VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

Expresiones identitarias. Estudio de caso de los trabajadores del astillero 'VC' de Carmelo.1.

Jessica Ramírez Colotta.

Cita:

Jessica Ramírez Colotta (2004). *Expresiones identitarias. Estudio de caso de los trabajadores del astillero 'VC' de Carmelo.1. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-045/120

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/ebHk/7YY

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

Expresiones identitarias. Estudio de caso de los trabajadores del astillero 'VC' de Carmelo.1

Lic. Jessica Ramírez Colotta

FCS – UdelaR (Uruguay)

e-mail: jessiramirez@adinet.com.uy – jramirez@dnh.gub.uy

1. Introducción

El trabajo de los hombres crea posibilidades de existencia comunes, de interrelaciones que se conforman en prácticas sociales concretas y en identificaciones personales. En este sentido el trabajo es un componente esencial de la integración social porque en sí mismo es una relación social, a su vez porque –a partir del salario o retribución- permite que éstas relaciones se extiendan a otros ámbitos, pero también porque es una actividad creadora en sí misma que posibilita que el sujeto se identifique con lo que hace y se presente ante los demás miembros de la sociedad.

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

Desde hace unos cuantos años se hacen visibles en la dinámica social procesos que afectan profundamente a los trabajadores. Precarización de los empleos, vulnerabilidad de las relaciones laborales, desaparición de puestos de trabajo, etc. Frecuentemente encontramos que esta serie de fenómenos son estudiados desde las dimensiones económicas y tecnológicas dejando de lado el abordaje desde la dimensión subjetiva. Al entender que el trabajo es una institución dadora de sentido de la propia existencia de los sujetos, sostenemos que es imprescindible estudiar los aspectos simbólicos y significativos del trabajo para comprender en profundidad los cambios en el mundo del trabajo.

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

Esta problemática es abordada en el conjunto de trabajadores del astillero estatal 'VC' de la ciudad de Carmelo2, dado que este grupo de trabajadores transita actualmente por una situación de cambio de sus condiciones laborales.

Después de más de 70 años de un pujante desarrollo en la industria naval en la localidad los astilleros desaparecen como fuente productiva. En el caso del astillero 'VC' permanece empleando a 80 obreros pero la actividad de construcción y reparación naval es muy escasa3. Estos trabajadores viven una situación de crisis; el diario transcurrir en el astillero

está pautado por la incertidumbre y la desconfianza ya que no está claro lo que se espera de los sujetos como trabajadores. La situación se caracteriza por un vaciamiento de los contenidos clásicos del trabajo en la industria naval haciendo que el perfil ocupacional este en proceso de definición.

En la investigación nos preguntamos sobre las formas de expresión identitarias de los trabajadores en este contexto de cambio de la actividad cotidiana. El objetivo perseguido es estudiar cómo se definen a sí mismos los trabajadores del astillero 'VC', indagar sobre los contenidos de la identidad laboral. Como hipótesis orientadora hemos sostenido que los trabajadores para ser reconocidos como tales apelan a sucesos pasados que son recreados y resignificados a la luz de la nueva situación.

Al sostener que la identidad laboral es una elaboración individual y colectiva de identificaciones en torno a la actividad realizada y al abordar su estudio en un contexto donde la actividad laboral está procesando múltiples cambios podemos dar cuenta y comprender a través de las diversas expresiones identitarias lo que significa el trabajo en la vida de las personas. 4

Durante estos años, como consecuencia del volumen de trabajo en el astillero, se contrata a una gran cantidad de jóvenes que terminan el estudio de su oficio en la Escuela de Reparación, Construcción Naval y Anexos (ERCNA). Son construcciones de ésta época la imagen del astillero como un lugar de empleo estable y de su ambiente laboral prometedor que prevalece en el imaginario colectivo hasta finales de los ochenta, así como el prestigio que se asocia a él.

Sobre mitad de la década del ’80 las autoridades de la Dirección ponen el interés de su gestión en la atención al usuario en los puertos deportivos, dejando de ser el astillero ‘VC’ el foco de atención.

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

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

En el año 1993 se realizó un convenio de productividad entre los trabajadores - por negociaciones mantenidas por el gremio- y el Director Nacional de Hidrografía. A saber, se acuerda la reparación total de tres embarcaciones –incluyendo la construcción de piezas sustantivas dado su estado de deterioro- en un plazo de 6 meses.

