
Trayectorias laborales masculinas
Estudios diacrónicos de varones
beneficiarios del Seguro de Desempleo
y del Pago Único.
Trayectorias Laborales N° 2

Agustín Salvia (Coordinador)
Eduardo Chávez Molina (Compilador)
Rosario Austral
Mariano Ferro
Mariana de Gainza
Florencia Gómez
Gonzalo Herrera Gallo
Juliana Persia
Victoria Salvia

Agosto de 2002



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES GINO GERMANI
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
ARGENTINA

Los DOCUMENTOS DE TRABAJO son elaboraciones de investigadores del Instituto. Previo a su publicación, estos documentos son evaluados por dos especialistas en el tema y luego discutidos en un Seminario, con la presencia de los autores/as y de investigadores del Instituto.

Asesora Editorial: Mabel Kolesas

Gráfica: Ana Piaggio

ISBN 950-29-0698-5

Fecha: Agosto de 2002

**Instituto de Investigaciones Gino Germani
Facultad de Ciencias Sociales. UBA
Uriburu 950, 6° piso
(C1114AAB) Buenos Aires. Argentina
Teléfono: (5411) 4508-3815; Fax: (5411) 4508-3822
e-mail: iigg@mail.fsoc.uba.ar
Centro de Documentación e Información
e-mail: cdi@mail.fsoc.uba.ar**

Resumen.

El presente trabajo, es el segundo de la Serie Estudios de Trayectorias Sociolaborales, en el marco del proyecto UBACyT “El núcleo duro de la desocupación en los '90. Los diferentes trabajos, que se exponen a continuación nos muestran analíticamente el segmento de los varones adultos, en particular los jefes de familia, que han constituido y siguen constituyendo –aunque cada vez menos- el núcleo central del mundo del trabajo, especialmente si se trata de trabajo asalariado registrado. De hecho, gran parte de la literatura occidental que ha abordado la dimensión social del problema del desempleo -durante el siglo XX- ha tenido a esta población como su principal objeto implícito o explícito de estudio y de propuestas de políticas.

Al respecto, creemos que del mismo modo en que los estudios de género, juventud o gerontología se han difundido a partir de desarrollar modelos, categorías e indicadores específicos, acordes con los nuevos procesos sociales de exclusión o discriminación que afectan a esos sectores, es fundamental abordar el desempleo en los hombres adultos y su relación con el mundo laboral, familiar y socio-institucional, redescubriendo su especificidad en cuanto a su relevancia económica, social y política.

Abstract

The present work is the second of the Studies of Sociolaboral Courses Development series, in line with the UBACyT project (Universidad de Buenos Aires Ciencia y Técnica) “The hard core of the unemployment in the '90”. The different works that are exposed next show us analytically the segment of the mature males, in particular the heads of family that have constituted and they continue constituting - though less and less - the central nucleus in the world of work, especially if it is registered salaried work. In fact, great part of the western literature that has approached the social dimension of the problem of the unemployment -during the XX century - has had this population like their main implicit or explicit object of study and for political proposals.

In terms of, we believe that in the same way the studies of gender, youth or gerontology, have spread starting from developing models, categories and specific indicators, in agreement with the new social processes of exclusion or discrimination that affect those sectors, it is essential to approach the unemployment in the mature men and their relationship with the world of job, family and socioinstitutional, rediscovering their specificity in regard to economic, social and politic relevancy.

Agustín Salvia. Lic. en Sociología y Dr. en Ciencias Sociales del Colegio de México. Investigador CONICET. Profesor Titular en la Facultad de Cs.Ss. de la UBA. Director del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en los 90”, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani. FCS-UBA.

Eduardo Chávez Molina. Lic. en Sociología. Investigador asistente en el marco del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en Argentina de los ‘90”.

Mariano Ferro: Lic. en Sociología, Facultad de Cs.Cs./UBA. Pasante del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en los 90”.

Mariana de Gainza: Lic en Sociología, Docente de la materia , Facultad de Cs.Cs./UBA. Pasante del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en los 90”.

Florencia Gómez.. Lic. En Sociología, Facultad de Cs.Cs./UBA. Pasante del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en los 90”.

Herrera Gallo, Gonzalo Lic. en Sociología, Facultad de Cs.Cs./UBA. Pasante del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en los 90”.

Juliana Persia: Lic. en Sociología, Docente de la materia “Técnicas Avanzadas en Investigación Social”, de la FCS/UBA, Becaria Conicet.

Victoria Salvia: Estudiante avanzada de la carrera de Antropología, FFyL/UBA . Pasante del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en los 90”.

Introducción.

Agustín Salvia

Eduardo Chávez Molina.

En la moderna literatura nacional e internacional especializada es posible reconocer numerosas investigaciones que muestran que si bien el desempleo constituye un problema masivo, la situación y sus consecuencias afecta relativamente más a determinados sectores sociales. Tal definición ha volcando gran parte de la preocupación académica e institucional hacia el estudio de la problemática de la desocupación y sus efectos de exclusión social en sectores particularmente vulnerables frente a las “leyes del mercado”: los pobres estructurales, las mujeres de todas las edades, los viejos y los jóvenes de ambos sexos.

En este contexto, son escasas las micro investigaciones que abordan en forma específica los efectos del desempleo en lo que todavía sigue siendo el núcleo de la fuerza de trabajo activa y del sistema productivo: los obreros y empleados de sexo masculino. Estimaciones para el total urbano de nuestro país –para octubre de 1999- permiten señalar que el 60% de los ocupados son hombres, y que los trabajadores asalariados varones constituyen más del 40% de la fuerza de trabajo activa –contra un 30% de mujeres-. En igual sentido, los hombres representan el 55% de los desocupados y los asalariados el 34%. Por otra parte, si bien los obreros y empleados registrados de sexo masculino constituyen el 27% de los ocupados, los desocupados de este sector sólo representa el 10% del desempleo total.

En efecto, los varones adultos, en particular los jefes de familia, han constituido y siguen constituyendo –aunque cada vez menos- el núcleo central del mundo del trabajo, especialmente si se trata de trabajo asalariado registrado. De hecho, gran parte de la literatura occidental que ha abordado la dimensión social del problema del desempleo -durante el siglo XX- ha tenido a esta población como su principal objeto implícito o explícito de estudio y de propuestas de políticas.

Al respecto, creemos que del mismo modo en que los estudios de género, juventud o gerontología se han difundido a partir de desarrollar modelos, categorías e indicadores específicos, acordes con los nuevos procesos sociales de exclusión o discriminación que afectan a esos sectores, es fundamental abordar el desempleo en los hombres adultos y su relación con el mundo laboral, familiar y socio-institucional, redescubriendo su especificidad en cuanto a su relevancia económica, social y política.

En atención a este déficit, este documento reúne un conjunto de estudios que analizan trayectorias socio-laborales de trabajadores asalariados formales – beneficiarios del seguro de desempleo- despedidos durante la crisis del Tequila de 1996 de empresas privadas, industriales y de servicios ubicadas en el Gran Buenos Aires. Los artículos indagan los trayectos y representaciones socio-laborales de 40 varones, de distintas generaciones, portadores de diferentes antecedentes laborales, activos educativos y condiciones de vida.

Los antecedentes que existen en este tipo de estudios muestran que los diseños de naturaleza cualitativa, si bien aportan observaciones en profundidad y hallazgos valiosos a nivel de estudio de caso, imponen por lo general límites al interés de establecer relaciones y regularidades entre las observaciones y

las condiciones de existencia. Con la intención de desafiar esta limitación, este conjunto de estudios aborda hechos y representaciones en profundidad, al mismo tiempo que realiza un acercamiento a la caracterización de las regularidades e irregularidades que presentan las trayectorias estudiadas para los diferentes perfiles o segmentos socio-ocupacionales considerados.

A partir de los relatos y testimonios recogidos, los autores reconstruyen las distintas transiciones que siguieron los casos antes y después del evento de despido laboral (entre enero y diciembre de 1996), hasta tres años después (entre junio y septiembre de 1999) . Los cambios registrados entre el momento anterior al despido y la situación observada durante y años después, constituyen el punto de partida de un proceso dinámico, complejo y heterogéneo, siendo el mismo asimilado en cada caso a través de un tipología sobre las principales trayectorias que se registran en los diferentes segmentos ocupacionales estudiados. En tal sentido, se agrupan y analizan diferentes procesos de deterioro, precarización y de relativo éxito socio-laboral según cada perfil socio-ocupacional.

Por otra parte, en todos los casos se abordan las repercusiones y alcances de este proceso sobre diferentes dimensiones sociales: a) la vida socio-laboral, b) la vida familiar, y c) la vida socio-institucional. Los informes relevan y evalúan los cambios de condiciones que se experimentan en dichas dimensiones y los procesos sistémicos e individuales asociados a los mismos.

De esta manera, los diferentes trabajos introducen la categoría analítica de “trayectorias sociales” como concepto a partir de la cual representar los fenómenos de movilidad socio-laboral a través del tiempo, y los efectos que tales procesos generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida individuales. La premisa subyacente es que los eventos de vida del presente se explican por los cursos de consecuencias generados por acontecimientos anteriores, en un contexto de oportunidades socialmente estructurado, a la vez que abierto a las preferencias y opciones adoptadas a nivel individual.

Desde la perspectiva de esta investigación, el impacto del desempleo y las posibilidades de gestar respuestas estratégicas, así como los cursos de vida objetivamente adoptados por los trabajadores, estuvieron condicionados por las relaciones sociales situadas que se presentan como estructuras de opciones. Este esquema interpretativo nos permite reconocer la existencia de diferentes condiciones estructurantes, tales como las localizaciones de clase, perfiles e identidades socio-culturales, pero también evaluar el papel de las condiciones y las respuestas dadas desde la dimensión subjetiva según preferencias y estrategias individuales (Przeworski,1982) .¹

Entre otros importantes hallazgos, este enfoque aplicado a esta micro investigación ha permitido evaluar el cambio social en términos de los efectos de “desestructuración” en las condiciones objetivas y subjetividades de vida, tanto individuales como colectivas, que genera el “proceso de desempleo” según diferentes condicionantes de clase y estrategias personales y familiares seguidas por los activos desplazados (Salvia, Persia y De Grande, 2000).

Al respecto, el estudio de estas cuestiones –por lo menos para el caso de los segmentos sociales aquí abordados- da cuenta del estado de desempleo como una particular *transición* generadora de nuevos trabajadores que rotan entre el

¹ En cuanto a la vinculación de estas dimensiones hemos asumido el esquema interpretativo que ponderan las relaciones sociales como estructurantes de las opciones de los individuos y al papel que tienen las estrategias como prácticas sociales realizadas para mantener o cambiar la posición social de los sujetos que las ejecutan (Bourdieu,1976; Giddens, 1981; Przeworski,1982; Oliveira-Salles, 1989).

empleo informal y el desempleo, entre distintas formas de precariedad y exclusión. Por lo mismo, no es poco decir que en nuestro país el “desempleo de larga duración” dista de convertirse en el principal problema que afecta al mundo laboral de los trabajadores asalariados.

