nora (2006) "Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa" en *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa., pp. 65 a 105.

- Neffa, Julio (1993) "Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical" en *Sociología del trabajo*; No. 18, Primavera. Madrid: Siglo XXI, pp.73 a 98.
- Olesker, Daniel (2001) *Crecimiento y exclusión*. Montevideo: Trilce.
- Olesker, Daniel (2009) *Crecimiento e inclusión*. Montevideo: Trilce.
- PNUD (2002) *Informe de desarrollo humano en Uruguay*.
- Prat, Graciela y Hein, Pablo (2003) "La educación y el trabajo, algunas interrogantes para la sociedad uruguaya en la actualidad" en *El Uruguay desde la sociología*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de la República, pp. 309 a 325.
- Sennett, Richard (2001) "La calle y la oficina: dos fuentes de identidad" en *En el límite de la vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets, pp.247 a 267.
- Valles, Miguel (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid : Síntesis.