De esta forma el astillero vuelve a trabajar utilizando todo su potencial. Los funcionarios realizan horas extras, las que son retribuidas como tales, y el trabajo se concluye en el término establecido y con una calidad insuperable.

Este acontecimiento se convirtió en una excepción en la trayectoria del astillero. Hoy la situación continua pautada por el descenso de trabajo y su diversificación en el tipo de trabajos que se demandan y la escasez de materiales para realizarlo.

En la presente ponencia se expone el marco conceptual básico y los principales hallazgos de la investigación. Por motivos de espacio no es posible incluir la totalidad de las referencias históricas del astillero, una aproximación más precisa al astillero como empresa estatal y la descripción detallada del enclave geográfico y social del mismo; elementos que conforman el trabajo original.

2. Marco conceptual-referencial

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

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

En este sentido compartimos la primer premisa del Interaccionismo simbólico que sostiene que los sujetos actúan con relación a los objetos de acuerdo a lo que éstos significan para él (Blumer, 1982:2). Pero entendemos que los individuos no definen continuamente todos los elementos de cada situación que enfrentan, sino

que –al orientarse las actividades de los hombres a la habituación- hay significados que se dan por sobreentendidos.

De esta forma se construyen tipificaciones recíprocas de acciones y actores que conllevan a la institucionalización, que Berger y Luckmann definen como el fundamento de la Por último, el análisis es realizado a partir del descubrimiento de las categorías, propiedades y relaciones entre éstas, que surgen en los relatos de los trabajadores. Por mayor detalle se puede consultar el trabajo original.

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

Berger y Luckmann hablan de una relación dialéctica a través de la cual los sujetos producen y construyen la realidad. El ciclo se realiza a través de los siguientes momentos: externalización-objetivación-internalización. En esta última etapa la realidad vuelve a proyectarse en la conciencia durante la socialización, la verdad objetiva se convierte nuevamente en realidad subjetiva (Berger y Luckmann, 1972:83).

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

Entendemos que este ‘mundo’ la mayoría de las veces se presenta a los sujetos como aproblemático, se actúa en él sin un trabajo reflexivo previo. Sin embargo en

situaciones en que se producen cambios se requiere de la reflexión para interpretar estos nuevos elementos y volverlos ‘integrables’ al ‘mundo’. Extremo que se realiza trayendo al conciente un bagaje de significados conocidos.

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

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

Por tanto, en la presente monografía abordamos la identidad desde la dimensión subjetiva. Interesa captar los significados que atribuyen los trabajadores a su actividad, rescatar el sentido otorgado al trabajo.

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

No estamos pensando en un individuo que se integra pasivamente al sistema internalizando valores y aceptando los roles dados sin realizar ningún tipo de labor sobre el medio, con lo que admitiríamos que la identidad es el componente estable de la personalidad como mantenía Parsons. Pero tampoco tenemos una visión anómica del individuo, al pensar en un ser aislado sin ningún tipo de referencias, abstraído de un contexto social, que sólo con un ejercicio de reflexión puede crear su identidad. Pensamos en una interpretación de lo social por el individuo a la vez que una orientación del medio sobre el sujeto.

En este sentido Bizberg mantiene que "...la identidad no es solamente una acción del individuo sobre sí mismo, ni mucho menos la adopción del comportamiento de los demás; la constitución del sí es un proceso de identificación que implica una *acción sobre el mundo*.

Esta relación entre el yo y el mundo se establece porque la acción del yo sobre sí mismo constituye una historia (*mi* historia), una historia a la vez objetiva y subjetiva, determinada por una acción sobre sí mismo y sobre el mundo. La acción del yo sobre sí mismo pasa a través de su acción sobre el mundo" (Bizberg, 1989: 503).

La identidad es una construcción, una elaboración de identificaciones individuales y colectivas. Mantendremos que la identidad laboral es una definición de sí-mismos que se dan los trabajadores en torno a su trabajo cotidiano. Retomamos en este trabajo la conceptualización teórica realizada por Geyser Margel5.

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

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

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

El proceso identitario biográfico se caracteriza por actos de pertenencia, son aquellos que expresan qué tipo de hombre se quiere ser, permiten identificar cómo se ve el sujeto a sí mismo. Los individuos elaboran una auto-percepción de sí mismos en tanto trabajadores a lo largo de una trayectoria laboral, lo que implica el sentido y significado subjetivo que otorgan a su trabajo, la valoración del mismo y las percepciones en cuanto a los cambios o continuidades a partir de sucesos concretos ocurridos en su trayectoria. De esta forma se construye la primera auto-definición, se revela la imagen de sí mismo como trabajador, la apreciación de sus capacidades y de sus deseos en el ámbito laboral.