El desempleo como problema social

El desempleo comenzó a ser abordado como un problema social -irreductible a factores tanto individuales como sistémicos- a partir del siglo XX. En particular, los problemas masivos de desocupación y de deterioro moral generados por la crisis de los años '30 movilizaron diferentes aportes teóricos y empíricos desde esta perspectiva. Entre otras expresiones, se destaca la Teoría de los Estadíos de Einseberg y Lazarsfeld (1938), la cual reconoce diferentes etapas en el estado actitudinal y los comportamientos del sujeto desocupado. Entre otras preocupaciones, se evalúa las diferentes consecuencias que genera el desempleo según los sexos y roles familiares, destacándose la particular erosión que experimenta la autoridad doméstica masculina.

Más tarde, con la desaceleración y crisis del capitalismo a mediados de los '70, tomó fuerza el estudio de los efectos negativos del desempleo sobre el consumo cultural, la integración y la vida asociativa. Al respecto, la *Teoría de la Privación* (Jahoda, 1979 y 1982) plantea que el empleo, además de su funcionalidad económica, cumple funciones fundamentales para la vida social: organiza la temporalidad personal, proporciona relaciones extra-familiares, lleva hacia objetivos colectivos y define la identidad y el estatus de los individuos. Por lo mismo, la desocupación involuntaria trae consigo efectos de privación individual y deterioro de la organización social. Warr (1983) agrega que el desempleo reduce el campo de toma de decisión, el placer asociado a la ocupación y la certidumbre sobre el futuro. Asimismo, la pérdida de ingresos tiende a debilitar los lazos familiares (Liker y Elder, 1983).

En el marco de estos antecedentes –y ante la emergencia de un creciente desempleo tecnológico y estructural-, el “*desempleo de larga duración*” se instaló en los países de la OCDE como el más importante problema social, en tanto factor de segregación laboral y exclusión social de trabajadores desocupados (OIT, 1976). Un gran variedad de investigaciones gubernamentales y académicas apoyaron este diagnóstico y recomendaron un conjunto de acciones públicas dirigidas a la reconversión y reinserción laboral de estos trabajadores, a la vez que se estableció la necesidad de garantizar niveles mínimos de inclusión a través de programas de transferencia de ingresos, de prestaciones de desempleo y de protección al empleo.²

Pero casi todos los países de la OCDE han tendido a reducir durante el decenio de los noventa la protección dispensada por sus sistemas de prestaciones al desempleo, en especial, debido a las crecientes dificultades financieras del Estado y del seguro de desempleo (Schmid y Reissert, 1996); pero también como consecuencia de diferentes estudios que -como el de “Jobs study” (OCDE, 1994)- plantearon la existencia de un vínculo estrecho entre las tasas de desocupación y el nivel de prestaciones por desempleo.

² La función de las prestaciones por desempleo consiste en proporcionar una seguridad de ingresos frente a una situación de desempleo involuntario. En teoría, dicho seguro contribuye a regularizar el consumo, individual y macroeconómicamente, y a facilitar la búsqueda de trabajo, fomentando así un mejor acoplamiento de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Además, al traspasar la incertidumbre del individuo a la sociedad, la financiación del seguro social realza el bienestar de toda la población (OIT, 1976).

Pero el fenómeno de la “desocupación de larga duración” llevó también a reformular el sentido mismo del concepto de desempleo, en tanto que el fenómeno fue perdiendo su carácter de transitorio e involuntario. Ante esta novedosa situación se plantearon nuevos enfoques sociales y categorías de análisis ubicadas entre el empleo y el desempleo clásicos. En este sentido, Fryer (1986), Medá (1988) y Gorz (1998) ensayaron la idea de que el desempleo masivo como dimensión *desalienante* en las sociedades capitalistas.

Otros autores (Schanaper, 1981; Demaziere, 1992) describen la existencia de status sustitutos al del actor económico y reconocen nuevas formas sociales, como por ejemplo el *desempleo invertido* (jóvenes que retoman estudios o actividades culturales y no se definen como trabajadores ni como desocupados), o el *desempleo diferido* (ex ejecutivos que convierten la capacitación o la búsqueda de empleo en una actividad de tiempo completo rígidamente pautada). En igual sentido, estudios sobre el desempleo de larga duración en Holanda y otros países de Europa Occidental muestran que no son pocos los casos en donde la desocupación permite desarrollar estilos de vida autónomos y activos (Engbersen y otros, 1992).

Estudios más recientes se han centrado en establecer un paralelismo entre el desempleo y la fragilización de lazos relacionales, lo cual se sostiene no significa una disminución absoluta de vínculos, aunque sí un deterioro en la calidad de los mismos, un mayor riesgo de aislamiento individual –sobre todo para los varones- y una mayor conflictividad familiar (Paugam y otros, 1993).

En general, se reconoce que el desempleo en el actual contexto genera una intensificación de las relaciones familiares y otras relaciones primarias, aunque se señala la limitación de las mismas para resolver por sí solas las demandas de inserción y movilidad social, sobre todo si dichas relaciones se ven también afectadas por situaciones de exclusión. En este sentido, se ha observado que el desempleo del jefe económico familiar altera los comportamientos económicos de los demás, a la vez que tiende a debilitar las oportunidades laborales de los más jóvenes. Por otra parte, se plantean nuevos interrogantes sobre el papel del desempleo en la renegociación de los roles de género y en la dinámica familiar.

El Desempleo: algo más que un estado ocupacional

En un principio, nuestra investigación definió el fenómeno del desempleo como el período de tiempo en que los desocupados quedaban fuera del mercado de trabajo contra su voluntad. Los efectos funcionales del desempleo –en términos de privación y aumento de la oferta laboral del hogar–, así como las consecuencias de ajuste de expectativas y precios, debían poder reflejarse, dependiendo del nivel y tipo de calificación, edad, sexo y responsabilidad familiar, en las trayectorias individuales

Esta perspectiva conectó el objeto de estudio con distintos contextos teóricos; ya sean los referidos a enfoques expectativos sobrevalorados de la mano de obra (Marshall; Jevons; Walras, en Dobb 1991); al concepto de ejército industrial de reservas (Marx, 1968); o la idea de la conformación de un “masa marginal” frente al sector moderno (Nun, 1969; 1999), o a perspectivas más contemporáneas del desempleo asociado a nuevas situaciones de exclusión (Thurow; 1995, Reich;1992; Castell, 1997). Pero estos enfoques, más allá de su valor heurístico, resultaron al menos argumentos insuficientes, incompletos o imposibles de contrastar –dada su propia naturaleza teórica- con las evidencias empíricas halladas en los estudios de caso.

Por una parte, explicar la extensión del desempleo como un fenómeno derivado de las *expectativas sobrevaloradas o costo de oportunidad* resultó un argumento difícil de encajar dentro del marco de movilidad social descendente registrada en más de las dos terceras partes de los casos. Con esto queremos

decir que si bien las condiciones de vida –laborales y sociales– de los entrevistados descendieron a lo largo del período estudiado, la clave para entender este proceso no resultaba ser el hecho de que las expectativas se hubieran multiplicado por sí mismas al inicio del período para encontrar al final su punto de equilibrio.

Por otra parte, no se registró ninguna evidencia explícita o implícita que permitiera inferir, como clave explicativa de las trayectorias de desempleo de los entrevistados, una falta de sentido de realidad conducente a tomar distancia del mercado laboral a partir de una valoración del ocio sobre la utilidad que podían obtener como fuerza de trabajo. Lejos de esto, las demandas de subsistencia y la atención de cuestiones domésticas y familiares se constituyeron en principales planos del fenómeno, imponiendo la necesidad – más o menos forzada– de un empleo.

En este marco, las funciones clásicas asociadas a la idea de ejército industrial de reserva –mantener controlado el precio de la mano de obra, disciplinar a los ocupados, etc.– resultaron en nuestro caso por demás plausibles. De la misma manera, la reinterpretación de los conceptos de ‘ejército industrial de reserva’ y ‘masa marginal’, en tanto categorías no excluyentes y relativas respecto de las heterogéneas formas que asume el desarrollo del capital (monopólico/ competitivo; dinámico /retrazado; mercados primario/ mercados secundario) – según la argumentación de J. Nun–, resultaron de gran utilidad para entender las oportunidades de reinserción laboral y los desplazamientos ocupacionales experimentados por gran parte de los trabajadores, que a priori era de esperar que continuaran desocupados presionando sobre los precios del mercado privado formal.

Pero el reconocimiento micro social de las funciones y desviaciones del desempleo masivo en términos de los conceptos de masa marginal y ejército industrial de reserva, bajo las actuales condiciones estructurales, dejó entrever la incompetencia de las categorías agregadas para comprender la dinámica del cambio social a ese nivel de análisis. Este reconocimiento nos llevó a poner mayor atención en los mecanismos de intervención que operan sobre los afectados, así como en los cursos individuales y las respuestas estratégicas o tácticas de reinserción laboral puestos en juego por los trabajadores. De tal manera que el desempleo se impuso en primer lugar como un proceso de transformación de las estructuras de oportunidades, las relaciones sociales y el mundo de vida y la subjetividad de los desocupados, más que como la expresión de una masa excedente de reservistas o como sector informal capaz de generar su propia demanda.

La desocupación enfrentó a los sujetos a la necesidad de emprender la búsqueda de un nuevo empleo, en un contexto reconfigurado por la legalización de nuevas condiciones de trabajo, las mayores exigencias en los requerimientos de formación y capacitación laboral, y la precarización de hecho de las relaciones salariales que se extienden, en el marco de la crisis y reestructuración de las empresas. Es en este sentido, este proceso de desempleo impuso una pérdida objetiva de las claves del bienestar y del progreso económico y familiar acumulado durante años de trabajo por parte de este segmento de trabajadores.

A partir de ahí, la reconstrucción de las trayectorias socio-laborales y de los cursos de consecuencia de las opciones tomadas a nivel individual, permite destacar la existencia de un proceso de “socialización” que dista de alejar a estos sujetos desocupados del mercado laboral, sino que, por el contrario, los reintegra ‘flexibilizados’, abaratados, ‘competitivos’ y ‘desregulados’, cualquiera sea el tipo o sector económico de reinserción.

Por lo mismo, la exclusión absoluta no resultó ser protagonista del fenómeno estudiado, o al menos no en los términos a los que refieren las teorías sobre la

exclusión por desempleo escritas en la última década, donde la pérdida del empleo regulado y estable aparece dando el puntapié inicial a una inhabilitación más general. En este sentido, la figura de la exclusión permitió de manera sólo tangencial o para casos aislados otorgar sentido a los relatos.

Segmentos Socio-Ocupacionales

Los diferentes estudios aquí reunidos confirman estos hallazgos, a la vez que aportan precisiones sobre los componentes sistémicos y subjetivos que se encuentran en juego en los singulares senderos socio-laborales pos-despido que son analizados en cada segmento o perfil socio-ocupacional.

El trabajo “Jóvenes expulsados de la industria” de Rosario Austral y Gonzalo Herrera Gallo, abordan el estudio longitudinal de obreros de entre 25 y 35 años. El análisis de los elementos que predominan o intervienen en la forma de transcurrir los procesos de desempleo permite evaluar si los cambios observados tiende a ser voluntarios –predominio de situaciones de elección entre cursos posibles-; o por el contrario si los cambios se dan predominantemente por determinaciones externas en las que las posibilidades de elección se encuentran reducidas. Al respecto, se destaca la identificación – para diferentes tipos de trayectorias- del sentido y alcance que asumen los factores externos que intervienen en los cursos de acción que se proponen los sujetos (dinámica del hogar, el papel del capital social de los sujetos, el papel de las redes de socialización, entre otras.)

