

Recuperar el control del día a día: Acerca de la regulación de la vida cotidiana como forma de intervención y legitimación del Trabajo Social en un ámbito empresarial

Recover day-to-day control: About the regulation of daily life as a form of intervention and legitimization of Social Work in a business environment. An approach from Metrovías labor relations policies

Juan Francisco Di Meglio

Fecha de presentación: 09/04/18

Fecha de aceptación: 22/05/18

Resumen

En el presente artículo se analiza la labor del trabajo social (TS) el área de recursos humanos de Metrovías, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, puntualmente en sus política de relaciones laborales, mostrando que es en el control de las/os trabajadoras/es, que aparece la legitimidad del rol que está llamado a ocupar el TS en ese espacio ocupacional. Se muestra que tal búsqueda de legitimación toma un carácter ambivalente y profundamente político, amalgamando los saberes disciplinares y los intereses particulares de la empresa. Se analizan también las distintas formas de resistencia ensayadas por los trabajadores frente a estas políticas. Finalmente, se formulan algunos interrogantes en torno a la posibilidad de articulación de tales intereses y la labor del TS en un ámbito gremial.

Palabras clave

Control, vida cotidiana, Trabajo Social, Metrovías.

Abstract

The present study analyzes the role of Social Work (SW) in Metrovías' human resources area in Buenos Aires, particularly in its labor relations policy, showing that it is indeed in the workers control, where lies the legitimacy of the role of SW among this occupational space. It shows that the search for legitimacy acquires an ambivalent and profoundly political identity, merging the disciplinary knowledge and the particular interest of the company. It also analyzes the different forms of resistance practiced by the workers as a response to this policies. Finally, it raises some questions in relation to the possibility of articulating those interests and the labor of SW within a workers union field.

Keywords

Control, everyday life, Social Work, Metrovías.

Introducción

El siguiente artículo pretende analizar la inserción y legitimidad del rol del Trabajo Social (TS) en el área de recursos humanos de Metrovías, una empresa que cuenta con la concesión del servicio subterráneo (subte) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se parte de un estudio que indaga sobre la privatización del servicio subterráneo, mostrando cómo la inserción de Metrovías, en tanto empresa que concesiona, necesita valerse de los saberes disciplinares del Trabajo Social para generar consenso frente a trabajadoras/es con una importante tradición de lucha. En tal sentido, se pone en foco cómo la búsqueda de legitimación toma un carácter ambivalente y profundamente político, al amalgamarse los saberes disciplinares puestos en juego por el TS con los intereses particulares de la empresa.

Se desarrolla también un breve recorrido histórico por la resistencia de las/os trabajadoras/es frente a los primeros embates neoliberales, a los fines de visualizar la correlación de fuerzas en la que es llamado a intervenir el TS. Se problematiza la tarea del Trabajo Social como brazo ejecutor de la política de Recursos Humanos que realiza Metrovías frente a la estrategia de construcción sindical de las/os trabajadoras/es del subte, haciendo una distinción de dos ciclos según las particularidades que fue tomando la política de relaciones laborales de la empresa.

Parte de los datos y la información que aquí se vuelcan fueron extraídos de una experiencia de trabajo que quien escribe mantuvo con la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro durante 2013 y 2014. La misma fue fundamental para el acceso a fuentes primarias y secundarias que han servido para robustecer este escrito y sustentar algunos de los análisis que aquí se vuelcan.

Transformaciones neoliberales en el espacio de trabajo

El 3 de enero de 1994 se privatiza el servicio de Subte de la Capital Federal de la República Argentina, en un contexto de reformas estructurales llevadas a cabo por el entonces gobierno de Carlos Saúl Menem. En ese marco, comienza la concesión de la empresa privada Metrovías S.A, integrada por las empresas Benito Roggio e hijos S.A y Cometrans S.A. La concesión del servicio de subterráneos estuvo acompañada de una serie de transformaciones generales en las condiciones laborales, salariales y de las formas de contratación de las/os trabajadoras/es, dirigidas a maximizar los grados de explotación de la fuerza de trabajo instituidos en la etapa previa de gestión estatal a cargo de Subterráneos de Buenos Aires -SBASE-.

Si bien el modelo de reestructuración productiva del capital conocido como Neoliberalismo se vio agravado en la década de los '90 donde se sitúa la privatización del subterráneo, responde a un proceso macroscópico anterior que encuentra sus raíces en la llamada "crisis del petróleo" y del Estado de Bienestar de la década del 70', así como en el impulso que le da la última dictadura cívica-económica y militar (1976-83) que azota a la Argentina.

