

XII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata La Sociología frente a las apuestas de destrucción de lo común

Estrategias de afrontamiento individuales y colectivas frente a las desvinculaciones laborales forzosas en la Secretaría de Agricultura Familiar de la provincia de Corrientes 2016-2018

Claudia Mariela Gatti. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste. claudia.gatti@comunidad.unne.edu.ar

Clementina O’Gorman. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste. clemeogorman@gmail.com

Introducción

El presente trabajo se propone exponer, sintéticamente, los resultados de una investigación que se llevó a cabo con el fin de analizar el proceso de desvinculación laboral forzosa en la Secretaría de Agricultura Familiar de la provincia de Corrientes, a partir de la perspectiva de mujeres desvinculadas y con el objetivo de identificar en ellas acciones de afrontamiento individuales y colectivas.

Entendiendo al trabajo como eje central y estructural en la organización de la vida de las personas y en la construcción identitaria individual y colectiva, las desvinculaciones forzosas tienen un impacto negativo no solo sobre las personas que sufren esta situación sino en toda la organización.

Los resultados muestran que la situación impactó negativamente en la vida de las trabajadoras estatales por ser las principales afectadas por la precarización laboral. Ésto no sólo en los aspectos económicos, sino también en su entorno familiar, su salud y su identidad como trabajadoras, como así también en los destinatarios de los servicios de la Secretaría de Agricultura Familiar.

Estrategia de aproximación al problema

Nos propusimos un estudio de tipo descriptivo a partir de un abordaje cualitativo que atienda las dimensiones objetivas del proceso de desvinculación laboral y, particularmente, en las estrategias de afrontamiento individuales y colectivas, desde la óptica de las trabajadoras.

Para la recolección de datos realizamos entrevistas en profundidad a trabajadoras que enfrentaron el proceso de desvinculación laboral forzosa. De la población de trabajadores y

trabajadoras de la Secretaría de Agricultura Familiar, tomamos una muestra no probabilística de tipo intencional, teniendo en cuenta los siguientes criterios: trabajadoras que hayan sido despedidas de la Secretaría de Agricultura Familiar en el periodo 2015-2019, que tuvieran una antigüedad superior a cinco años.

Las políticas socio económicas del periodo 2015 - 2019 y su impacto en el trabajo

En diciembre de 2015, Mauricio Macri, líder de la Coalición de Cambiemos, asumió la presidencia. Durante su mandato, se implementó una serie de reformas económicas y políticas con el fin de estabilizar la economía y atraer inversiones extranjeras. Sin embargo, los resultados para la clase trabajadora no fueron los mejores: alta inflación, aumento de la deuda externa, recesión económica y un incremento significativo del desempleo. También, se produjo un aumento en las tarifas de servicios públicos como la electricidad, el gas y el transporte a raíz de la reducción de los subsidios.

Son numerosos los autores que explican que las características del modelo de gobierno centradas en variables económicas y financieras y escindidas de criterios socio laborales, incrementan el poder relativo del actor empresarial en el plano de las relaciones laborales, coalicionado, a su vez, con el propio Estado. Se señala, por ejemplo, que el modelo político en materia de ingresos, trabajo y empleo presentaba un contrapunto al modelo de la posconvertibilidad y de que se trató de un ajuste neoliberal, cuyo resultado fue el de transferir ingresos de la clase trabajadora a la clase empresaria (Neffa, 2017; Kats, 2016).

Las repercusiones del modelo implementado no se limitaron solo a la concentración del capital en manos de grandes empresas. Se dieron una serie de cuestiones vinculadas a la dimensión social cuyo impacto en la clase trabajadora fue muy significativo, ejemplo de ello es el límite a los reclamos por mejoras salariales ante el miedo a la pérdida del empleo en razón de la creación una gran masa desocupada (Varesi, 2016). Este contexto provocó resistencias de parte de diferentes sectores de la sociedad, principalmente de trabajadores formales e informales, como postula González (2021):

La primera gran movilización ocurrió en abril del 2016 cuando las cinco centrales sindicales organizaron un acto conjunto que reunió alrededor de 350.000 manifestantes. Una proclama social que se puso en evidencia en esta primera gran movilización fueron los despidos, por lo que se reclamó la “Emergencia Ocupacional”

y la sanción de una “Ley Anti despidos” que preveía la prohibición de los despidos por 180 días y la doble indemnización para cesantías sin justificación, como cuestiones centrales. La ley fue aprobada por la Cámara Baja un mes después, pero vetada por el presidente un día más tarde. (p. 329)

Otro colectivo que se manifestó fueron las mujeres, en contra de la violencia machista y de las medidas del gobierno nacional, las cuales afectaron principalmente a las mujeres trabajadoras. Llevaron adelante la segunda gran movilización en este período el 8 de marzo de 2016.