El artículo “Trabajadores jóvenes del sector servicios”, de Mariana Gainza y Juliana Persia, se plantea el análisis de las trayectorias laborales de hombres de 25 a 35 años cesanteados de empleos formales en el sector servicios, pero abordando en forma exclusiva al grupo de jóvenes que se insertaron con relativo éxito en sus nuevos empleos. La especificidad del segmento sitúa a los casos en condiciones favorables respecto a las orientaciones de selectividad de perfiles demandados en el mercado de trabajo; así como supone –de acuerdo a los datos agregados- altas tasas de participación laboral. El análisis diferencia dos trayectorias: a) jóvenes con reinserción laboral estable y con acceso a beneficios sociales, y b) jóvenes con inserción laboral inestable y con acceso a algunos beneficios sociales. Al respecto, se destacan los factores de clase que facilitan un proceso de reinserción exitosa en el campo laboral: mayor nivel educativo formal, junto a redes familiares rebustas y ausencia de responsabilidades familiares directas.

El artículo “Borrón y Cuenta Nueva. Trayectorias de trabajadores adultos expulsados del sector industrial” de Victoria Salvia, aborda el análisis de un conjunto de obreros industriales en edades centrales (36 a 45 años). El estudio privilegia el análisis de aquellos factores que llevan a distintos modos de reinserción, precarización o exclusión laboral. Se presta especial atención a los diversos procesos de precarización, incluso entre los que vuelven a emplearse como asalariados protegidos. Se trata de procesos marcados por la precarización objetiva de los empleos, pero también por la pérdida de saberes y desvalorización de los años de aprendizaje o práctica. Por otra parte, se destaca el impacto subjetivo de esta precarización en trabajadores socializados en una cultura de trabajo en la que existía un compromiso tácito de estabilidad y protección. También se analizan los grados de libertad que tienen los sujetos para aceptar o no un empleo, pensándose a la familia como un eje fundamental que puede obstaculizar o potenciar esa libertad.

El trabajo “Crisis de los proyectos laborales u nuevas trayectorias en una muestra de ex jefes y empleados adultos vinculados a sectores de servicios” de Mariano Ferro y Agustín Salvia refiere a desocupados adultos de 36 y 45 años expulsados de empleos formales del sector servicios. El estudio intenta discernir, más allá de las diferencias que presentan las situaciones socio-ocupacionales previas al despido, en qué medida y bajo qué condiciones los

trayectos sociolaborales se fueron separando de los proyectos personales de movilidad social. Es decir, se trata de identificar las condiciones personales, familiares y sistémicas bajo las cuales la desocupación y el deterioro en los ingresos constituyó un momento de transición hacia una fase de ascenso social, o, por el contrario, la caída socio-ocupacional tendió a prolongarse y profundizarse. La comparación entre el antes y el después de la pérdida del trabajo, permite evaluar la suspensión o quiebre de los proyectos laborales, el tránsito involuntario por un estado de afectación psicológica y socio-económica y la imperiosa necesidad de generar una mutación en las formas y estrategias para ganarse la vida.

Por último, el estudio "Reconversión en los patrones de subjetividad vinculados al mundo laboral. El caso de los proyectos colectivos a través el Pago Único" de Eduardo Chávez Molina y Florencia Gómez, se centra en aquellos trabajadores "expulsados" del sector formal de la economía (trabajadores con jubilación, obra social, aguinaldo, indemnización por despido) que siendo beneficiarios del seguro de desempleo optaron por las modalidades del Pago Único, a fin de conformar emprendimientos empresariales colectivos de carácter asociativo. En todos los casos se observa que los factores extraeconómicos jugaron un papel polivalente, tanto en las posibilidades de constitución como en la trayectoria de éxito o el fracaso de tales proyectos. Los trabajadores participantes de estas experiencias se ven ceñidos a historias laborales fuertemente acompañadas por una militancia sindical que posibilita la constitución de redes institucionales. Este hecho habría sido un factor propicio en la efectivización de los proyectos, apoyados por fuertes lazos simbólicos. Desde otro ángulo, estas experiencias permiten mantener la fuente laboral de los trabajadores, cumpliendo un papel compensador ante situaciones de conflicto laboral, que se suceden en un contexto de despido y crisis empresaria. Es en este contexto donde la modificación de roles (de trabajadores asalariados a dueños / propietarios de los emprendimientos empresariales colectivos) implica una nueva auto percepción del trabajador tanto de sí mismo como del "mundo" que se reconstituye a partir de su nueva trayectoria laboral en conformación.

Jóvenes Expulsados de la Industria

Estudio de caso sobre trayectorias socio-laborales de asalariados formales cesantes

*Herrera Gallo Gonzalo
Austral Rosario
Juliana Persia*

1. Introducción.

En 1996, en un contexto de recesión económica, el sector industrial argentino atravesaba procesos de reconversión tecnológica, reestructuración, reducción de personal, fusión y transnacionalización; acompañados –en muchos casos– de quiebras y cierres de fábricas. La coyuntura recesiva, sin embargo, no expresaba sino la agudización de las tensiones y vulnerabilidades estructurales, que desde inicio de los noventa asumió el funcionamiento macroeconómico. En tal sentido, los consecuentes efectos de expulsión, relocalización de mano de obra o desvinculación laboral permanente, alcanzaron a amplias franjas de

trabajadores, siendo que a lo largo de la década muchos de ellos se verían obligados a transitar por períodos de desocupación, situaciones de intermitencia laboral, cambios de empleos y de las condiciones hasta el momento adquiridas de trabajo.

Dichos procesos de dislocación laboral y las nuevas formas de acople de los trabajadores a las pautas cambiantes de las decisiones de producción -ligadas a los flujos de demanda- y a las nuevas y heterogéneas estrategias de organización de las firmas, han tenido un considerable impacto sobre la movilidad de la fuerza de trabajo. Cabe indicar, a su vez, que esta situación fue mayormente posibilitada por el cambio en los marcos regulatorios (sucesivas reformas laborales), que propiciaron una más fácil y económica regulación-recomposición del nivel de empleo interno de las firmas, en el contexto de la adaptación a las presiones diferenciales de competitividad instaladas desde inicio de los noventa.

Posicionados desde este estado de situación, el presente trabajo se propuso aportar al conocimiento de la dinámica de los cambios operados; a partir del seguimiento longitudinal de un particular segmento de la fuerza de trabajo perteneciente al sector industrial-formal: “los trabajadores jóvenes-adultos, expulsados sin justa causa entre 1996 y 1997”.

Debe especificarse, que la población objeto de éste estudio –con anterioridad al despido- estaba adscripta a relaciones laborales reguladas en forma legal y típica. Tales características en la contratación laboral, implicaron -ante la situación de despido injustificado- el beneficio de un cobro mensual y limitado de un seguro por desempleo.

Por último, se indica que el análisis longitudinal realizado a partir de entrevistas en profundidad, comprende el registro de eventos y transiciones desde el momento previo al despido al relevamiento de campo en 1999. El análisis efectuado centró su interés en el seguimiento de las trayectorias laborales individuales, sin embargo los mismos elementos surgidos de las entrevistas nos obligaron a tener como referencia constante la situación de los hogares en los que viven los sujetos. En tal sentido no puede obviarse que las estrategias que manifiestan las trayectorias individuales forman parte de una red densa de relaciones sociales en general y familiares en particular.

2. Especificidades del Segmento bajo estudio

Jóvenes-Adultos: Ciclo Vital y Roles Domésticos

Cuando fueron despedidos los entrevistados tenían entre 24 y 30 años de edad. A los fines de introducir la problemática a estudiar cabe mencionar algunas especificidades del segmento de jóvenes-adultos expulsados del sector industrial.

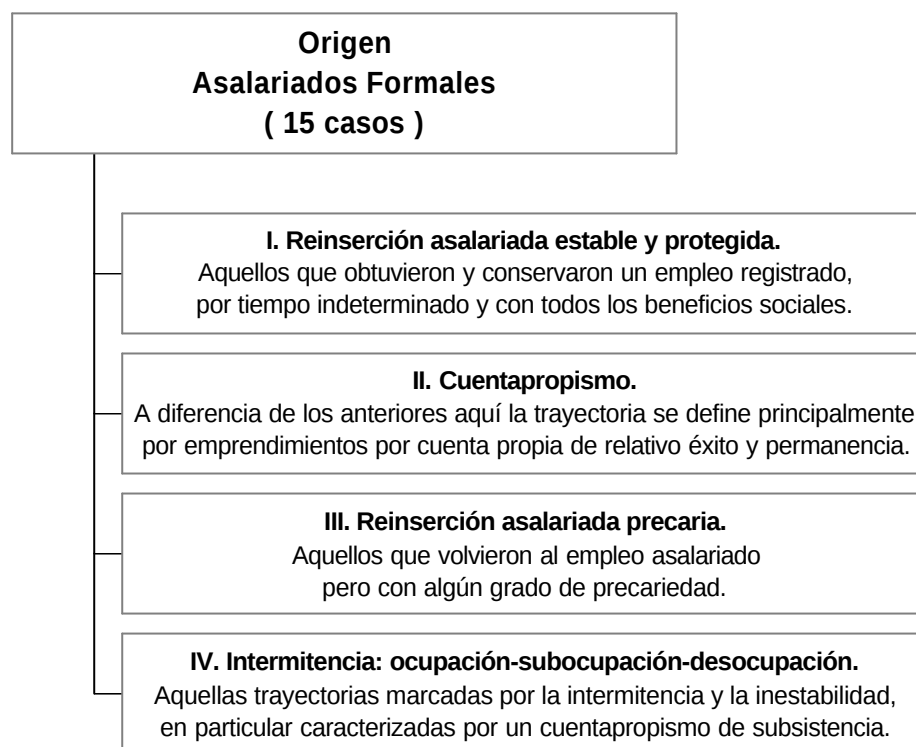
Por un lado, se trata de personas en una edad de transición entre la vida con la familia materna/paterna y la vida independiente, en una etapa del ciclo de vida en la que se pasa de ser “hijo” a ser “padre”. Si bien sólo algunos de los entrevistados habían iniciado la transición hacia la vida independiente -en términos de mudanzas, compra de terrenos, construcción de viviendas, convivencia en pareja o crianza de los hijos-; podemos afirmar que, ya sea en los hechos o en las proyecciones, por presencia o ausencia, esos tópicos están presentes en todos los casos.

Por otro lado, a la cuestión del ciclo vital se agrega el hecho de que se trata de varones, en una sociedad en la que la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo no ha impedido que se continúe reservando a los

hombres el rol de principal proveedor o “jefe de familia”. Estas características combinadas con los perfiles demandados por las empresas -entre los que se destacan los jóvenes con alguna experiencia laboral y buena capacitación- se tradujeron en trayectorias signadas por cursos de actividad laboral. Sin embargo, como veremos luego, los mayores esfuerzos y oportunidades de inserción laboral no siempre resultaron en la recuperación de un trabajo estable típico. Finalmente cabe destacar que, estos entrevistados expulsados del sector industrial eran a su vez “hijos” de la industria. Sus padres habían sido en muchos casos trabajadores industriales y fue a través de ellos que iniciaron su carrera laboral, muchos incluso en la misma fábrica. Veremos en qué medida la concepción del trabajo como eje de un proyecto de vida fue transformada por la experiencia más reciente de disolución de las solidaridades y de quiebre del vínculo laboral, y reemplazada por cierta falta de expectativas y visiones de angustia e inmediatez ante un futuro incierto.