El período 1991-1999 es una bisagra en la modificación del modo de acumulación en la Argentina, siendo la etapa más aguda del modelo neoliberal, donde surge una multiplicidad de fórmulas de flexibilización laboral en la negociación colectiva. Entendemos que en el subte lo que prima es la denominada “flexibilidad interna” (Novick y Trajtemberg, 2000), caracterizada por una mayor disposición de la mano de obra por parte del empleador, sea en la extensión o distribución de la jornada, en la disponibilidad para la asignación de tareas con independencia de ciertos límites impuestos por la categoría o el contenido contractual de la función.

En materia de relaciones laborales, las condiciones de trabajo se precarizan, quedando sin efecto el Convenio de Trabajo Colectivo (CCT) que regía desde 1975, el cual establecía la jornada de seis horas diarias por insalubridad y se pasa a trabajar ocho horas. Se reducen los salarios y, si bien el grueso de las/os trabajadoras/es afectadas/os a las áreas operativas fue contratado en forma directa, de 3.643 trabajadoras/es sólo 1.100 son recontratadas/os por la nueva empresa Metrovías, tercerizándose los sectores de Limpieza y Control de evasión, entre otros (Bouvet: 2008).

Durante los primeros años de la concesión privada del servicio, todos los meses se recibían telegramas de despido por causas insólitas como ir al baño sin permiso o por un faltante de \$5 en caja o simplemente por “reestructuración”. Así las cosas, las/os trabajadoras/es del subterráneo entraron en un contexto de retroceso en sus derechos, sin contención en la institucionalidad gremial precedente, siendo la incertidumbre por el miedo al despido la sensación más común en el ámbito del subte, y motor fundamental para la búsqueda de nuevas formas organizativas.

En esta línea, poder captar la experiencia particular de las/os trabajadoras/es del subte post privatización resulta clave para ubicar el escenario desde donde es convocado el TS para intervenir. El TS no estuvo exento de las modificaciones dentro del mundo del trabajo que traía el nuevo patrón de acumulación, siendo la disciplina uno de los brazos ejecutores de la nueva forma de regulación de lo social. A propósito de ello, Krmpotic (2009) dirá que se desarrolla un proceso de proletarización a partir de lo que denomina “transformaciones organizacionales”, desde donde se establecen reformas sociales y el establecimiento de la lógica de cuasi-mercados en los servicios sociales. Dichas transformaciones suceden como expresión de la crisis de la sociedad salarial (Castel, 1997) y de las políticas sociales de corte universal, apareciendo nuevos objetivos ligados a la

“captación/desarrollo de recursos, los indicadores de desempeño, la planificación por objetivos, los esquemas de evaluación, los meetings de monitoreo, (...) los ‘paquetes’ de servicios asistenciales (con una diversificación de servicios y la distinción entre productores, compradores, intermediarios y proveedores) mientras la intervención profesional se transforma en un proceso que valora el número de personas que pasan satisfactoriamente por el sistema en lugar de la calidad de la experiencia de esos usuarios” (Krmpotic, 2009: 7).

Cazzaniga (2013) señala en torno al tema, un proceso que socava las bases materiales de la profesión: la focalización de las políticas sociales, la preeminencia de criterios basados en la

eficiencia y eficacia, la llegada de la gerencia social junto con la mayor presencia de ONGs, además de problemáticas emergentes (SIDA, violencia familiar), incipientemente construidas como problemas sociales y las nuevas formas que va adquiriendo la pobreza. Aguayo Cuevas (2001) advierte sobre la forma en la que es reemplazado el Estado por instituciones privadas, las cuales desde la apropiación de distintos saberes empiezan a regular lo social.

Resistencia del Cuerpo de Delegadas/os: de la clandestinidad a la consolidación del AGTSyP

Una vez consumada la concesión, tanto la política de Metrovías en lo referente al control sobre la fuerza de trabajo, como el contexto nacional, no sólo no estimulaba sino que desalentaba la organización colectiva en las bases.

En un contexto de despolitización, donde los sindicatos ya no se anclaban en el proyecto identificador de la clase trabajadora, fue surgiendo debajo de la tierra, en el mundo subterráneo, un embrión contestatario de lo que sería luego la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y el Premetro (AGTSyP), organización llamada luego a reemplazar a la Unión Tranviarios Automotor¹, que ostentaba la representación gremial formal del sector. Comenzaba así una lucha ascendente por la recuperación de los derechos perdidos, que se produce “por abajo”.