El proceso identitario relacional tiene que ver con los actos de atribución de identidad por parte de agentes e instituciones con los que interactúa el individuo; dentro de los sistemas de acción se reconoce la legitimidad de las definiciones de

sí mismos de los individuos. Es un juego de afirmación y reconocimiento por parte de los demás de dónde surgirán las identificaciones de los actores sociales. Según Dubar (2000) este proceso ancla la identidad en la experiencia relacional y social del poder y hace a las relaciones de trabajo el lugar donde se experimenta la confrontación de los deseos de reconocimiento en un contexto de acceso desigual.

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

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

3. La mirada de los trabajadores a través del tiempo: lo que fue y dejó de ser

3.1Las relaciones laborales

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

Los trabajadores encuentran que hay valores que hoy se pierden entre los compañeros. El sentimiento de mutua solidaridad que años atrás posibilitó la formación de una cooperativa de consumo –que actualmente persiste y a la que presentan con mucho orgullo- ya no lo sienten presente. También se realiza este

contrapunto al referirse a la pasada actividad del gremio. Manifiestan los funcionarios que el gremio ya no funciona como tal y que el espíritu de unión entre los compañeros a perdido su lugar. Asimismo se añora el respeto y el compañerismo de otras épocas; la presencia de los 'viejos capataces' -ya retirados- se asocia con el compañerismo y la unión entre los trabajadores.

Los trabajadores necesitan encontrar las causas de esta variación en el ambiente laboral. Las primeras explicaciones surgen al evaluar que la falta de trabajo diario ha dejado más tiempo ocioso permitiendo que se presenten incluso problemas personales entre los funcionarios, que de otra forma no tenían lugar. Asimismo el incentivo económico individual6 incorporó elementos de competencia personal entre los funcionarios que en cierta forma socava valores como el respeto y el compañerismo.

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

3.2 Pérdida de motivación e incentivos de trabajo

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

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

actividades sustantivas que el Estado considera mantener. Los indicadores precisos son la falta de trabajos ‘importantes’ para realizar y la escasez del material necesario.

A su vez encuentran que han sido relegados en la retribución económica. El salario como recurso para solventar los gastos se vuelve insuficiente. La situación económica presiona a muchos de los trabajadores generando un estado de angustia que se agrava ante el mínimo pensamiento de pérdida de su fuente laboral. Asimismo la paga recibida por el trabajo realizado se vuelve un gran desmotivador cuando ésta no alcanza para cubrir las necesidades mínimas de los sujetos.

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

4. Expresiones identitarias de los trabajadores del astillero ‘VC’.

Al desaparecer poco a poco la principal actividad generadora de sentido –construcción y reparación naval- los trabajadores apelan a sucesos pasados para seguir reconociéndose como trabajadores. Las certezas provienen del pasado.

Recordemos, entonces, que hablamos de trabajadores que ‘casi’ no trabajan o lo que es lo mismo no lo hacen como desearían. A la vez está presente la necesidad de encontrar seguridades en sus vidas como trabajadores, por lo que el mecanismo utilizado para lograrlo tiene que ver con la construcción de su

‘realidad’. Al producir su ‘realidad’ –en tanto externalización y posterior objetivación de significados subjetivos- dan coherencia y estabilidad a su trayectoria laboral.

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

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

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

4.1 Nociones sobre el oficio

Los trabajadores del astillero ‘VC’ se definen como obreros a partir de los conocimientos técnicos específicos que poseen, dado que entienden que el hecho de ser trabajador inevitablemente tiene que ver con el poder crear algo. En este sentido son esos conocimientos específicos los que le permiten estar capacitados para ‘hacer’, para crear un bien material que a su vez entienden, debe ser útil para la gente. Se definen como obreros a partir del mutuo reconocimiento de la posesión de conocimientos técnicos valorados positivamente; reconocimiento que incluye a la totalidad de trabajadores.

El trabajo se presenta en este caso como una actividad creadora de bienes materiales que además permite que surjan sentimientos de valorización personal, por ejemplo, en el hecho de resolver problemas en el proceso de producción o en el manejo de situaciones de riesgo.

El oficio también se entiende como tarjeta de presentación de los trabajadores, se busca a partir del reconocimiento de esta habilidad concreta obtener 'su lugar' en la sociedad. De la conjunción de la certeza que tienen los obreros sobre su capacidad de trabajo y del reconocimiento de ésta capacidad por parte de los 'otros' –dentro o fuera de la ciudad de Carmelo- surge el orgullo profesional. Los obreros se presentan desde sus saberes y éstos se vuelven principio de unificación entre ellos y de diferenciación con los 'otros'.