3. Análisis de las Trayectorias

La secuencia de cambios socio-ocupacionales que se suceden al evento del despido, fue reconstruida a partir de la elaboración sintética de ‘ esquemas de movilidad laboral ‘, que permitieron interpretar y distinguir los diferenciales aspectos del material empírico observado. Los criterios a partir de los cuales, dichos esquemas o trayectorias fueron organizados, combinaron por un lado, elementos referidos al balance de la trayectoria - esto es la comparación del la situación de origen y la de destino-; y por otra parte, aquellos que involucran caracterizaciones de las modalidades y factores intervinientes, en el tránsito de una situación a otra. Específicamente puede destacarse que en relación al primer grupo de elementos se tuvo en cuenta, la categoría ocupacional de destino, la estabilidad de la nueva inserción y la protección de la misma en términos de beneficios sociales y cobertura previsional. Por otra parte en el análisis de los elementos que predominan o intervienen en la forma de transcurrir de la trayectoria, se intentó evaluar si los cambios observados tiende a ser voluntarios –predominio de situaciones de elección entre cursos posibles-; o por el contrario si los cambios se dan predominantemente por determinaciones externas en las que las posibilidades de elección se encuentran reducidas. Por último, se identificaron los factores que intervienen en los cursos de acción que se proponen los sujetos (dinámica del hogar, el papel del capital social de los sujetos, el papel de las redes de socialización, entre otras.) Según estos criterios los casos se ordenaron de la siguientes manera:



Introducidas brevemente estas consideraciones, se presenta el análisis de las trayectorias laborales según pertenencia a cada uno de los grupos arriba definidos. Esta aproximación al material empírico apuntó a mostrar buena parte de lo que les sucede a éstos trabajadores, así como a identificar fenómenos sociales de más amplio alcance puestos de manifiesto en estas historias individuales y generar hipótesis interpretativas más generales.

TIPO I. Reinserción Asalariada Estable y Protegida

Cinco de los entrevistados presentan trayectorias laborales signadas por modalidades de tránsito en las que predomina la posibilidad de concretar las decisiones y expectativas subjetivas, en la resolución de las situaciones y eventos de cambio. Estos trabajadores se reinsertaron en su casi totalidad en trabajos asalariados estable y protegido. La excepción, la constituye un caso que -como se mostrará- rechaza una oferta a un empleo de estas características, en función de una pasantía en el Estado que se proyecta como un desarrollo profesional a largo plazo.

En primera instancia cabe destacar que esta trayectoria de reinserción asalariada exitosa se vincula a los siguientes factores: en el inicio del período de observación eran solteros y casi todos continuaron en esta situación durante el período; a su vez, eran trabajadores secundarios respecto del hogar de pertenencia y contaban con niveles de instrucción formal relativamente más alto que el resto de los casos del segmento.

Proceso de despido

En el caso de Orlando –el trabajador menos calificado dentro de este grupo-, el despido se vinculó al hecho de que Molinos puso en marcha la "automatización de las bocas", y esto dejó sin trabajo a los choferes de autoelevador:

Al final trabajaba el robot y no los choferes. Estábamos al cohete. No hacíamos nada. Entraba a las 4 y media, por ahí eran las 12 del mediodía y había movido 4 palets. Era pérdida para ellos. Lo sabíamos bien.(...) Como yo veía que estaba la mano jodida. (...)

Iba al taller a ensuciarme con grasa para no plantear el tema más jodido para mí.... Igual me despidieron"(Orlando)

A diferencia de Orlando que relata cómo orientó acciones para conservar su trabajo, en un contexto en el que ya se anticipaban las próximas medidas de despido; el caso de Alberto muestra la búsqueda estratégica de condiciones para ser despedido. La papelera en la que se desempeñaba como clarkista se vendió a una firma norteamericana (Stone Paper Corporation), evento a partir del cual, empezaron a deteriorarse las condiciones de trabajo, y el dejó de estar conforme con su trabajo:

Entonces de acuerdo a cómo se estaban dando las circunstancias en la fábrica y la expectativa que yo tenía, me decidí a que era el momento para, si había indemnización, terminar la relación laboral con la empresa y comenzar a tender un nuevo camino laboral. Estaba esperando la oportunidad que [finalmente] se presentó porque ya corrían rumores de que iba a haber despidos. De hecho no soportaba más la situación porque cada vez era más conflictivo. Hubo una lista [para despedir], dentro de esa lista no estaba yo y entonces fui a hablar al jefe de personal y plantearle mis términos, los objetivos que tenía. Le planteé que en lugar de despedir a una persona que lo necesitaba más que yo le diera el lugar, y que yo me las iba a arreglar. Yo ya estaba pensando en empezar a ejercer la docencia.(Alberto)

Por último, la situación de César se asemeja a los casos recién mencionados, en términos de que con anterioridad a la efectivización del despido, son los propios entrevistados los que ponen en perspectiva la relación laboral mantenida en el trabajo de referencia. De algún modo, lo que aparece como estructurante de la trayectoria laboral no es la pertenencia a un ámbito de trabajo específico (la empresa), sino más bien que ésta pertenencia se encuentra relativizada en función del desarrollo laboral centrado en un "saber hacer" que busca materializarse en las oportunidades de empleo que surjan. Para el caso particular de César, dicha cuestión no se vincula a una carrera profesional sino al intento de seguir capacitándose en una línea de trabajo que se ha iniciado, y que ya no parece tener vías de continuidad, ni reconocimiento económico, en la nueva etapa de reestructuración de la empresa:

Era interesante, era lo que había estudiado (bachiller con orientación en química). Pero yo pretendía ganar más, por eso, a pesar de estar cómodo, buscaba otro trabajo.(César)³

Período posterior a la pérdida de empleo

Luego del despido estuvieron varios meses buscando empleo. Eduardo estuvo un año sin trabajar, período durante el cual estudió computación e hizo una pasantía por \$100 mensuales. César contribuyó en la atención de una pequeña panadería familiar, emprendimiento que fue declinando en forma paulatina. Orlando tardó cinco meses en conseguir un puesto como chofer de autoelevador, habiendo renunciado previamente a un puesto de trabajo que consideró precario. Walter, con anterioridad a la pasantía en el ANSES - obtenida por medio de un convenio con la Facultad-, se desempeñó ocasionalmente como remisero y luego como inspector de calidad en una empresa autopartista. Sólo Alberto consiguió reinserirse con relativa

³Junto a esta observación, César muestra una interesante capacidad para comprender las razones que el empresariado tendría objetivamente para reducir personal y bajar salarios. "También hay que meterse en la piel de los empresarios, ver qué es lo que ellos ven. No deben estar muy conformes con cómo les están yendo las cosas, entonces tienden a disminuir gente, a bajar salarios. Muchas fábricas se cierran y no creo que las cierren por gusto, lo que pasa es que si vos invertís plata querés ganar, me parece que todo pasa por ahí" (César)

inmediatez; dado que el mismo ya estaba inscripto en los distritos escolares y empezó a trabajar como docente.

Mas allá de la heterogeneidad de cursos –arriba mencionados- que se abren después del despido, el rasgo distintivo de esta trayectoria es el hecho de que pasado el período de búsqueda inicial, todos ellos accedieron a puestos de trabajo en los que permanecieron o incluso, renunciaron estratégicamente, en función de otros puestos de empleo que consideraron mas convenientes.

Cabe destacar a su vez, que para estos casos la indemnización y el seguro de desempleo no suplieron las necesidades cubiertas por los sueldos anteriores. Esta cuestión se vincula a: a) la existencia de otros ingresos familiares que permitieron cubrir la subsistencia inmediata a la vez que invertir o ahorrar de la indemnización (en vehículos o viviendas); b) y al hecho de que –igualmente- el seguro de desempleo en si mismo resultara insuficiente para mantener el “estilo de vida”⁴, hasta el momento llevado.

La reinserción

En síntesis puede indicarse que los entrevistados que lograron reinserción asalariada estable y protegida contaban, al momento de ser despedidos, con niveles de instrucción y/o calificación que contribuyeron a una reinserción laboral exitosa en el mediano plazo. Tal vez el caso que tiende a dispersar esta tendencia, es el de Orlando, quien no habiendo concluido el secundario, fue despedido de un puesto de chofer de auto elevador en Molinos y consiguió, cinco meses más tarde un puesto igual en otra gran empresa, FATE. Según lo que relata, cuando se presentó por un aviso de diario, había dos cuadras de cola. En tal sentido, su ingreso a nueva firma se vinculo a su calificación laboral y por sobre todo, al hecho de que la misma fuera “avalada” por la experiencia en una empresa reconocida (Molinos).

Por otra parte, resta mencionar que otro de los factores que resultó significativo a la hora de interpretar las posibilidades de búsquedas selectivas que tuvieron estos entrevistados se vincula al respaldo económico familiar con el que contaron, y más residualmente, al aporte del seguro de desempleo que permitió seguir solventando algunos gastos personales. En relación a este último cabe destacar que pareciera haber aportado cierta auto-percepción de independencia y solvencia personal, aún en el marco de ser mantenidos por otros.

Pues bien lograda la reinserción exitosa, cabe destacar que la actitud en el nuevo empleo cambió en todos los casos, aunque en sentidos opuestos: quienes antes tenían firmes lazos afectivos con la empresa ahora adoptaban una posición de menor compromiso, y quienes habían vivido situaciones altamente conflictivas en la empresa de origen encontraban en el nuevo empleo razones para sentirse más a gusto.

Cambié mi manera de ver las cosas respecto al trabajo (...) vi como despedían gente con 20 años de antigüedad, que habían estado desde el principio y llevaban como piel la camiseta de la empresa. Entendí que no hay un sentimiento, un vínculo tan estrecho como el que yo pensaba que había. Eso me llevó a pensar que una empresa trabaja para su empresa, ve para la empresa trata de obtener un beneficio máximo para la empresa y la relación con el trabajador es una relación que no va más allá de lo laboral. Yo veía a la empresa como una gran familia y demostró ser que no es así. (Walter)

⁴ La expresión “yo no vivo del seguro” tiene la riqueza de ilustrar este doble aspecto: no se vive del seguro porque no alcanza para vivir -al menos para vivir como antes- pero, a la vez, porque de hecho se vive de otro ingreso.

El ambiente de trabajo es muy bueno. En Molinos ni hablar... No es mucho lo que ganás, pero lo recuperarás en el trabajo mismo. No es mucha presión. (Orlando)

Ello no implica que objetivamente sus condiciones laborales fueran mejores: pudo observarse una caída casi general de ingresos, a la vez que -en algunos casos- el deterioro de las condiciones de empleo se asocia además a la extensión de las jornadas laborales. En tal sentido, parece haber existido cierta aceptación de las nuevas condiciones de trabajo y de las imposiciones de los empleadores frente al reconocimiento la escasa capacidad de presión que puede comportar el trabajo en actual escenario laboral.