Para fines de 1996 había un importante grado de organización de base en algunos sectores, ya que iban surgiendo agrupaciones por fuera de la conducción oficial del sindicato². Una de las primeras instancias de reuniones y de construcción política fueron los eventos sociales, - cumpleaños y salidas a comer, organización de partidos de fútbol-, instancias en las que se cuestionaban gremiales.

En ese momento de ofensiva patronal, otra de las medidas de preservación política fue la organización del silencio, ya que sumado a los despidos por causas insólitas o sin causa, comienza una persecución y despido de trabajadoras/es que se presentaban como candidatas/os a delegadas/os.

En ese escenario, después de haberse movido estratégicamente en la desarticulación de la organización gremial preexistente en los subterráneos, optando por la búsqueda de una fuerza de trabajo sin experiencia reivindicativa, la empresa se dedicó a entorpecer la creación de una nueva fuerza social que pudiera disputarle la iniciativa en el terreno laboral. Así las cosas, hasta aproximadamente el año 1997, Metrovías apeló al despido o a la amenaza de despido como

¹ La Unión Tranviarios Automotor constituye un sindicato de primer grado de ámbito nacional y encuadra a las/os trabajadoras/es del subterráneo y a las/os chóferes de larga, mediana y corta distancia. Fue creada en 1919 y ha cumplido un rol importante en la constitución del movimiento obrero organizado en Argentina.

² Nos referimos a agrupaciones como El Túnel, Los Topos y Trabajadores de Metrovías. Para un mayor desarrollo de las cuestiones programáticas, tendencias ideológicas y partidarias ver Bouvet (2008).

instrumento para disciplinar a su plantilla y evitar así el desarrollo de vínculos entre sus trabajadoras/es, especialmente en lo relativo a la organización sindical.

Precisamente en febrero del mencionado año, acontece lo que Ventrici, Vocos y Compañez (2012) llama *el hito (y mito) fundacional*, en tanto incipiente punto de inflexión del proceso de organización incipiente. En efecto, el 20 de febrero de 1997 se realiza el primer paro a Metrovías (primero además a nivel nacional a las empresas privatizadas de servicios públicos) frente al despido de un conductor que había chocado un tren mientras realizaba una maniobra -tarea que no le correspondía- por negligencia de un jefe, que terminó en accidente. Entre el miedo y el desconcierto se logró extender el conflicto a todos los sectores -las líneas y los talleres-, produciéndose la primera huelga al consorcio sin el consentimiento del sindicato oficial, la UTA. Si bien un año antes se habían llevado a cabo movilizaciones a la sede de la empresa a partir de despidos injustos, el llamado *paro de Varela* representa un cambio de época hacia el interior de las disputas en el lugar de trabajo.

“Increíblemente y pese a todos los pronósticos el año 2000 nos encontró vivos”, dice la socióloga y militante Bouvet³ en relación al arduo proceso de lucha y organización. Es en ese año, en el marco de la elección de delegadas/os. que cambia la correlación de fuerzas interna:

“dando un salto cualitativo que consagró una nueva dirigencia de base y reconfiguró el entramado político en este espacio de trabajo. Respaldados, a esta altura, por un trabajo político de varios años, las/os delegadas/os independientes lograron presentar listas opositoras en todos los sectores y obtuvieron la mayoría de los votos, lo que les permitió ganar 12 cargos de veintitún en juego” (Ventrici et al, 2012: 55).

A partir de entonces, la incidencia de la corriente disidente se fue potenciando y multiplicando de manera acelerada, consolidando en 2004 el 72% de los votos válidos, cifra que dos años después llega al 90%. Así, en el contexto de crisis que vivía el país, el cuerpo de delegadas/os (CD) alcanzaba su punto de mayor consolidación de fuerza bajo la modalidad de *frente único opositor* contra la UTA.

Durante el ciclo kirchnerista (2003-2015) se produjeron fuertes debates que dividieron internamente al CD. La conveniencia táctica de adoptar o no una actitud confrontativa con el gobierno nacional y los diferentes diagnósticos sobre las políticas del mismo profundizaron las ya existentes disidencias internas. En el marco de esa discusión, Ventrici et al (2012) afirma que en los últimos años uno de los grandes ejes de fragmentación giró en torno a las posibilidades de construcción gremial por fuera o hacia el interior de la estructura oficial de la UTA: el debate giró entre los sectores que levantaban la bandera de la disputa de los espacios de poder al interior de la estructura orgánica y aquellos que rechazaban la integración y bregaban por un desarrollo autónomo paralelo. Como se verá en los años 2008-2009, esa cuestión será saldada a partir de

³ Secretaria de Organización del AGTSyP (Mandato 2011-2015).

una ofensiva de la burocracia sindical oficial que fuerza una definición concreta del CD en este plano: avanzar hacia la conformación de una estructura propia. De este modo, nace la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y el Premetro (AGTSyP).