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

La dimensión práctica del aprendizaje se valora entre los obreros que además de haber obtenido un título en el sistema de educación formal poseen una larga experiencia en el astillero. Sin embargo para otros trabajadores lo relevante en la formación para el trabajo es la conjunción de los conocimientos adquiridos en el sistema educativo y en la actividad realizada en el sector privado, fuera del varadero.

4.1.1 Tipo de oficio

Los trabajadores construyen su definición en tanto obreros en forma diferencial en función del tipo de oficio desempeñado. En este sentido nosotros categorizamos dos tipos de oficios al interior del astillero 'VC'. Hablamos de oficios 'navales' para referirnos a los caldereros, sopleteros y soldadores navales y de oficios 'no navales' en el caso de los electricistas, mecánicos, carpinteros, herreros, pintores.

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

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

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

De acuerdo a esta categorización podemos reflexionar e hipotetizar sobre las diferencias que existirán ante un eventual inserción en el mercado laboral privado. Seguramente que para los obreros ‘navales’ presentará dificultades el enfrentarse a la búsqueda de un nuevo empleo, mientras que los obreros ‘no navales’ están más ‘preparados’ para enfrentarse al mercado laboral.

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

4.2 El astillero

Los trabajadores se definen como funcionarios del varadero porque éste se presenta como el espacio privilegiado de aprendizaje colectivo y puesta en práctica de sus saberes.

En la práctica cotidiana los obreros se incorporan a un proceso de transferencia e intercambio de información recreando los conocimientos tácitos y codificados. El sentimiento que poseen los trabajadores en cuanto a que conocen perfectamente su trabajo en el astillero les da seguridad. Ellos saben cómo ‘deben hacerse las cosas’ y este tipo de certezas consolida su definición como funcionarios del varadero.

4.2.1 Ingreso al astillero

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

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

Luego de una primera etapa de adaptación a las reglas del lugar de trabajo, los obreros ya conocen los requerimientos concretos en cuanto al trabajo a realizar y además tienen y manejan la información específica de lo que implica toda función pública. Esto es, los trabajadores transmiten seguridad en cuanto al trabajo cotidiano a realizar en el astillero y a su vez, conocen los deberes que tienen en tanto funcionarios públicos, deberes que como contrapartida significan la seguridad de un salario.

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

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

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

La organización funcional del astillero es en forma piramidal, existe cierto ordenamiento reglamentario que hay que respetar más allá del reconocimiento

colectivo -pares y supervisores- sobre la capacidad de trabajo del conjunto de los funcionarios. En este sentido los obreros conocen las limitaciones de la propia estructura del astillero y aceptan la imposibilidad de ascenso para todos. Pero el conocimiento de estas limitantes no impide que los trabajadores estén en desacuerdo sobre la forma en que se dan los ascensos en el astillero. Los funcionarios también saben sobre lo que se debe y no se debe hablar en el varadero; por ejemplo mencionan que el tema del nombramiento de cargos es 'medio tabú'.

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

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

En el momento de realizar la evaluación anual las diferencias entre los trabajadores vuelve a presentarse. El tema de las calificaciones, relacionado directamente con el reconocimiento económico por el trabajo realizado, es el que crea la mayor tensión en el ambiente laboral dentro del astillero. Los puntajes –como le llaman los funcionarios- también son una medida de comparación entre los compañeros y de reclamo a los supervisores.

Las calificaciones se vuelven un elemento de separación porque hasta los mismos

‘premiados’ sienten culpa de recibir esta recompensa económica. A su vez a los capataces –quienes deben realizar las evaluaciones- no les resulta fácil la tarea y cuestionan el sistema impuesto. Los vínculos entre compañeros no permanecen incambiados ante la inclusión de este sistema de calificaciones de los funcionarios públicos.

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

A su vez debemos reflexionar sobre los inconvenientes que presenta la gestión de personal por parte del Estado. Todo hace pensar que los premios excepcionales para los funcionarios públicos deben ser un incentivo para el desempeño de su función cuando existe anteriormente una situación de adecuación entre la función y la denominación de los cargos; de lo contrario se convierten en un elemento que desvirtúa el relacionamiento entre compañeros.