No hay mucho trabajo. Lo que hay... se aprovechan de la gente. Aprovechan a tenerte como quieren, no tenés ningún respaldo de nada, los sindicatos ya no están más... Yo te hablo como obrero, porque yo soy obrero en realidad, no empleado. (...) Para nosotros hoy se nos hace difícil porque no tenemos ninguna defensa de nada. Te pueden hacer lo que quieras y vos no podés hacer nada. (Orlando)

Efectos y derivaciones sobre la integración social

Por último, cabe indicar que la merma de ingresos, no tuvo mayor repercusión en los hogares dado que todos eran solteros y no eran los únicos perceptores. Básicamente, durante el período de desempleo restringen los gastos destinados al tiempo libre (salidas con amigos o sus parejas y gastos en vestimenta).

Por otra parte, parece haber sido la falta de tiempo en los nuevos empleos, más que el despido en sí mismo, lo que propició el retraimiento social. La socialización extra-laboral, se vio afectada por el cansancio de la intensificación del trabajo y la merma de tiempo libre, dada la extensión de las jornadas laborales.

TIPO II. Cuentapropismo.

Los tres casos que aquí se reúnen, presentan trayectorias marcadas fuertemente por una actividad laboral por cuenta propia, relativamente sostenida; sin embargo los motivos y contextos en que las iniciaron y finalizaron son heterogéneos. En tal sentido la exposición apunta a mostrar las destacables diferencias con que puede darse la estrategia cuentapropista.

En primera instancia se presentan dos trayectorias, estrechamente vinculadas en sus rasgos de inicio, y evolución posterior, la de Hernán y la de Martín:

La tercera experiencia cuentapropista, responde en cambio a un esquema distinto de necesidades y márgenes de elección; al tiempo que las expectativas enlazadas al proyecto se diferencian en gran medida de las dos trayectorias introducidas hasta el momento. El primer rasgo a señalar en este sentido es la responsabilidad familiar del entrevistado –casado y con un hijo. Por otra parte, su nivel de instrucción es relativamente más bajo que en los dos casos restantes. Estas características de inicio marcan tiempos distintos en la resolución de la situación de despido, a la vez que esta misma situación diferencial se observa, en la decisión de salida del proyecto cuenta propia.

Empleo de referencia y proceso de despido

En el caso de Hernán, la firma llevó a cabo un proceso de terciarización. Kodak eliminó de su planta el revelado, llevándolo a los shoppings y supermercados. Según cuenta Hernán, esto sucedió a raíz de la importación de nuevas máquinas que facilitaron las tareas, siendo que éstas ya no requerirían de empleados especializados. En el caso de Martín, lo forzaron a renunciar a cambio de ser recontratado por 6 meses. Pasado ese medio año, contrataron a otra persona que lo reemplazó en su puesto, por un sueldo menor al que él

tenía. Al restante, Marcelo, lo despidieron sorpresivamente aduciendo reducción de personal.

Las ventas empezaron a bajar y me descartó, mi relación no era muy buena, chocaba mucho. Echaron a la persona que estaba a mi cargo y me exigía casi la misma producción con una persona menos. Había tiranía, crueldad, maltrato, me comentaba sus problemas: que se fundía, que esto, lo otro. Y a mí no me interesaban sus problemas. Ahora hay una persona haciendo mi tarea por la mitad de mi sueldo (Martín)

Por otra parte, en cuanto a la percepción subjetiva del despido, debe indicarse que tanto para Hernán como para Martín el despido no se presenta como un hecho repentino, ni pareciera enlazarse al mismo, sensación de pérdida. Para el primero, la percepción anticipada del despido se reconduce hacia el proyecto de dedicarse a terminar su carrera universitaria y para el segundo, el despido representó una manera de terminar con una situación agobiante.

Si bien era un trabajo cómodo, quería dedicarme a lo que estoy estudiando.(...) Quería estar libre y estudiar. El tema del trabajo no me preocupa mucho porque estoy dando las últimas materias y me lleva mucho tiempo. (Hernán)

Me cansó la falta de profesionalismo, la mala onda del tipo (...) capaz estabas un viernes a las 4 de la tarde haciendo 8 máquinas en línea y te caía el dueño a decirte que necesitaba dos terminadas, y empezar a correr a las 4 de la tarde para terminar 2 porque estaba sobrevenido me hinchaba mucho. Terminaba saliendo a las 6 de la tarde re cansado, no daba. Sabía que mi vida ahí adentro no iba a transcurrir, estaba más bien por el dinero (Martín).

Por el contrario, para Marcelo, el despido fue muy sorpresivo. Su reacción frente a la comunicación de la medida, fue intentar evitarla –ofreciendo degradar sus condiciones de empleo a cambio de mantener su trabajo:

El despido cayó como un balde de agua fría. Yo pensé que no me iban a echar porque ya estaba hacía 3 años y pensaba que no iban a querer pagar la indemnización (...) el dueño me dijo que era por reducción de personal. Yo le ofrecí que me baje el sueldo, trabajar menos horas, pero no aceptó. (Marcelo)

Período posterior a la pérdida del empleo

Ante la cesantía se observan dos situaciones a) Hernán y Martín estuvieron 4 y 5 meses sin trabajar; el primero aprovechó para dedicarse más al estudio - incluso rechazó un puesto que consideró mal pago-, y el segundo no se vio en la urgencia de modificar la situación de no-empleo; b) a diferencia de ellos, que no tenían responsabilidad familiar y sus medios de vida inmediatos estaban asegurados por los ingresos de otros miembros de la familia, Marcelo se vio obligado a buscar una rápida solución: una vez cobrada la indemnización se dedicó a armar su emprendimiento comercial y nuevo medio de vida.

Él fue el único que inmediatamente pasó a la actividad por cuenta propia. Los demás nos muestran una trayectoria que incluye una ocupación intermedia. Hernán consiguió, 4 meses después del despido, un puesto idéntico al que tenía pero ahora siendo empleado de un local de shopping; luego renunció para poder dedicar más tiempo a sus estudios. Martín, por su parte, con anterioridad al despido simultaneaba trabajos esporádicos para una empresa contratista de mantenimiento técnico, de este modo, una vez ocurrido el despido continuó percibiendo cierto ingreso a través de este tipo de inserción. Sin embargo, posteriormente los dos terminarían por emprender una actividad por cuenta propia.

Posicionamiento frente a la estructura de oportunidades:

La diferencia de oportunidades al momento del despido es clara: mientras que para Hernán y Martín la pérdida del empleo significó en el corto plazo el sólo perjuicio de una reducción de gastos personales; para Marcelo, en cambio, significó la amenaza de la manutención de su familia. Sin embargo un buen nivel de autoestima y una actitud de iniciativa combinadas con el capital que proporcionaba la indemnización le permitieron rápidamente afrontar la situación:

La idea fue de mi señora y yo. Cuando me pagaron la indemnización puse el almacén.(...) Lo primero que pensé en hacer fue eso para salir adelante, porque sino la plata te la comés (...) No hay que asustarse, sino es peor; siempre salí adelante (Marcelo)

Otro indicador de diferenciales en materia de oportunidades y márgenes de elección, lo constituyen los “rechazos a puestos de empleos ofrecidos”. En tal sentido, pudo observarse que mientras que a los más calificados –a la vez que solteros – se les presentaron ofertas laborales que rechazaron (por ser muchas horas y poca plata, Hernán; y por ser de menor calificación y mal pago, Martín); Marcelo no tuvo ofertas.

Me querían supuestamente para operar las máquinas, repararlas pero llegué y me pusieron a tirar cuero adentro de una máquina. El sueldo era malo, el trabajo también, entré engañado y prefería trabajar en lo mío, Entré un día y renuncié.(Martín)

Por último cabe mencionar que más allá de las diferencias señaladas hasta ahora, en los tres casos existe algún tipo de capital que permite: o bien rechazar malos puestos asalariados o bien desarrollar un microemprendimiento. La indemnización sobretodo, pero también el seguro de desempleo fueron fundamentales para Marcelo a la hora de resolver la situación del despido. En los otros casos esos dos factores fueron marginales, en relación al sustento que aportó el capital económico familiar, los contactos y el propio capital educativo.

El emprendimiento

Respecto a la rama de actividad, encontramos un comercio (almacén) y dos servicios (muy relacionados, por cierto: refacciones y reparación de techos). En cuanto a intensidad de la ocupación y tamaño del emprendimiento, vemos en el comercio una característica típica del auto-empleo: Marcelo trabaja mucho más de 60 horas por semana ayudado por su mujer (no contrata a ningún personal auxiliar ni tiene socios). Martín en cambio se encuentra subempleado- trabaja en promedio menos de 35 horas semanales; y tiene un socio. Por último, Hernán y su socio, contratan a otras personas: hasta 6 albañiles o auxiliares por cada trabajo de refacción. Los ingresos que obtienen también son diferentes. En el caso del sobreocupado (Marcelo) y el “empleador” (Hernán) rondan los \$1000 mensuales. En cambio, el subocupado (Martín) gana entre \$600 y \$150, según la demanda.

Sustentabilidad del emprendimiento e historia laboral posterior

Los emprendimientos dedicados a los servicios se vieron afectados principalmente por la caída de demanda. La consecuente incertidumbre sobre el futuro inmediato, los llevó tanto a Martín como a Hernán a aspirar a un trabajo en relación de dependencia⁵ y a abandonar el cuentapropismo. A diferencia de ellos, Marcelo, dedicado al comercio se mantuvo con cierta estabilidad durante más de dos años y medio, pero tuvo que cerrar su negocio frente a la apertura de un supermercado. En este último caso, se observa un esforzado intento por mantener el emprendimiento –en el que por otra parte se invirtió todo el capital que se disponía.

Yo me había gastado casi toda la plata en heladeras y frezeer, todo nuevo, para el almacén. También me había comprado un autito, un renault 6 para ir a comprar la mercadería. Cerré hace un mes. Venía bien hasta que abrieron el Coto en la Richieri y ya no vendía casi nada, pan y leche nada más y con eso no se puede vivir. Las ventas bajaron un montón cuando dejé de fiar, tenía demasiado fiado, estaba esperando del 15 hasta el 5 tirando con los poquitos que venían a comprar sin fiado.... Entonces vendí todo y pagué muchas deudas que tenía (impuestos) que no podía pagar por falta de ventas.(Marcelo)

Frente a la nueva situación también Marcelo buscó un empleo asalariado típico, pero no consiguió. Entonces, decidió utilizar su auto como herramienta de trabajo y comenzó a buscar remiserías con las que trabajar⁶. Luego de probar en varias que tenían poco trabajo -pocos viajes- consiguió una en la que trabaja desde hace un mes. Allí son 2 dueños y 11 choferes. Trabaja 65 horas semanales y gana cerca de \$1000. Sin embargo hay que considerar que todavía está pagando las cuotas de su auto (\$300 por mes) y que las reparaciones corren por su cuenta. Por supuesto, es una actividad absolutamente informal y no tiene ningún tipo de beneficio social.

Valoración de la situación laboral y la búsqueda de un empleo asalariado

En todos los casos –aunque en tiempos diferenciales- la experiencia cuenta propia, se combina con la búsqueda o expectativa de un puesto en relación de dependencia. Sin embargo, la mencionada búsqueda de “algo fijo”, “más seguro” no impide que haya una cierta valoración positiva de la libertad y el bienestar que proporciona el trabajo independiente.

En este punto tenemos que diferenciar dos situaciones básicas:

- a) incertidumbre frente al futuro del emprendimiento y/o inestabilidad (Martín, Hernán).
- b) fracaso del emprendimiento (Marcelo).