Políticas de control y fragmentación de la fuerza de trabajo

En este apartado se intentará dar cuenta de las políticas de Recursos Humanos de Metrovías S.A, como respuesta a la organización de base que venían desarrollando las/os trabajadoras/es del subterráneo poniendo de relieve el lugar que ocupa el saber disciplinar del Trabajo Social.

Para ello, nos situamos y recorremos dos ciclos: 1994-2005 y post 2005. Luego de la pulverización salarial del 2001, explica Vocos (Ventrici et al, 2012), las/os metrodelegadas/os afrontaban un conflicto sindical típico, ya que se discutía aumento de salarios (del orden del 50%). Como veremos en los siguientes párrafos las implicancias del conflicto desbordan los límites de un reclamo estrictamente gremial y obligan a Metrovías a redefinir su política de relaciones laborales en pos de garantizar la reproducción de sus intereses particulares. Pero, antes, durante el ciclo 1994-2005, la patronal adopta una postura de control y disciplinamiento instrumental sobre la fuerza de trabajo que es necesario entender como prelude de lo que vendrá luego. Desde 2005 y hasta la actualidad, se abre un nuevo ciclo de reivindicaciones para el consolidado CD.

Primer ciclo: ofensiva del capital y resistencia de la base. El fracaso de la primera política de recursos humanos

En la década del 90', luego de la privatización, Metrovías se orientó a redefinir, mediante una renovación casi total de la fuerza de trabajo, la cultura de trabajo hacia el interior de la empresa, optando por desarticular las tradiciones generadas durante la gestión estatal, recurriendo a la contratación de jóvenes sin experiencia laboral ni sindical previa. Además, el discurso patronal se orientaba hacia la reivindicación absoluta del cliente, el cual mediante su conformidad generaría el bienestar de las/os empleadas/os, como otra expresión de la llamada *teoría del derrame*.

En ese momento, los ingresos de la empresa dependían enteramente de la facturación directa y no de los subsidios (como sucede post-devaluación), por lo que el énfasis se colocaba en aumentar el número de usuarias/os, mediante el planteo de conquistar al "cliente". En paralelo, y como segundo capítulo de la drástica reducción del plantel subterráneo, la relación obrera/o-patrón era abordada por Metrovías bajo la modalidad del terror y el hostigamiento, siendo los despidos masivos la consecuencia para quienes no se "adaptaban" completamente al proyecto planteado por la nueva concesión. Entre el abanico de instrumentos que tenía la empresa, existía

el “control interno”⁴, que consistía en una “vigilancia policíaca sobre cada aspecto y la importancia dada a la imagen que se buscaba transmitir al ‘cliente’ que proponían una despersonalización del lugar de trabajo” (Vocos en Ventrice et al, 2012: 128).

El cambio en la relación de fuerzas se origina en el año 1997 con un proceso de movilización y conflictividad ascendente, culminando el 28 de mayo con el freno, de forma inédita, del servicio por el despido de una boletera por el faltante de 5 pesos. Era el primer gran paro a uno de los servicios privatizados, que desencadena una transformación, reacomodamiento, un cambio en la relación de fuerzas. La agrupación El Túnel, en su balance 1996-1998, planteaba:

“La Gestapo ya no recorrió más las boleterías. (...) La empresa decide dar concesiones en el clima de trabajo y condiciones laborales para calmar el ánimo de las bestias por los derechos centrales: plata y 6 horas. Así se consiguen los “sparkling”, se retira la Gestapo para una próxima guerra, se puede hacer cualquier tipo de cambio de horario, se puede tomar mate, no se pasan llegadas tarde, hay ascensos a tráfico”.

Frente al desconcierto por lo sucedido, Metrovias le encarga a una consultora “una encuesta de clima social interno con el objetivo de conocer y analizar la opinión y expectativas del personal en diferentes aspectos vinculados a la gestión de la Empresa” (Metrovias, 1998a). De la encuesta se destaca que el 66,6 % de las/os trabajadoras/es contestó que la “atención a las necesidades de sus empleados” era entre nula y poca. También sobresale el hecho de que el 58,8% de las/os trabajadoras/es tenía la sensación de estar “algo y poco” identificado con la patronal.