Varesi (2016) explica que el sesgo a favor de las clases empresariales se evidenció en el ajuste y desmantelamiento de varias políticas de inclusión social en sectores como la salud, la agricultura familiar y la eliminación de pensiones para personas con discapacidad, entre otros.

Las políticas socio económicas y su impacto en el trabajo

El modelo neoliberal implementado por el gobierno de Mauricio Macri tuvo consecuencias significativas como el alto nivel de desempleo, subempleo, aumentó la inactividad, la informalidad laboral y la precarización. Esto se manifestó en números concretos: 1,5 millones de desocupados y 2,7 millones padecieron otros problemas de empleo (Neffa, 2017).

Sin dudas, lo que marcó la política en materia laboral fue la degradación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Secretaría de Trabajo. Por Decreto N° 802/2018¹ pasó a conformarse como Ministerio de Producción y Trabajo dependiendo de éste la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo; se fusionaron diversos Ministerios a fin de centralizar las competencias en un número menor de jurisdicciones. El principal propósito de esta modificación en las funciones del ministerio fue proteger, desde el Estado, los intereses de las empresas.

Por otro lado, en materia de relaciones laborales, se segmentaron las centrales sindicales y se llevaron a cabo acuerdos discrecionales con sindicatos de sectores más golpeados, otorgando beneficios a cambio de la ausencia de huelgas y de la aceptación acrítica de las condiciones de trabajo (Neffa, 2017).

¹ Información extraída de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/314080/norma.htm>

La existencia de contratos precarios, especialmente en programas vinculados a políticas públicas y sociales, permitió que se llevaran a cabo despidos masivos lo que “(...)implicó la desarticulación de áreas y programas enteros en distintas dependencias estatales, despidiendo incluso a personal de planta estable” (Blanco, 2017, p. 9). Por su parte, Arocco (2017) señala que “desvincularon personas sin razones justificables. En los municipios y las provincias gobernadas por el oficialismo, se inició un proceso similar de desvinculaciones masivas”. (p.8)

“En la gestión anterior a la de Macri, todos pasamos a planta transitoria, lo que dice la ley o el convenio en este caso sobre la planta transitoria es que es por funciones transitorias y el contrato es anual, no para funciones permanentes y nosotros tenemos funciones permanentes...primero, que el contrato es anual y, después, se rescinde antes de término cuando deja de existir la función, por eso es una función transitoria, cosa que en ningún caso sucedió, ni respetaron los contratos porque nosotros teníamos ese año, en el 2016, contrato a diciembre y nos despidieron en abril y la función obviamente seguía existiendo” (E7, TT Ctes, Abogada, antigüedad 7 años)

Como afirman Wlosko, et al, (2016) las políticas implementadas no se limitaron a ejecutar cierres y despidos en el sector estatal sino que, también, se ocuparon de centrar la comunicación en la descalificación del empleo público y de los trabajadores del Estado.

“En este momento se preparó el terreno, se dejaron instalados un montón de mensajes a través de la estrategia más fuerte que es poder tener a su servicio los medios hegemónicos de comunicación; dejaron instalado que un Estado grande está cargarlo de ñoquis y que un trabajador del Estado no trabaja, que cobra y no trabaja, y que es la plata de todos y que está bueno que el Estado se retire y se recorte de la manera en que se estaba recortando (...) En ese momento estaba orquestado como para que la comunidad nos señale con el dedo y justifiquen nuestros despidos y fue así, y sigue siendo así” (E2, TT Goya, Asist soc, antigüedad 7 años)

La política de personal adoptada estaba claramente influenciada por criterios subjetivos, basados en la suposición de que los empleados públicos eran incompetentes, que no realizaban tareas efectivas o que habían obtenido sus puestos por motivos políticos, lo que generó una fuerte estigmatización del empleo público y de los trabajadores y trabajadoras del Estado. Incluso, altos funcionarios llegaron a utilizar términos peyorativos como "grasa militante del Estado" o "ñoquis del empleo público" en declaraciones públicas.