Martín toma desde el principio su actividad como algo transitorio mientras busca un empleo estable, aunque luego llega a valorar sus aspectos positivos. Hernán valora al principio el emprendimiento de realizar refacciones -de hecho la inicia por plena elección- pero después de un tiempo decide que no es algo seguro y que ya no le aporta un aprendizaje. Ambos terminan la trayectoria o

⁵ Uno de ellos (Martín) lo consiguió pocos días después de la entrevista que le hicimos. El otro (Hernán) espera terminar su carrera universitaria para buscar activamente un puesto asalariado y dejar su emprendimiento.

⁶ El sistema de trabajo en esas remiserías es el siguiente: el chofer trabaja con su propio vehículo y tiene la obligación de esperar viajes sentado en la agencia, en el horario acordado. Al final de la jornada, la remisería se queda entre el 10 o 20 % de lo recaudado en los viajes de cada chofer. Los gastos de combustible, reparación y amortización del vehículo son asunto de cada chofer-propietario. Cuando hay pocos viajes el chofer igual tiene que esperar aunque no tenga ganancia.

bien dejando el emprendimiento (Martín consigue empleo asalariado y protegido en Molinos), o bien planificando hacerlo (Hernán) antes de que éste fracase. La ambigüedad respecto a la valoración del emprendimiento es clara:

Hoy por hoy... acá (como cuentapropista) me doy cuenta de que tengo libertad. O sea que para estar bien tendría que haber trabajo seguido en lo que estoy (colocación de membranas, pintura) y no sé si me metería en una fábrica, no da que te podés cruzar con algún déspota y termines trabajando con el mismo sueldo y mal, encerrado en un lugar. Dignidad por dignidad me parece que -si dicen que el trabajo dignifica- me quedaría en lo que estoy haciendo ahora. Además, si las cosas aún estando mal (poco trabajo) se equiparan a lo que es una fábrica (en sueldo) preferiría hoy estar trabajando por mi cuenta (Martín).

Yo busco seguridad al querer entrar en Molinos, tener trabajo seguro: 8 horas y un sueldo prefijado al mes, que sabés que no vas a ganar más pero que estás seguro, eso estoy buscando (...) En el futuro próximo voy a estar mejor si entro a un trabajo fijo porque tener un trabajo fijo es mejor (Martín)

Marcelo, en cambio, finaliza la trayectoria con el fracaso del emprendimiento y la caída en una actividad más marcadamente "refugio" y mucho más precaria; recién en ese momento inicia la búsqueda de un trabajo asalariado, es decir, no frente a la incertidumbre sino frente al fracaso concreto:

El almacén era mejor que mi trabajo en la farmacia porque estaba en mi casa, comía en mi casa. Estaba con mi señora y mi hijo. Pensé que iba a avanzar, agrandar el local, tener empleados...pero no pudo ser. (Marcelo)

Estoy buscando otro trabajo. Esto (el remis) es muy esclavo: tenés que estar 12 horas (6 días por semana). Yo preferiría estar 9 horas de lunes a viernes y no romper mi auto. Me gustaría volver de nuevo a una farmacia, que es mi fuerte (...) Donde sea el mejor trabajo me quedo. Quiero tener una obra social, vacaciones, aguinaldo, indemnización por despido...como una persona normal. (Marcelo)

A pesar de las diferencias estos cuentapropistas, con su ambigüedad estarían mostrando un nuevo fenómeno de los años noventa que combina dos elementos: a) la no sustentabilidad de los microemprendimientos en un contexto de concentración comercial y recesión, y b) la mayor precarización - en sentido amplio- de las condiciones laborales asalariadas, que lleva a su vez, a valorar positivamente las libertades de los microemprendimientos -a pesar de sus dificultades.

Integración familiar y social

En algunos casos se observa cómo ciertos lazos de solidaridad del entorno permiten que la "vida social" no se vea afectada por la disminución del poder adquisitivo que el despido provoca. Al mismo tiempo se observa que las relaciones previas proporcionan contención anímica.

Estuve mal pero zafé con personas a mi lado, gente que te entiende. Me apoyaron mis amigos. Por ejemplo, nunca me quedé sin ir a bailar, sin salir. Somos un grupo muy especial con mis amigos, no hay cuestiones de plata. Cuando yo tenía plata yo estuve y cuando yo necesité no tuve problema (Martín)

En otros casos la nueva situación laboral caracterizada por una sobreocupación horaria fuerza a que se reduzcan las relaciones por fuera del hogar.

Antes, los viernes, que terminaba el trabajo a las 19 hs. a las 19:30 ya estaba en la casa de algún familiar. No estábamos casi nunca los fines de semana, nos íbamos a la casa de mi vieja, la abuela de ella. La pasábamos bien, era mejor, tener un trabajo efectivo, de lunes a viernes, es mejor por donde lo mires. (Marcelo)

Incidencia del contexto familiar y las redes sociales en las trayectorias laborales

En cuanto a características comunes, podemos mencionar que los tres son propietarios de su vivienda, y en esto coinciden con el grupo de reinserción asalariada. Por otro lado, en principio, las diferencias que podemos observar en el momento del despido tienen que ver con la responsabilidad familiar: dos de ellos son hijos del jefe de familia y no sólo no tienen carga familiar sino que, por el contrario, cuentan además con sustento económico. Este sustento se manifiesta en la posibilidad de estar cierto tiempo viviendo sin trabajar o en posibilidades de emprender un negocio por cuenta propia.

En realidad mucho no me calenté porque mal que mal no me faltó techo ni comida. Soy consciente que de haber tenido familia (esposa, hijos) hubiera estado hasta las bolas. (Martín)

Por otro lado, tenemos un jefe de familia que en el momento del despido se encuentra en una situación opuesta. No tiene posibilidad de estar un tiempo sin trabajar, por lo que se halla ante la urgencia de rehacer su actividad laboral en tanto medio de vida. Además, tampoco recibe ayuda familiar para reinsertarse laboralmente. En ese sentido juegan un papel muy importante la indemnización y el seguro de desempleo, ya que le permiten, precisamente, capitalizarse para iniciar un emprendimiento (un almacén).

Recurrí a un abogado para ver cuánto me correspondía de indemnización (...) Me pagaron un poco más de lo que me correspondía para que no patalee (en vez de \$4500 cobré \$5500). El abogado me informó de la existencia del seguro de desempleo y me dijo cómo hacer los trámites (...) El seguro de desempleo me vino rebién, me ayudó a comprar cosas para el almacén, mercadería. Yo me había gastado casi toda la plata en heladeras y frezeer, todo nuevo, para el almacén. También me había comprado un autito, un Renault 6, para ir a comprar la mercadería. Cuando se terminó el seguro tuve que achicar el cinturón para terminar de pagar las cuotas de una heladera que iba pagando con el seguro de desempleo. (Martín)

En los otros dos casos este capital inicial (ya sea material o social) es provisto por la familia o por amigos. Como luego se analizará existe un contraste importante entre este grupo y el que cae en la informalidad inestable. En estos últimos casos no se dispone del mismo capital (ya sea éste material, cultural o social) a la vez que se combina con la escasa o ausente indemnización. Por último, resulta interesante señalar que este capital -independientemente de su origen y tipo- pareciera ser el primer factor para explicar por qué los tres pueden desempeñarse con relativo éxito como cuentapropistas.

TIPO III. Reinserción Asalariada Precaria

Los entrevistados que siguieron esta trayectoria se caracterizan por haber reingresado al mercado laboral en calidad de asalariados con algún grado de precariedad. Se trata de trabajadores inestables (contratados a plazo, por tarea u obra), desprotegidos desde el punto de vista de la cobertura social (sin beneficios) o sin sueldo fijo (trabajo a destajo, a comisión)⁷.

El principal rasgo común es el pasaje por otros empleos -transitorios- antes de llegar al último trabajo. En general se trató de actividades por cuenta propia. Dentro de ellas se destaca el auto-empleo en el transporte informal: remis, taxi, flete. Esta etapa de transición se asemeja a la trayectoria de intermitencia entre empleo-subempleo-desocupación, que analizaremos luego.

⁷ Para una presentación de los diferentes enfoques sobre la precariedad, ver Galín, P. Y Novick, M. (1990) *La precarización del empleo en la Argentina* (comp.); Centro Editor de América Latina; Bs. As.; Introducción.

Sin embargo su duración fue relativamente corta y desembocó -por diferentes caminos- en una relación asalariada.

El perfil educativo de estos trabajadores tiende a ser –en líneas generales- levemente más bajo que en los casos de las dos trayectorias anteriores. Cuando fueron despedidos, todos eran solteros, excepto uno que estaba unido y no contaba con respaldo .

Empleo de referencia y proceso de despido

En todos los casos los despidos se producen en el marco de procesos de reestructuración y crisis de las firmas. Los relatos de los entrevistados exhiben distintas formas y motivos de ese proceso: empresas adquiridas por capitales extranjeros, empresas que inician reestructuraciones debido a las mayores exigencias de competitividad, cierres⁸, incorporación de tecnología, reemplazos de trabajadores estables- protegidos por trabajadores precarios:

Los antiguos dueños se asustaron cuando Terrabussi fue vendida a Nabisco. Por eso decidieron vender Bagley a empresarios franceses. A partir de entonces, se incorporó tecnología y empezaron los despidos.... se desprendió de todo el personal efectivo y se quedó con personal temporario terciarizado en las áreas de limpieza, transporte y cómputos. (Marcelo, A)

El gobierno apretó para que (pagaran) y no había de dónde sacar la plata, entonces tenían que bajar sueldos". "Cualquier protesta te mostraban el papel: usted firmó que está de acuerdo con la rebaja de sueldo, y yo nada que ver. ¿A quién le gusta que le bajen el sueldo? Además, no era que me bajaban el sueldo y de noche no tenía que ir a trabajar más. No. tenía que trabajar el fin de semana. Me habían sacado presentismo...(Daniel)

Todos los entrevistados, hayan o no sido despedidos por hechos puntuales, reconocieron que eran frecuentes los despidos. En general, los trabajadores que pertenecían a empresas grandes (Aurora, Bagley, Cristalux) refirieron a las excesivas exigencias a las que se veían sometidos y la corrupción del personal jerárquico. Por otra parte, destacaron que las condiciones de trabajo se vieron fuertemente deterioradas en el marco de la reestructuración, acentuándose los rasgos antes mencionados.

[Al principio] no te presionaban. Después empezaron a suspender. Te presionaban para que (cumplieras), cosa que era imposible. De la gente que echaban, tenías que cubrir a los que quedaban. Tenía que hacer el trabajo mío y el del que habían echado.(...) A lo último era a desgano. (...) Que tenían que estar las cosas mejor hechas... Pedían cosas que con los materiales que tenía eran imposibles. Había que rebuscársela. Faltaba una llave para ajustar una tuerca y había que apretarla aunque (fuera) con la mano. La mercadería tenía que salir igual. (Daniel)

Hubo gente grande que echaron, muchos que los jubilaron. Una vez hubo una echada muy grande: 120.(...) Venían los delegados y decían que iban a echar gente. Y ya estaban todos asustados. Venían a acobardarte.(...) Mirá, a mí, si me tienen que echar que me echen. Yo acá no nací ni voy a morir.... Al final era una supervivencia, a ver quién mandaba al frente a quién. (...) Todo el mundo asustado porque tiene familia. Pero después se dan cuenta que es lo mismo.(Marcelo, A).

