

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SARMIENTO**  
**INSTITUTO DE INDUSTRIA**

**Llamado a adscripciones en investigación 2019**

Dirigido a: estudiantes de grado o posgrado, graduados/as

Se incorporarán hasta 2 adscriptos/as

Proyecto: “Los trabajadores jerárquicos de grandes empresas pierden la carrera. El solapamiento salarial entre asalariados de conducción no convencionales y asalariados productivos convencionales”

Código: (PIP) 112 201301 00452 CO (Conicet)

Director/a: Diego Szlechter

Inicio: 01/03/2014

Fin: Presente

Resumen:

Las transformaciones generadas en las empresas y en el trabajo, fundamentalmente en la última década del siglo XX, impusieron una fuerte desregulación o flexibilización de las relaciones laborales, entre las cuales el nivel de la negociación de salarios intentó llevarse, en todos los casos, a su mínima expresión y si era posible en forma individualizada. La presencia de los sindicatos limitó relativamente esta posibilidad para los trabajadores convencionales. Sin embargo, una parte importante de trabajadores, que quedaron fuera de la protección de los convenios colectivos, fueron obligados a negociar sus propios salarios y condiciones de trabajo en forma individualizada frente al empleador. Los convenios colectivos excluían explícitamente a varios de estos trabajadores: parte del personal técnico-administrativo, los trabajadores de las empresas subcontratadas y el personal jerárquico. En esa época, estos últimos no se vieron perjudicados por este tipo de negociación, ya que sus posiciones en las empresas parecían ser compensadas por relativamente buenos salarios. Al mismo tiempo, ellos eran los encargados de reproducir ideológicamente el modelo flexibilizador de la producción y el empleo.

Tras la crisis de 2001 y con la emergencia del gobierno de Néstor Kirchner, en 2003, la determinación anual de salarios para los trabajadores encuadrados en los sindicatos tomó una dinámica permanentemente ligada a la negociación colectiva, llevada a cabo entre dichos sindicatos y los empleadores. Los incrementos sucesivos obtenidos por esta vía, permitieron a los trabajadores recuperar el valor de sus salarios y sostener, en el tiempo, ingresos superiores a la inflación anual. De esta forma se producía la recuperación del poder sindical y así gran parte de la legitimidad de estas organizaciones frente a sus representados. Sin embargo, los trabajadores jerárquicos continuaron con el mismo sistema individualizado de determinación salarial y establecimiento de pautas de trabajo, lo cual hizo que los incrementos recibidos año a año no tuvieran la misma dinámica que los salarios de los trabajadores productivos. Comenzó a producirse un fenómeno denominado como “solapamiento salarial”, dado que los sueldos percibidos por los trabajadores convencionales comenzaron a acercarse y, en algunos casos, casi igualar a los de sus supervisores o jefes directos. Además, la posibilidad de trabajar horas extras y obtener adicionales previstos en el convenio hizo que los primeros obtuvieran ingresos muy superiores a los segundos. De esta forma se ponía en cuestión la serie de responsabilidades que caían sobre el personal de conducción y los criterios meritocráticos que demarcaban su carrera en las empresas.

En base a una metodología fundamentalmente de tipo cualitativa, en este proyecto se analizarán las tensiones que se generan entre el personal de conducción de las grandes empresas y sus empleadores a partir del proceso de solapamiento, así como la emergencia de organizaciones representativas de sus intereses. Para ello compararemos las condiciones de salarización y

relacionamiento de los empleadores con los trabajadores productivos convencionales y con los jerárquicos no convencionales, en distintas empresas pertenecientes a diferentes actividades económicas.

Director de la adscripción: Diego Szlechter  
Cargo en la UNGS: Adjunto dedicación exclusiva

Codirector de la adscripción (no obligatorio):  
Cargo en la UNGS:

Duración de la adscripción: 01/07/2019 – 31/12/2019

#### Características del llamado:

##### 1. Objetivos de adscripción:

Se pretende que, en una instancia inicial de formación en investigación, el/la adscripto/a realice las actividades propuestas bajo el acompañamiento y supervisión del director del proyecto. En este marco, se pretende que el/la adscripto/a desarrolle las primeras herramientas que le permitan conocer la “trastienda de la investigación” y que pueda, en un futuro, profundizar sus conocimientos a partir de una experiencia preliminar como ésta. En efecto, no existe otra forma de investigar que “investigando”, por lo que se intentará que, desde un primer momento, el/la adscripto/a se involucre en las tareas del equipo del proyecto, en un proceso de aprendizaje interactivo y bidireccional, donde tanto el/la adscripto/a como los miembros del proyecto aportan conocimientos y saberes. El objetivo no se restringe a una mera “incursión” en el proceso de investigación sino que esta adscripción forme parte de un plan más amplio y ambicioso que incluya otras instancias en las cuales el/la adscripto/a vaya adquiriendo autonomía en la labor investigativa.

##### b. Actividades a realizar por el adscripto

- Asistencia al seminario interno permanente para el seguimiento teórico y empírico del proyecto.
- Revisión de la literatura vinculada a la temática: El/la adscripto/a junto con el director realizarán una labor exploratoria sobre los diferentes enfoques y estudios previos sobre la temática, así como también sobre otros estudios y desarrollos vinculados a la misma. En esta etapa, se seleccionarán los textos que constituirán el marco teórico.
- Colaboración en el trabajo de campo: guías de entrevistas y búsqueda de informantes clave.
- Realización de entrevistas, junto con el director, con diversos especialistas sobre la temática a estudiar.
- Colaboración en la confección de categorías de análisis: en base a la información obtenida y seleccionada previamente, se procederá a la construcción de las variables de análisis.
- Colaboración en la elaboración una ponencia a ser presentada en un evento académico.

##### 2. Requisitos mínimos para la adscripción:

Se requerirá a los/las estudiantes de grado por lo menos un 40% de las asignaturas de su carrera aprobadas. Para el caso de graduados/as

##### 3. Otros aspectos que se valorarán positivamente en esta búsqueda

Conocimientos de inglés y/o francés, de herramientas informáticas de procesamiento de datos cualitativos (atlas ti o similares), de metodologías de investigación cualitativa; haber participado de seminarios o talleres vinculados a la problemática del trabajo o de los estudios críticos de la gestión.

Más información:

Secretaria de investigación: Dra. Diana Suárez ([dsuarez@campus.ungs.edu.ar](mailto:dsuarez@campus.ungs.edu.ar))

Director/a del proyecto: Diego Szlechter ([dszlechter@campus.ungs.edu.ar](mailto:dszlechter@campus.ungs.edu.ar))

Director/a de la adscripción: Diego Szlechter