Desvinculación laboral forzosa

Entendemos a la desvinculación laboral como un proceso por el cual se da por finalizada la relación laboral entre un trabajador y su empleador. También, es habitual encontrar otras denominaciones, como ser: despido, renuncia, retiro voluntario, jubilación, cese laboral.

Puede ser voluntaria, por decisión del trabajador/a o involuntaria por decisión de la organización. Particularmente, nos centraremos en el análisis de la desvinculación laboral involuntaria.

Rebai (2006) sostiene que “la pérdida no anticipada, involuntaria del trabajo caracteriza un evento de la vida negativo con la potencialidad de ser disruptivo en las actividades individuales usuales, y causa un considerable desajuste de la conducta individual” (p.122).

“Cuando me despidieron, en lo personal y en lo emocional, fue verdaderamente muy crítico, muy doloroso, en la forma que nos despidieron, en forma masiva, a través de listas que iban mandando sin tener criterios de por qué te despedían. La verdad que la pasé muy, muy mal” (E6, TT Curuzú, Vet, antigüedad 16 Años)

Para Caña Escolar (2021) el despido es “el acto jurídico unilateral, expreso y receptivo por el que un empresario pone fin a la vigencia del contrato de trabajo que le unía al trabajador”. El mismo puede ser: con justa causa cuando el empleador, en forma unilateral, rescinde el contrato de trabajo por un incumplimiento grave del trabajador, en tanto que el despido sin causa se da cuando no existe una razón válida.

Castel (como se citó en González, 2007) manifiesta que el proceso que sufre el individuo al perder su puesto de trabajo no es sólo la pérdida del ingreso y la recuperación de su tiempo, sino que, también, pierde su pertenencia a una red de vínculos sociales. La posibilidad de la pérdida de trabajo enfrenta a los trabajadores, desde el punto de vista objetivo, a la imposibilidad de reinsertarse laboralmente y, desde lo subjetivo, a la pérdida de sentido en cuanto a su manutención y a sus relaciones con otros actores. La desocupación no significa sólo la pérdida de su sustento sino que se trata de un proceso de des-identificación y desafiliación.

“El trabajo es el regulador, el ordenador, el que te da una identidad, el que te ubica en un ser y estar en el mundo, y la verdad que se te desestructura todo, es un evento crítico, un acontecimiento que termina desregulando toda tu vida y en todos los

aspectos. O sea, no hay una parte donde uno no haya sentido o no se haya sentido movilizado, pero no en términos de sensibilidad, sino en términos de desestructuración de uno, no saber qué hacer, entrar como en una crisis de no saber para dónde salir a correr” (E2, TT Goya, Asist soc, antigüedad 7 Años)

La imprevisibilidad del despido agrava su impacto negativo generando consecuencias como sentimientos de fracaso personal y profesional. Si esta situación se prolonga en el tiempo puede culminar en un estado de depresión.

Estrategias de afrontamiento individuales y colectivas

Lazarus y Folkman (1986) definen a las estrategias de afrontamiento como “los esfuerzos cognitivos y conductuales, constantemente cambiantes, puestos en marcha para manejar las demandas específicas internas y/o externas que se perciben como elementos que agotan o superan los recursos de la persona”. (p. 164)

Las estrategias de afrontamiento cumplen dos objetivos principales: primero, reducir y gestionar el impacto emocional negativo generado por la situación de estrés y, segundo, encontrar soluciones para superar el problema.

Lazarus & Folkman, (1984) señalan que el afrontamiento implica una doble valoración por parte del sujeto. Las personas evalúan la situación teniendo en cuenta sus propias capacidades y recursos para minimizar los efectos negativos de la misma. Dependiendo de esta evaluación la persona decidirá si enfrenta o evita el problema optando por llevar adelante estrategias de afrontamiento positivas o negativas.