⁸ La fábrica a la que pertenecía Marcelo M. (SIAM) cerró y sus obreros cortaron calles y concentraron la atención de los medios de comunicación durante varios días. Este es un caso que difiere de los demás, puesto que después de un año de vigilia (los obreros se turnaban para “cuidar la fábrica”), el gobierno provincial reabrió la empresa y reincorporó a alrededor de 250 trabajadores (la mitad de los cesanteados). Se formó una cooperativa con aval estatal y así Marcelo M. volvió a su antiguo trabajo, aunque ahora desempeñando funciones en actividades auxiliares de producción.

En general los despidos y las degradaciones de las condiciones de trabajo, parecen darse sin ninguna posibilidad de resistencia o reivindicación colectiva. Sin embargo –como muestra de la supervivencia de algunos valores sindicales “clásicos” aún en generaciones jóvenes- hallamos un caso en el que la organización de acciones conjuntas evita el cierre de la fábrica:

Era como que la cuidábamos nosotros (a la fábrica). (...). Nos hicimos cargo nosotros.(..) “Ellos nos decían que estábamos echados, pero no nos podían echar así nomás. Aparte era como que ellos se habían borrado y habían dejado la fábrica. Nosotros teníamos que estar. Que no venga cualquiera y se meta adentro: como cuidar la fábrica. (...) No hacía nada...Pero ya te digo, como cuidando la fábrica. (Marcelo M.)

Este caso marginal exhibe medidas por parte de los trabajadores que exceden el marco de la puja individual por montos indemnizatorios, constituyéndose “la defensa del puesto de trabajo” en un reclamo, que al no encontrar vías de resolución favorable en las tratativas sindicales busca otras instancias políticas de resolución. En efecto, el gobierno de la provincia aporta fondos y estos trabajadores –posteriormente- logran formar una cooperativa.

Período posterior a la pérdida de empleo

Como ya se ha señalado el rasgo común de esta trayectoria es el tránsito por otros empleos antes de llegar al último trabajo. En general se trató de actividades de auto-empleo en el transporte informal: remis, taxi, flete. Para ello utilizaron vehículos que ya tenían, o invirtieron parte de la indemnización o ahorros.

El taxi , es un trabajo lamentable. En la actualidad, porque no hay trabajo. Si vos tenés trabajo, es lindo porque...te vas entreteniendo, la mente se va distrayendo. Pero si te pasás una hora, una hora y media que no te sube nadie, decís '¿qué hago acá arriba yo, perdiendo el tiempo, gastando combustible y no sube nadie?'. Y das vuelta una calle y te encontrás diez taxis vacíos.(Marcelo, A)

Tipo changuita. Tenía que ir a tomar firmas, necesitaba remis y me llamaba a mí." También trabajaba como remisero en los encuentros que se hacían en el centro de jubilados. Cuando había algún baile o fiesta por la noche conseguía varios viajes. También trabajaba para ese centro cuando se repartían bolsas de comestibles.... Otra "changuita" paseaba perros, 3 horas y sacaba entre \$5 y \$10. (Marcelo, M. en el período previo a la conformación de la cooperativa)

El seguro de desempleo fue fundamental durante estos meses, dado que en general sus empleos transitorios no les proveían ingresos regulares. Todos vivieron esa etapa de transición con incertidumbre. Asimismo, la búsqueda de trabajo tendió a mediatizarse a través de contactos (familiares y conocidos); sobre todo en los casos de más baja instrucción.

Se puede apreciar que quienes siguieron esta trayectoria se hallaban en una situación desfavorable en términos de capital educativo en relación a los grupos anteriores. Para obtener empleo estaban dispuestos a trabajar en “lo que fuera”. En tal sentido, debe indicarse a su vez, que si bien llegaron posteriormente a puestos precarios de empleo; prefirieron esta situación a la subocupación o trabajo por cuenta propia -experimentados con anterioridad, en particular debido a la regularidad del ingreso.

Tenés un desgaste de un montón de horas, no hacés tanta plata. Yo por eso me busqué lo de Clarín. Por lo menos no tengo tanto desgaste físico. Todas esas horas... quedás a la miseria, arruinado. Encima el tránsito, la falta de trabajo, casi no estás en tu casa. Llegás, lo único que querés es tirarte a dormir. Va pasando la vida y no progresás. No vas ni para adelante ni para atrás. (...)“No tenés el sueldo asegurado. Ese día te roban, te chocan y lo perdés. En cambio, en Clarín, sé que voy a ganar tanta plata y a fin de mes la tengo, y es una tranquilidad, un problema que me saco de la cabeza. (Marcelo A.)

Sólo uno manifestó el deseo de trabajar por su cuenta alguna vez, y es precisamente el único que no tiene ingresos regulares como empleado debido a que cobra "a comisión". Este factor de precariedad en los ingresos, es el que hace deseable la independencia.

Quiero algo de tipo comercio para poder trabajar para mí, no seguir dependiendo de patrones, de otras personas. Pasé muchos años trabajando y siempre terminé en lo mismo: que vos sos algo que servís cuando sirve lo que vos hacés, el día que no les servís te patean y listo. Vos te quedás 3 horas más por día y no las cobraste y en el momento en que te van a despedir no lo miran eso: que vos te quedás solo, que tenés familia. Pienso en poner algo tipo comercio, almacén, por la gente que conozco por medio de la soda. Me gusta lo que es comercial. El problema es que no tengo 10000 dólares para poner en un almacén, no podés empezar con 2 pesos. (Carlos)

La reinserción asalariada

Los diferentes casos ilustran una interesante heterogeneidad en el camino hacia la reinserción: la lucha sindical para mantener la fuente de trabajo -que permite la reincorporación; los contactos familiares; el azar, la casualidad.

El trabajo que encontré fue así. Un día estaba en mi casa con la carretilla cargando cascotes para hacer contrapiso, viene un pibe para preguntarme dónde quedaba tal terreno de por ahí cerca. Nos pusimos a hablar y le comenté que estaba sin trabajo, "ah, estás sin trabajo", me dice, "¿qué sabés hacer?". "Y... cualquier cosa, por ejemplo manejar un camión", le contesto. "Bueno, yo voy a hablar". El era el encargado del depósito de cervezas. Hablé un viernes con él y me dijo "andá el lunes a hablar con Andrés", uno de los dueños"...Todo lo que me maté buscando....lo conseguí de casualidad. (Carlos)

Hace poco un amigo me contactó con una empresa contratista de Telefónica: conduce la camioneta y traslada a una cuadrilla de operarios (con él son cinco) que realiza las conexiones telefónicas. (Daniel)

Todos pasaron al sector servicios (excepto Marcelo M. que pasó a desempeñarse como chofer en la cooperativa que conforman luego del cierre de la fábrica), en grandes empresas o actividades vinculadas directamente a ellas (Telefónica, Clarín, Ives, Aurora-Siam). Asimismo, se observó una tendencia generalizada hacia el deterioro de los ingresos y a la prolongación de jornadas de trabajo. En tal sentido, los cinco casos ilustran diferentes dimensiones de la precariedad de los nuevos puestos: a) ausencia de beneficios sociales; b) contratación a plazo fijo renovando mes a mes; c) contrato por obra y en negro; d) sueldo "a comisión" y con una proporción en negro.

Es importante destacar, que la aceptación de las condiciones precarias de sus trabajos actuales fue en algún modo mediatizada por la experiencia previa en el trabajo por cuenta propia, (forma casi generalizada que asume el primer tipo de reinserción laboral). En este sentido, los entrevistados manifestaron su preferencia por la relación laboral de dependencia debido a su relativa estabilidad.

Por último, resulta de interés contraponer el inicio del período de observación; con el tipo de reinserción asalariada que se logra en la estabilización de la trayectoria. Esto es, que los despidos y la reinserción de los entrevistados -en muchos casos- se vinculan a una misma tendencia: el reemplazo de trabajadores estables y protegidos, por trabajadores precarios. En el primero, ellos son desplazados por trabajadores precarios; en la segunda ellos desplazan o disciplinan a viejos empleados. El material que más abajo se extracta, ilustra claramente la función multiplicadora de la rotación laboral, a efectos de la precarización y flexibilidad de la fuerza de trabajo.

Entramos los nuevos y nos miraban de costado, con odio. Nosotros no tenemos la culpa. 'Tenéme bronca a mí, pero Clarín me saca y va a venir otro'. Es una política de la empresa, no mía. Yo estoy trabajando, no voy a matar a nadie. Te miraban con recelo porque a ellos les redujeron mucho el sueldo. (...) Con los nuevos me llevo bárbaro, espectacular. (Marcelo A.)

En línea con esto, resulta de interés señalar el conflicto que se genera -al momento de la reinserción- con los empleados ya pertenecientes a la unidad productiva en la que se integran. El testimonio de Marcelo claramente exhibe una forma de conflicto, que sin embargo hace foco sobre quienes ingresan, siendo el resultado de dicha situación, una mayor fragmentación al interior del colectivo de trabajo.

La familia y las redes sociales

En coincidencia con la primera trayectoria, es la no-jefatura de hogar lo que caracteriza a este grupo (con una excepción). Esto es fundamental a la hora de evaluar las repercusiones que el despido pudo tener en los hogares, dado que en general no eran principales sostenes.

No hizo falta que yo les (diera). Que sé yo. Es el orgullo. No les gusta mucho. No dependen ellos del aporte mío. (Marcelo M.)

En el caso del jefe de hogar sin apoyo económico familiar, cuando quedó sin trabajo, hubo un cambio de roles en su hogar.

Durante el tiempo que yo no trabajé [cuando ella trabajaba y estudiaba] yo cocinaba, lavaba, planchaba: todo lo que [antes] hacía ella. (Carlos)

Si hacemos un balance de la situación al momento de la entrevista, podemos decir que ninguno pudo recuperar la situación previa al despido en materia de solvencia económica. Por otra parte, si bien estos entrevistados tuvieron en general, cierta contención familiar; el deterioro en materia de accesibilidad al consumo fue -sin embargo- más agudo que lo observado en las dos trayectorias previas.

TIPO IV. Intermitencia: ocupación-subocupación-desocupación

Tres de los entrevistados nos muestran trayectorias fluctuantes en las que aparecen alternadamente trabajos asalariados “en blanco” con algún grado de precariedad, trabajos “asalariados” precarios y a destajo, “changas”, trabajos de remis, y períodos de desocupación absoluta. Los perfiles socioocupacionales, en términos de nivel educativo o calificación son heterogéneos al interior de este grupo. Sin embargo, nuevamente aparecen las características del contexto familiar como rasgos en común, entre los distintos casos. Esta trayectoria laboral aparece acompañada por situaciones de pobreza y contextos familiares desfavorables.

Concretamente, los casos presentan niveles educativos muy heterogéneos: de secundario completo a primario incompleto. Dos de ellos eran solteros y sin carga familiar; el restante casado y con dos hijos. Sin embargo durante el período estudiado, los solteros forman familias y pasan a tener responsabilidad familiar.

Empleos de referencia y procesos de despido

En los empleos de referencia los tres tenían empleados a cargo aunque hacían tareas de diferente calificación: Luis era encargado de depósito, José encargado de expedición y Carlos del etiquetamiento y alistamiento. Todos

pertenecían a empresas de más de 26 empleados -Carlos en una de más de 100-; a la vez que poseían entre 5 y 6 años de antigüedad en las mismas.