Metrovias hace su propia lectura de esos números. Así, remueve de su cargo al gerente general, Roberto Macías, llegando en su reemplazo Alberto Verra, quien implementa una reestructuración de la empresa junto con la creación de un nuevo sistema para vincularse con las/os empleadas/os. Es en ese marco que la gerencia de Recursos Humanos se vuelve nodal e influyente en el proyecto empresarial y, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo, absorbe sectores de formación profesional con el objetivo de priorizar una “capacitación integral de nuestro personal”, buscando fundamentalmente “contar con un personal más capacitado y comprometido con la empresa”. Para ello, Recursos Humanos crea periódico *Comunicándonos*, una “publicación quincenal con el objetivo de contribuir a fortalecer las comunicaciones internas en la empresa”, que también se edita “en todas aquellas oportunidades en las cuales resulte necesario transmitir información urgente en forma rápida y eficaz” (Metrovias, 1998b). De este modo, como sostiene Vocos (en Ventrice et al , 2012):

⁴ C.S., trabajador de Metrovias describe al “control interno” como “(...) dos tipos de traje con actitud de autoridad llegaban a la boletería y te corrían con hacer una auditoría. La auditoría era de todo: desde como estabas peinado, hasta las condiciones de la boletería (...) me llegaron a decir que mi cartuchera no tenía que estar arriba de la mesa, solo debía estar la calculadora y la lapicera, nada más”.

“(...) en poco tiempo, la empresa había dado un giro brusco en la orientación del departamento de Recursos Humanos, había dejado atrás su política de terror y ahora pretendía canalizar ciertas demandas. De ahora en más dirigiría su política coercitiva en términos selectivos, orientando su hostigamiento no hacia el conjunto de los trabajadores sino hacia los delegados combativos” (p. 132).

Para ello, se implementó desde el Departamento de Seguridad -manejado en ese momento por Miguel Ángel Rovira⁵- una política de espionaje a trabajadoras/es organizadas/os, con el fin de presionarlas/os para que renuncien. Pero, a fines de 1997, Metrovías se replantea su posición frente a los problemas internos que derivan en situaciones de crisis. Desde el departamento de Recursos Humanos se diagnostica una “crisis de liderazgo” con “problemas de conducción”, en el marco de la pérdida societal de “la autoridad como valor”. La empresa buscó, entonces, generar un “modelo superador” capaz de aplacar la conflictividad y de reorientar al mismo tiempo las relaciones laborales, pasando del modelo de imposición al modelo de la integración. De esta forma, la patronal lograba dar con un diagnóstico certero sobre su rival y entendía el cambio en la relación de fuerzas interna.

Una vez identificado más en detalle a su enemigo, es decir, al Cuerpo de Delegados, Metrovías crea desde el departamento de Recursos Humanos el SAP (área de Servicios a las Personas), - conformada por profesionales de distintas disciplinas, con preeminencia del trabajo social- que tendrá como objetivos “llegar a la gente, construyendo un vínculo de confianza” y “poner límites a la influencia negativa”. Era claro que el blanco de la empresa eran las/os delegadas/os y activistas (Ventrici et al, 2012).

Segundo ciclo: El control por regulación. El Trabajador Social legitimándose en la coerción

Habiendo atravesado varios años de conflictos y ya con un diagnóstico en la mano, en mayo del 2005, Metrovías se nutre del saber disciplinar del Trabajo Social, inserto en el departamento de Recursos Humanos, y crea “Esencia, para vivir mejor”, que constituye el programa más ambicioso de cooptación lanzado por la empresa.

Como su slogan lo indica, “Esencia” se convirtió en “mucho más que un programa de beneficios” estructurado sobre cuatro pilares: “Educación y Cultura”, “Salud y Cuidado Personal”, “Gustos y Buen vivir” y “Entretenimiento y Recreación”, teniendo como objetivos “Mejorar la comunicación”, “Reforzar el vínculo personal” y “Entablar relaciones con la familia” (Metrovías, 2005).

Entendemos que había otros fines, de carácter político, organizados para recuperar el control del día a día de la fuerza de trabajo. En tal sentido, podemos afirmar siguiendo a Weber (citado en

⁵ Rovira fue integrante de la organización paramilitar Triple A, llegando a ser uno de sus jefes. Está sospechado de haber asesinado al diputado Rodolfo Ortega Peña y al padre Carlos Mujica, entre otros.