Fernández-Abascal (1997), en la misma línea, propone que las estrategias de afrontamiento son puestas en marcha ante las situaciones concretas dentro de su contexto, por ello son altamente cambiantes, no sólo de la situación sino también de las características personales del sujeto. Bajo el término “afrontamiento” se engloban respuestas específicas o estrategias de afrontamiento concretas de carácter muy diverso como ser: negación, búsqueda de apoyo emocional, planificación, desahogo, distanciamiento, reinterpretación positiva, aceptación.

Las investigaciones de Lazarus y Folkman (1986) muestran que el sujeto puede reaccionar de dos formas frente a una situación estresante o capaz de generar estrés. Un afrontamiento

proactivo, que es la forma de hacer frente a una situación de estrés buscando modificar la situación a través de conductas aproximativas al problema, tendentes a la resolución tales como buscar información y consejo, arriesgarse a realizar acciones para resolver el desequilibrio, tomar medidas preventivas a partir de una valoración ajustada de la situación, visualizar el problema de forma positiva, entre otras.

“Para salir adelante [lo que] fue muy difícil, presenté curriculum en un montón de lugares, estudios contables y demás y no me llamaban nunca y comencé a quedarme sin el sustento, a depender de mis padres. Llegás al límite de decir me falta tal cosa o quiero ir a algún lado y no tenés, no porque no te quieran dar sino porque no tenés, no hay y es un cambio rotundo de lo que venías teniendo: esa libertad, por decirte, donde vos tenés tu sustento y después te quedás sin eso” (E1, TT Goya, Tec adm, antigüedad 12 años)

Un afrontamiento reactivo implicará evitar las emociones negativas respondiendo al estrés a través una postura defensiva, lo que resulta poco eficiente y facilita la cronificación del problema al no buscar soluciones. Ejemplos de estas respuestas pueden ser exagerar los problemas o adoptar una posición victimista.

“Me ataca por el tema de la depresión, no estoy mal, con dolor y eso, sino que [es] algo que se siente, es indescriptible es lo que se siente por dentro, [es] interno, que no tenés ganas de nada, más bien te querés morir, más o menos. No me podía levantar de la cama, no salí de mi casa una semana” (E3, TT Goya, Lic. en Eco, antigüedad 18 años).

Neffa (2015), también, menciona dos tipos de estrategias de afrontamiento: Una centrada en el problema, confrontando, buscando apoyo técnico o social y tratando de encontrar soluciones para lograr restablecer el equilibrio que había perturbado la presencia de una situación estresante y provocado la “disonancia cognitiva”². Otra estrategia de afrontamiento está centrada en la emoción, cuando la persona busca regular las consecuencias emocionales que provocaron una situación estresante. (p. 273)

Las estrategias de afrontamiento pueden ser individuales o colectivas. La primera ocurre cuando la persona interpreta su realidad y define el tipo de estrategia para enfrentar y superar situaciones estresantes. Las estrategias colectivas se dan cuando estas estrategias de

² Es un sentimiento de incomodidad que se puede experimentar al tener dos creencias contradictorias.

afrontamiento son definidas y llevada a cabo por un grupo de personas que comparten intereses.

“Hicimos asambleas permanentes, corte, olla popular, recitales... juntábamos plata 3 o 4 [para] caerle al funcionario y se hicieron marchas, hablamos con todos los diputados de todos los partidos, le llegamos a todo el mundo, la iglesia... La verdad es que buscamos de alguna el apoyo, como un apoyo masivo no sólo de los productores, de las organizaciones campesinas y demás, que lo teníamos y que lo manifestaron, sino más de otras áreas de la sociedad con la que trabajábamos, como la iglesia” (E7, TT Ctes, Abogada, antigüedad 7 Años)

“(...) ya con los despidos efectivamente, éramos más, como estábamos prácticamente todos más movilizadas. El único gremio que acompañó el proceso fue ATE y ahí, lo que nosotros hicimos, sobre todo acá en Goya, cada paso que dábamos, [lo] dábamos en alianza con las organizaciones de base, con los campesinos y eso fue nuestro soporte más fuerte, si se quiere, en términos de estrategia o de lucha, porque no nos movíamos solos, no éramos los trabajadores del Estado solos que salíamos a decir que éramos necesarios” (E2, TT Goya, Asist Soc, antigüedad 7 Años)

La acción colectiva se compone de elementos diferenciados como intereses comunes y debe darse una cierta organización de la colectividad que puede ser más o menos estructurada. Requiere de una movilización que implica la transición de la planificación a la acción. Estos componentes interactúan en un contexto político, social, cultural y económico específico.