4.2.3 El lugar de trabajo como constitutivo de una historia de vida

A pesar de todos estos conflictos son tantos los años compartidos dentro del mismo lugar de trabajo y tantas las experiencias en común que se ha desarrollado en el conjunto de los obreros un sentido de apropiación del espacio de trabajo. El astillero es ‘su territorio’, se configura como ‘un lugar en el mundo’.

El varadero además de ser para todos los obreros su principal fuente de ingresos y un refugio ante la inestabilidad del mercado laboral privado, constituye para

muchos de los trabajadores una parte sustantiva de sus vidas. Significa que parte de lo que son adquiere sentido a través de su trabajo en el astillero 'VC'.

4.3 Lazos de pertenencia social: búsqueda de reconocimiento ante el `pueblo'

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

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

En cierta manera, esta idea de la importancia del enclave geográfico de los astilleros forma parte del pasado. Los trabajadores se sienten impotentes ante la falta de trabajo, transmiten un sentimiento de desesperación cuando deben reconocer que escapa a sus manos el futuro de su fuente laboral. Lo único que tienen es su capacidad de trabajo.

La clase de vínculos que se dan en una localidad donde todos se conocen recíprocamente y se reconocen como integrantes de ésta hace que se busque la aceptación en tanto trabajador. Este tipo de vínculos que refieren a lo común, lo trivial y lo cotidiano –y que posee una carga afectiva e imaginaria- tiene su fuente primordial de significación en el territorio compartido y en las vivencias que comparten los habitantes de este espacio definido7.

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

Una comunidad local es un espacio con memoria recreada a partir de prácticas e imágenes. Si pensamos en la relación entre la cuidad de Carmelo y el astillero ‘VC’ observamos que éste último se presenta como fuente de imágenes que afianza las características de ‘lo local’ de Carmelo, es parte del dominio imaginario que hace al territorio su lugar de existencia.

Imágenes y recuerdos que pueblan la memoria como el ‘ir y venir de los barcos’. Imágenes y sucesos que forman el imaginario colectivo –y que se refuerzan aún desde el presentecomo el momento de la salida del trabajo de todos los obreros mayormente en bicicleta, el ‘bolso de red de los mandados’ con comestibles de ‘su cooperativa’; el sonido del ‘pito’ a la hora de entrada y salida que resuena en la ciudad.

4.3.1 El convenio: confirmación de la utilidad social del trabajo de los obreros del astillero ‘VC’

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

Los trabajadores vuelven a sentirse ‘importantes’. Sostienen que el trabajo convenido se realizó en el tiempo récord establecido y la calidad del mismo fue excepcional. Esta práctica los alejó completamente de lo cotidiano.

El trabajo que realizaron en el marco de este convenio de productividad se presenta como un quiebre simbólico en la trayectoria de los obreros. Los trabajadores transmiten que - además de devolverle al astillero el movimiento que le conocieron- sienten que refuerza su imagen como trabajadores en la sociedad.

Fue tal la significación de este acontecimiento en la trayectoria de los trabajadores que los llevó a exponerse fuera de su lugar habitual de trabajo. Se realiza una exposición en el Puerto de la ciudad, los propios obreros guían a los visitantes por el interior de las embarcaciones explicando el trabajo realizado. Los obreros manifiestan que de esta manera pueden ‘mostrar’ al ‘pueblo’ lo que están capacitados para realizar. O cómo expresa uno de los trabajadores: ‘que servimos ¿no?’.

El convenio es uno de los sucesos que continuamente es recreado desde el presente.

4.4 Finalmente…

Debemos concluir que los discursos de los trabajadores reconstruyen simbólicamente los componentes de la identidad: las nociones sobre el oficio, las construcciones en torno al astillero y el lugar que ocupan en su localidad. Estos relatos mantienen la continuidad y la coherencia de su trayectoria biográfica como trabajadores, proveen de sentido a la experiencia diaria y a la tarea en común.

Es la interacción cotidiana de los trabajadores lo que produce y reafirma continuamente la ‘realidad’ de su ‘mundo’ laboral. En este sentido Berger y

Luckmann sostienen que “hablando en general, el aparato conversacional mantiene la realidad recorriendo en el diálogo los diversos elementos de la experiencia adjudicándoles un lugar definido en el mundo real… el lenguaje *realiza* un mundo, en el doble sentido de aprehenderlo y producirlo” (Berger-Luckmann, 1972: 192-193).

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

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

Referencias bibliográficas

Bizberg, Ilán, “Individuo, identidad y sujeto”, Estudios sociológicos VII, Nº 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989, pp 485-518.