Cazzaniga, 2006), que en la iniciativa empresarial se evidencia una búsqueda de mediación a los fines de garantizar una dominación legítima de carácter racional. La legitimidad de la dominación se asienta en la creencia de legalidad de las ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad. Por ello, la empresa lanza una serie de subprogramas y dispositivos para entender y controlar lo que sucedía en la base como la “Red de referentes” (marzo del 2005) o la “Línea Activa – el canal de nuestra gente -” (diciembre del 2005). A partir de esos espacios, Metrovías se propone canalizar las demandas gremiales y sortear o atomizar todo tipo de instancia mediada por una forma de organización colectiva, en abierta competencia con la tarea de las/os delegadas/os a los que se les disputa la legitimidad de sus actividades, la cual puede ser considerada como funcional en palabras de Cazzaniga (2013). En su plan de abordar la vida cotidiana de las/os trabajadoras/es más allá del espacio estrictamente laboral, la empresa toma elementos de la comunicación, de la capacidad y legitimidad del TS. Nuestra disciplina vuelve así, en el marco de lo dispuesto por los dispositivos (Foucault, 1984, citado en García Fanlo, 2011) propuestos por Metrovías, a uno de sus mandatos históricos, en tanto profesión llamada a articular la intimidad del hogar con la necesidad de reproducción de la fuerza de trabajo. En tal sentido, afirma Santos (2001, citado en Krmpotic, 2009) que las ciencias sociales son una pieza fundamental para aquel proyecto de organización y control sobre la vida humana bajo la guía segura del conocimiento y de un Estado garante de su organización racional que impulsa la modernidad. Un planteo similar realiza Aguayo Cuevas (2001), quien ubica a la profesión del TS como reguladora del comportamiento social, en este caso, en un ámbito empresarial. Teniendo en cuenta esas orientaciones, dentro del mandato histórico de la Modernidad, podríamos decir que en el espacio socio-ocupacional de Metrovías parte de la legitimidad se ubica en la “utilidad – necesidad” de la profesión (Cazzaniga 2006). En febrero de 2006, se crea “La Intra, nuestra comunicación online”, una página web orientada exclusivamente al personal y su familia para generar junto a ellos “una interacción cotidiana y participativa”, la cual es recibida en forma directa. Metrovías afinaba, así, su estrategia de disciplinamiento, al punto tal que se introduce vía red *adentro* de la casa de sus empleados, desde donde es posible ejercer un control sutil, que llamaremos “por regulación”. Dicha regulación la entendemos, en los términos que plantea Deleuze (1991), como una forma aggiornada de dominio en el espacio laboral, no afincada en las viejas sanciones disciplinarias del mundo de las fábricas, sino en una fidelización organizada en torno de la búsqueda de invisibilización de las contradicciones primarias y secundarias, que operan estructuralmente en la relación entre la clase trabajadora y las patronales, mediante un trabajo de individualización e individuación (Merklen, 2013) con cada trabajadora/or.

En “Esencia”, la empresa también pretendía fortalecer la “Metrocomunidad”, un acercamiento a su plantilla mediante el trabajo con la identidad y la pertenencia a Metrovías. Para eso, se organizaron actividades nunca antes desarrolladas, como salidas de pesca, desarrollo de talleres de computación para hijas/os de las/os empleadas/os o la conformación de comisiones para incorporar cambios en los uniformes y accesorios de trabajo. Simultáneamente, el objetivo era profundizar la división en el conjunto de las/os trabajadoras/es, en la medida que una importante

cantidad de sectores se encontraban subcontratados, apareciendo la intervención del TS en sintonía con los intereses político-económicos de la empresa, jugando a la concreción de un cuerpo de dominados entre los dominantes, en palabras de Krmpotic (2009).

En ese sentido, entendemos que cada uno de los programas lanzados desde el departamento de Recursos Humanos buscaba ampliar y consolidar las diferencias individuales entre las/os trabajadoras/es que pertenecían al plantel de la “empresa madre” y quienes no la integraban, entre quienes lograban integrarse a la comunidad empresarial y los *terroristas*⁶. Mientras algunas/os eran merecedoras/es de los beneficios, trabajadoras/es de primera, las/os otras/os aparecían como no merecedores de lo que brindaba el programa, reforzando el sentido estratégico e individualizador, y por ello, su importancia política. Coincidimos con Ventrici *et al* (2012), quien sostiene que:

“(...) el objetivo de fondo de estas actividades está puesto en la generación de vínculos en dos sentidos: por un lado, un vínculo de tipo afectivo e individualizado entre cada trabajador y la empresa y, complementariamente, la creación de vínculos entre los trabajadores que aparecen mediatizados por la empresa, es decir, organizados o modulados por ésta, que es quien intenta establecer las condiciones para que los lazos se creen (eventos, actividades, cursos, etc.) y se reproduzcan.” (p.94).