Particularmente, en Argentina, la tradición sindical ha mostrado respuestas colectivas por parte del sector trabajador, siendo habituales los reclamos colectivos que van desde mejoras salariales y de condiciones en general hasta reclamos por desvinculaciones.

Algunas aproximaciones

A través de este trabajo intentamos describir cuáles fueron las estrategias de afrontamiento tanto individuales como colectivas que llevaron adelante las mujeres desvinculadas de la Secretaría de Agricultura Familiar de la provincia de Corrientes.

En las acciones de afrontamientos individuales identificamos que las mujeres desvinculadas contaron con el apoyo de sus familias y amigos y llevaron adelante acciones proactivas de afrontamiento como la búsqueda de otro empleo.

En cuanto a las acciones colectivas, pudimos identificar una participación activa del sindicato, llevando adelante acciones de distinto tipo para lograr la reincorporación de las trabajadoras despedidas. Las trabajadoras entrevistadas mencionaron asambleas permanentes, ollas populares, festivales, ferias a través de las cuales pudieron visibilizar su compleja situación y su reclamo. También, contaron con un fuerte apoyo y respaldo de distintas organizaciones e instituciones de su comunidad.

El apoyo social recibido definió las estrategias de afrontamiento que desarrollaron y que les permitió mantenerse en lucha hasta la recuperación de sus puestos de trabajo, en algunos casos.

Al mismo tiempo, este trabajo nos permitió reconocer algunos factores de riesgos psicosociales a las que estuvieron expuestas las trabajadoras durante todo el proceso y, también, su entorno organizacional y familiar, como consecuencia de la precariedad de sus puestos de trabajo, lo cual fue abordado con mayor profundidad en otro tramo de la investigación.

Bibliografía

- Arocco, Guido (2017). Reflexiones preliminares acerca del sistema de relaciones laborales al inicio de la nueva gestión presidencial (2015-2017). Asociación Argentina de Especialistas en Estudios de Trabajo. Recuperado de: https://aset.org.ar/congresos-antecedentes/13/ponencias/15_Arocco.pdf
- Blanco, Laura Silvana; Bascur, Silvia Alejandra (2017). Sindicatos estatales y macrismo. Ponencia Mendoza. Dirección URL del informe: <https://bdigital.uncu.edu.ar/10407>
- Castel, R. (1997). Metamorfosis de La Cuestión Social, Las (pp. 391-406). Recuperado de <https://www.academia.edu/download/46100504/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestion-social.pdf>
- Fernández, A. L., & González, M. L. (2020). Empleo público en Argentina: características y cambios en su composición y formas de contratación entre 2003 y 2018. Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, (35), 545-571. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7557021>
- González, C. S. (2021). Sindicatos y acción política en Argentina durante la era “Cambiamos”(2015-2019). Revista Temas Sociológicos, (28), 313-347. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8089148>
- Katz, C. (2016). La economía de Macri. Cadtm. Org. Recuperado de <http://katz.lahaine.org/b2-img/LAECONOMADEMACRI.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986) Estrés y procesos cognitivos. Editorial Martínez Roca.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: CONICET. Recuperado de:

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>

- Panigo, Wlosko, Ros, Letcher, Strada, Neffa, Rivero (2017) “Despidos masivos en argentina: caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016)”. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/demian_panigo/publication/311985298_despidos_masivos_en_argentina_caracterizacion_de_la_situacion_y_analisis_del_impacto_sobre_la_salud_fisica_y_mental_2015-2016
- Rebai, F. (2006) Programas de desvinculación asistida por la empresa. Invenio, vol. 9, núm. 17. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791709>
- Varesi, G. A. (2016). Tiempos de restauración: Balance y caracterización del gobierno de Macri en sus primeros meses. Realidad económica, (302), 6-4. Recuperado de <http://www.iade.org.ar/system/files/articulos/varesi.pdf>