Berger, Peter y Luckmann, Thomas, *La construcción social de la realidad,* Buenos Aires, Amarrortu editores, 1972.

Blumer, Hebert, “La posición metodológica del interaccionismo simbólico”, en *El*

interaccionismo simbólico. Perspectiva y método, Barcelona, Editorial Hora S.A., 1982.

Castel, Robert, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado,* Buenos Aires, Paidos, 1997.

Castoriadis, Cornelius, "La institución imaginaria de la sociedad" en AAVV, *El imaginario social,* Eduardo Colombo (ed.), Buenos Aires, Tupac Ediciones, Montevideo, Editorial Norton, 1989.

Cattani, Antonio David, "Formación, calificación, autonomía" en *Trabalho e autonomía,* s.l., Vozes, 1997.

Delgado, Juan y Gutiérrez, Juan, *Métodos y Técnicas de investigación en CCSS,*
España, Editorial Síntesis Psicología, 1998.

Dubar, Claude, "El trabajo y las identidades profesionales y personales", Estudios del Trabajo, Año 7, Nº 13, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 2001, pp 5-16.

Dubar, Claude, *La socialisation,* París, Armarral Collin, 2000.

Dubet, Francois, "De la Sociología de la identidad a la sociología del sujeto", Estudios Sociológicos VII, Nº 21, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos, México, 1989, pp 519-545.

Frogoni, Jorge, "Aporte para la historia de los Astilleros de Carmelo", Vértice, Nº 2, febrero 2000, pp 20-22.

Giménez, Gilberto, "La identidad social o el retorno del sujeto a la sociología", Versión, México, (s/f).

Glaser, Barney G. y Strauss, Anselm, “El muestreo teórico” en *The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research,* New York, Aldine Publishing Company, 1967. (traducción realizada en 1988 para el Seminario Interno de Metodología del centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) corregida por Jorge Walter).

Guadarrama Olivera, Rocío, “La cultura laboral” en AAVV, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo,* Enrique de la Garza (comp), México, El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de CCSS, Universidad autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2000.

Gundermann Kröll, Hans, “El método de los estudios de caso” en AAVV, *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social,* Mª Luisa Tarrés (coord), México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, El Colegio de México, Miguel Angel Porrúa editor, 2001.

Margel, Geyser, “Desde dónde y porqué estudiar las identidades profesionales: algunos lineamientos para la reflexión”, en AAVV, *La práctica multidisciplinaria en la organización del Trabajo,* Montevideo, Editorial Psicolibros, 2003.

Margel, Geyser, “La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos: la difícil tarea de construir un nueva ‘definición de sí’”, Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Nº 17, setiembre 2000, pp 22-33.

Maruani, Margaret y Reymaud, Emmanuele, *Sociologie de l’ emploi,* París, La Decouverte, 1993.

Milles, Matthew B. Y Huberman, A. Michel, *Qualitative data analysis,* California, Sage, 1994.

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

Parodi, Gonzalo, “Apuntes sobre la historia de Carmelo”, (s/r)

Perez, Gabriel, “La identidad ocupacional de las operadoras de Telemex. El caso de la central de San Juan”, Sociología del trabajo, nueva época, Nº 34, otoño 1998, pp 27-51.

Pérez García, Antonio, “Comunidades locales”, Documento de Trabajo, Curso 2002 de Psicología Social I, Licenciatura de Trabajo Social, Universidad de la República.

Ruiz Olabuenaga, José y Ispizua, Mª Antonia, *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa,* Bilbao, Universidad de Deusto, 1989.

Schwartz, Howard y Jacobs, Jerry, *Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad,* México, Argentina, Colombia, España, Venezuela, Ediciones Trillas, 1984.

Taylor, S. J. y Bogdan, R., *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados,* Buenos Aires, Editorial Paidos, 1986.

Thompson, Paul, “Jugando a ser trabajadores cualificados”, Sociología del trabajo, Nº 7, otoño 1989, pp 105-140.

Valles, Miguel, *Técnicas cualitativas de investigación social,* España, Editorial Síntesis, 1997.

Villavicencio, Daniel, “La calificación de los trabajadores: aprendizaje e innovación” en AAVV, *Continuidades y discontinuidades de la capacitación en México: un nuevo camino hacia la productividad,* Daniel Villavicencio (ed.), México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1994.

Zaida Lobato, Mirta, “La memoria compartida. Talleres de historia oral y memoria del trabajo” (s/r)