Conclusiones e interrogantes

A partir de la privatización del servicio a manos de Metrovías se realizaron importantes transformaciones en el subterráneo. Al momento de hacerse cargo de este sistema de transporte, la empresa se encontró con los resultados de un modelo económico de patrón neoliberal consolidado en favor del empresariado, desmantelando la fuerza social preexistente y contratando personal sin tradición de lucha.

Como pudimos ver, la implementación de una política represiva sobre sus empleadas/os garantizó la instalación exitosa de estas iniciativas, al menos, en los inicios de la concesión. Superada la etapa del control por imposición, Metrovías pone a jugar al Trabajo Social como brazo ejecutor de su nueva política de relaciones laborales al servicio de la fragmentación y la desarticulación de la incipiente organización de base que se gestaba - y que se consolidaría luego con la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro - apuntando al control por regulación. En tal sentido, hemos visto cómo el lugar que está llamado a ocupar el Trabajo Social está articulado con los intereses de la empresa para maximizar sus ganancias y coartar la

⁶ Mote utilizado por Metrovías para definir a las/os trabajadoras/es más comprometidas/os políticamente, ya sean del CD o su periferia. Además, la empresa delimitaba a las/os mercenarias/os, entendidos como las/os trabajadoras/es “con disponibilidad ideológica”, a las/os cuales había que generarles sentido de pertenencia a través de la nueva política de relaciones laborales. Por último, estaban las/os apóstoles, integrados principalmente por cuadros de UTA, para quienes había que consolidar la fidelización. Para esta caracterización y diagnóstico de sus empleadas/os la empresa se basó en los postulados del Licenciado en administración de empresas español, Luis Huete. Formado en EE.UU, Huete se ha transformado en asesor de cientos de empresas, siendo especialista en “coaching” empresarial y nuevo management.

construcción del cuerpo de delegadas/os. Creemos que la experiencia aporta evidencia empírica a una de las tesis de Montaña (1998) para pensar la legitimidad de la profesión, desde una perspectiva histórico-crítica, como uno de los brazos generadores de consenso del status quo capitalista.

Así las cosas, entendemos que en la actual fase del capitalismo se termina de consolidar un complejo entramado de relaciones sociales que involucra al quehacer profesional, abriéndole camino en el sector privado, como en el caso analizado.

Queda pendiente para un futuro trabajo recuperar aquellas experiencias, no del todo conocidas, analizadas y/o publicadas, que desarrollan las implicancias de la intervención del Trabajo Social, de forma asalariada, dentro de un sindicato como lugar de inserción profesional. Plantear alternativas como intelectuales orgánicos de las clases subalternas, para elevar las reivindicaciones del plano gremial al político es una necesidad histórica. Nos preguntamos entonces: ¿Si la patronal se nutre del saber del Trabajo Social, por qué no planteamos la inclusión laboral hacia adentro de un colectivo de trabajadoras/es? Como hemos visto en la experiencia analizada, el TS se encuentra en un campo heterónimo (Danani, 2006), en tanto que el capital que construye está fuertemente condicionado por el capital que caracteriza el campo de la empresa; entonces, desde ese planteo bien vale retomar la pregunta arriba expuesta en donde aquella heteronomía esté ligada a los intereses de un movimiento de trabajadoras/es organizadas/os.

Entendiendo al Trabajo Social como una profesión asalariada y política creemos que la articulación de nuestro colectivo con las asociaciones más dinámicas y creativas de la clase trabajadora es una parte central de la lucha por un nuevo contrato donde no prime la explotación del hombre por el hombre. Sin dudas, ese momento colectivo, ético y político traspasa los fines prácticos del presente artículo, debido a que, desde el caso analizado, solo se pretende dar un poco de luz a las distintas formas de dominación patronal, sutiles y, a veces, naturalizadas. Sin embargo, estamos convencidos de que es necesario identificar y analizar la fuerza de la opresión, pero también es imprescindible apoyar a la fuerza de la resistencia.

Referencias bibliográficas

Aguayo Cuevas, Cecilia (2001): *La profesión y la profesionalización: dilemas del conocimiento y del poder. Algunas reflexiones para el Trabajo Social*. Escuela de Trabajo Social, Universidad Tecnológica Metropolitana. Santiago de Chile. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-017-090.pdf>. Fecha de consulta: 07/04/18.

Anderson, Perry (2003). "Neoliberalismo: un balance provisorio" En: *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*. Emir Sader y Pablo Gentili (Comp.). CLACSO, Buenos Aires.

Bouvet, Virginia (2008): *Un fantasma recorre el subte: crónica de los trabajadores de Metrovias*. Ed. Desde el Subte, Buenos Aires.

Castel, Robert (1997): *La metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del salariado*. Trad. Piatogorsky. Ed. Paidós. Buenos Aires.

Cazzaniga, Susana (2013): *Acerca de la legitimidad en Trabajo Social*. Maestría en Trabajo Social FTS-UNER. Documento inédito.

_____ (2006). *Reflexiones sobre la ideología, la ética y la política en Trabajo Social*. Recuperado de: <http://revistas.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/viewFile/434/388>. Fecha de consulta: 07/04/18.

Compañez, Manuel y Ledesma, Francisco (2006). "Cuando el terror no paraliza - 1974/1982" Ed. Desde el Subte, Buenos Aires.

Cresto, Jorge (2010). "La organización gremial de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires y su resistencia a la ofensiva de la concesionaria sobre la fuerza de trabajo (1994-2001)". Documentos de Jóvenes Investigadores Nro. 23. Instituto de investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

----- (2010). "Revirtiendo los efectos de la privatización sobre la fuerza de trabajo. Estrategias sindicales y transformaciones de las condiciones laborales en los subterráneos de Buenos Aires (1994-2008)". Tesis de doctorado no publicada, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.

Danani, Claudia (2006): Politización: ¿autonomía para el Trabajo Social? Un intento de reconstruir el panorama latinoamericano. En *Revista Katálisis* Vol. 9 N°2, UFSC, 189-199, julio-diciembre. Florianopolis. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v9n2/a06v09n2.pdf>. Fecha de consulta: 03/04/18.

Deleuze, Gilles (1991): Posdata sobre las sociedades de control. En *El lenguaje literario*, Tomo 2. Christian Ferrer (Comp.), Ed. Nordan, Montevideo.

García Fanlo, Luis (2011): ¿Que es un dispositivo? Foucault, Deleuze, Agamben. En *A Parte Rei, Revista de Filosofía*. Brasil. Recuperado de: <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei/fanlo74.pdf>. Fecha de consulta: 07/04/18.

Krmpotic, Claudia (2009): Identidad y alienación en trabajo social, en un contexto de reformas sociales, desprofesionalización y proletarización. En *Revista Margen* N° 56, Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.margen.org/suscri/margen56/krmpotic.pdf>. Fecha de consulta: 31/03/18.

Merklen, Denis y otros (2013). Individuación, precariedad, inseguridad. ¿Desinstitucionalización del presente? Ed. Paidós, Buenos Aires.

Montaño, Carlos (1998): *La naturaleza del Servicio Social. Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*. San Paulo, Cortez.

Novick, Marta y Trajtemberg, David (2000): *La negociación colectiva en el período 1991-1999*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires.

Ventrici, Patricia; Vocos, Federico y Compañez, Manuel (2012): *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*. Ed. Desde el Subte, Buenos Aires.

Weber, Max (1998): Los tipos de dominación (Cáp. III). En *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica. México.

Documentos consultados

- Agrupación El Túnel:** balance 1996-1998. Metrovias. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ambruso, Marcos** y otros. "La negociación colectiva 2003-2007." Documento del Observatorio del Derecho Social, CTA.
- Metrovias** (2005): Catálogo "Esencia para vivir mejor", Año 1 Nro1. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Metrovias** (1998a): Noticias de Metrovias - *Notivias* - N° 15. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Metrovias** (1998b): Boletín quincenal Comunicándonos, N°1, febrero. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cita recomendada

Juan Francisco Di Meglio (2018): «Recuperar el control del día a día: Acerca de la regulación de la vida cotidiana como forma de intervención y legitimación del Trabajo Social en un ámbito empresarial» [artículo en línea]. *Conciencia Social*. Revista digital de Trabajo Social. Vol. 2, Nro. 3. Carrera de Licenciatura en Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales. UNC. pp. 170-182 [Fecha de consulta: dd/mm/aa].

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/21595>

ISSN 2591-5339

Esta obra está bajo la licencia Atribución-Compartir Igual 4.0 Internacional. La que permite compartir, copiar, distribuir, alterar, transformar, generar una obra derivada, ejecutar y comunicar públicamente la obra, siempre que: a) se cite la autoría y la fuente original de su publicación (revista, editorial y URL de la obra); b) se mantengan los mismos términos de la licencia. La licencia completa se puede consultar en: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Sobre el autor

Juan Francisco Di Meglio

Argentino. Licenciado en Trabajo Social y Maestrando en Trabajo Social en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Plata (FTS-UNLP). Se desempeña como ayudante diplomado ordinario de la cátedra Introducción a la Teoría Social (FTS-UNLP). Correo electrónico: dimeglio.juan@gmail.com