Debe indicarse que en todos los casos, se observa una situación de desgaste y presión en el período previo al despido. Dicha situación se relacionó con las estrategias de reducción de costos que estaban llevando a cabo las firmas, siendo que las mismas tendrían consecuencias sobre el endurecimiento de las condiciones de trabajo, en general, y un aumento de las horas trabajadas, en particular. En el caso de Luis, además, durante el último tiempo no percibió aguinaldo, dado que la empresa decidió suspender el pago y despedir inmediatamente a todo aquel que protestara:

Los 40 que quedaron (luego de los primeros despidos) tenían que hacer el trabajo de los 70. Se le duplicó el trabajo a la gente...y las horas (...)Todos terminaron trabajando 12 horas. Todo por la misma plata. Si no lo hacían los despedían. Buscaban la forma de que se (fueran) haciéndoles la vida imposible.(...) Empezaron despidiendo a la gente más vieja, buscando causas para que se fueran. Como yo no me fui, buscaron la forma de despedirme y me despidieron mal. (Luis)

Así es que Luis terminó trabajando 12 horas hasta que fue despedido y con Carlos sucedió algo similar: llegó a trabajar entre 14 y 16 horas diarias (haciendo horas extras sobre su horario de 8) bajo la promesa -por parte de la empresa- de que le darían un aumento de sueldo, que finalmente no recibió.

Estos casos permiten ver la forma en que operó la reducción de los planteles o la reasignación de tareas y la movilidad interna como parte de una estrategia de reconversión de las firmas. Sin embargo, la resolución que asumen las situaciones mencionadas, exhiben formas diversas: mientras que a Luis lo echaron injustificadamente y le negaron la indemnización correspondiente, Carlos buscó -y logró- ser despedido, saliendo de la "situación insoportable" en que se había convertido su trabajo- y cobrando indemnización.

En el caso de José también hubo una situación conflictiva que prologó el despido, pero más ligada a cuestiones personales específicas que a una estrategia de la empresa. Respecto a la indemnización sufrió la metodología que utilizan muchas empresas para evitar pagar todo el monto indemnizatorio legalmente correspondiente:

Aunque tenía que cobrar un promedio de \$ 2500 de indemnización terminé aceptando lo que me dieron de \$ 1500 y fui a firmar al Ministerio de Trabajo la conformidad. Juicio no pude hacer porque necesitaba la plata en el momento para pagar las cuentas (José)

Período posterior a la pérdida del empleo: primera etapa

Como lo indica el nombre del tipo de trayectoria construido, desde el despido al momento de la entrevista hubo una alternancia entre situaciones puntuales de ocupación, subocupación y desocupación que culminan en la actualidad en una clara vulnerabilidad laboral. La característica común es la búsqueda o la aspiración a un empleo estable, a un sueldo mensual seguro, así como también lo es, la imposibilidad de lograrlo. Dentro de ese común denominador se desarrollan importantes matices según el capital disponible y la dinámica del hogar.

En tal sentido, puede observarse que después del despido dos de ellos se vieron inmersos en una situación de necesidad que tenían que resolver inmediatamente debido a que carecían de un apoyo económico familiar o un ahorro que amortiguara el golpe, aspecto que desarrollaremos más adelante. Sin embargo los caminos fueron diferentes: mientras que uno estuvo ocho meses desocupado e intercambió roles con su esposa -que empezó a trabajar-, el otro empezó a trabajar a destajo y en condiciones muy precarias.

El restante, en cambio, contaba al principio con el ingreso laboral de su cónyuge y había cobrado indemnización. Por eso, en un principio, aprovechó el tiempo libre y empezó a buscar un trabajo acorde a su formación. En esta primera etapa de las trayectorias nos encontramos, entonces, con tres situaciones diferentes y que muestran cierta gradación en el deterioro laboral posterior. Dicha heterogeneidad, es producto del diferente posicionamiento frente a la estructura de oportunidades, al tiempo que de solvencias diferenciales para el financiamiento de la búsqueda de empleo.

a. (Carlos -cierto grado de opción) Desocupación con búsqueda de empleo acorde a las capacidades personales. Se combina con una calificación técnica, la existencia de otro aportante al ingreso familiar y el cobro de indemnización. Puede interpretarse como una búsqueda menos urgente que las otras, gracias a tres factores: el ingreso laboral del cónyuge, un monto de indemnización considerable, altas expectativas en función de los estudios y calificación alcanzados.

b. (Luis -opciones mínimas) Desocupación con rechazo de ofertas poco convenientes e intercambio de roles al interior del hogar. Dadas las precarias condiciones de empleo que se le ofrecen, la estrategia más beneficiosa para el hogar consistió en la inserción de su cónyuge por un ingreso mayor. Esta situación se combina con baja calificación y la ausencia de indemnización. Se trata de una situación de desempleo más complicada, aunque aún con un mínimo grado de opción: como vimos el trabajo precario -servicio doméstico- de la esposa evita verse obligado a aceptar los puestos muy mal pagos que ofrece el mercado asalariado.

c. (José -opciones nulas) Inserción laboral de alto grado de precariedad. Es un caso similar al anterior pero con la diferencia de que acepta ofertas de características similares a las rechazadas en la situación "b". Estas podrían resumirse en: ausencia de beneficios sociales; intermitencia; pago a destajo; ingreso promedio de \$ 1,20 por hora; riesgo físico; asunción de la pérdida -de tiempo y dinero- en caso de fallar las herramientas provistas por el empleador. Se combina con baja calificación, necesidad inmediata de saldar deudas y una indemnización reducida a casi la mitad. Supone una estructura de oportunidades más estrecha que en las situaciones anteriores.

Esta ausencia total de opciones hace que se realicen trabajos que no fueron aceptados en la situación "a" y que lograron momentáneamente ser evitados en la "b". Se ve claramente aquí que, dadas las características de la demanda y de la oferta, en casos de escasa calificación, la sobreocupación y la precariedad laboral, aparecen como la otra cara de la desocupación. Esto es, que cuando mantenerse en la búsqueda de trabajo (desocupación) no puede "sostenerse" por otro ingreso, entonces la aceptación de las condiciones mencionadas de empleo se convierten en la única opción⁹.

Al respecto de este trabajo altamente precario en todas sus dimensiones (desarmador de autos en el Plan Canje) es interesante observar que no se

⁹ En nuestra opinión esta lógica de intermitencia entre desocupación por un lado, y sobreocupación con máxima precariedad, por el otro, aparece ya expuesta en la descripción de Marx sobre la *sobrepoblación estancada*. Ésta "constituye una parte del ejército obrero **activo**, pero su ocupación es absolutamente **irregular**, de tal modo que el capital tiene aquí a su disposición una masa extraordinaria de fuerza de trabajo disponible. Sus condiciones de vida descienden por debajo del nivel medio de la clase obrera (...). El **máximo de tiempo de trabajo** y el **mínimo de salario** la caracterizan" (Marx, Karl, 1876, Cap. XXIII) -el destacado es nuestro-.

trata precisamente de lo que habitualmente se denominó actividad “informal”, en tanto actividad aislada de los circuitos principales de producción y reproducción del capital, que sería marginal respecto de los sectores dinámicos o modernos, y no regulada por el Estado. Por el contrario: está estrechamente relacionada a la “economía formal” y también a la regulación estatal. Se trata de una actividad complementaria de la industria automotriz moderna al tiempo que es parte de una forma de subsidio estatal a dicha industria. En otras palabras: este caso individual pone de manifiesto la disociación de los conceptos tradicionales de informalidad y precariedad, mostrando que ciertas formas extremas de precariedad laboral están íntimamente ligadas a las necesidades de la formal industria moderna y se llevan a cabo en el marco de formales políticas de regulación estatales.

Período posterior a la pérdida del empleo: segunda etapa

En una segunda etapa encontramos que las trayectorias se modifican. Las situaciones “a” y “c” confluyen en una informalidad de subsistencia. La desocupación ya no es viable en la situación “a” al perderse el ingreso del otro perceptor del hogar (queda desocupada su esposa, empieza a trabajar por su cuenta armando PC’s y haciendo back-ups). En la “c” se acaba el trabajo precario pero relativamente estable (Plan Canje) y sólo queda la posibilidad de hacer changas (albañilería) y trabajar con su auto como remisero. La diferencia de capital cultural en los casos se traduce en diferentes actividades de servicios, no obstante lo cual su carácter “de subsistencia” es similar como así también la subocupación horaria.

Aquí cabe destacar el papel de las expectativas como elemento que permite comprender que individuos con capitales tan diferentes coincidan en su situación laboral. Mientras uno lo hace como única posibilidad (José), el otro lo hace con cierto grado de opción (Carlos), rechazando puestos que considera mal pagos o con sueldo a comisión, a pesar de que le proporcionaban mayores ingresos totales. La presión y el desgaste sufridos en el empleo de referencia explica esta valoración de la autonomía y se refleja en la opinión de estar mejor laboralmente que antes del despido porque “ahora puedo hacer lo que quiero”. En este caso además cabe destacar que hay una aplicación de las calificaciones previas.

Por otro lado, la situación “b” (de desocupación con cambio de roles en la división familiar del trabajo) pasa a la de asalariado relativamente estable con algún grado de precariedad. (Luis consigue empleo asalariado, en una situación azarosa, en una fábrica de bicicletas. En realidad se podría decir que durante este período recuperó su condición anterior. Si bien estuvo 4 meses “en negro” luego fue “blanqueado” percibiendo descuentos jubilatorios, aguinaldo, vacaciones. Aunque esto fue sólo a medias -cobrando el 50 % del sueldo en negro- lo mismo sucedía en el empleo de referencia) Sin embargo, al momento de la entrevista había sido despedido nuevamente por reducción de personal y estaba inserto también en un cuentapropismo de subsistencia, como remisero.

Valoración de la situación laboral actual

Lo que muestran estas historias de no asalariados es precisamente una nueva realidad del mundo asalariado: Carlos y Luis se mantuvieron en la búsqueda o en el trabajo inestable por cuenta propia, en parte, debido al fuerte deterioro que hubo en los trabajos asalariados. En otras palabras, aún dentro de un margen acotado de oportunidades, optaron por no aceptar las muy empeoradas condiciones asalariadas y rebuscarse por su cuenta y/o cambiar la estrategia del hogar intercambiando roles.

En algunos lugares te ofrecían \$1,50 la hora; 12 horas diarias. No era por conveniencia, pero sacaba más mi mujer como empleada doméstica que saliendo yo a trabajar, haciendo trabajo pesado o lo que sea. En estos momentos, no te dan otra cosa que no sea trabajo pesado, siendo que no tenés un estudio, o algo con qué defenderte.(...) Decidí quedarme yo a cuidar a mis hijos y ella salía a trabajar. También con inestabilidad porque no se tiene trabajo seguro tampoco.(...) Dan ganas de reírse de la cantidad de horas y lo que te pagan. Lo veo como un manoseo de la gente. (Luis)

Las oportunidades diferenciales se traducen en valoraciones disímiles sobre la oferta de empleo asalariado:

Tal vez por querer un buen trabajo no lo he conseguido aún. Yo no tengo ningún problema en trabajar las horas que sea y el trabajo que sea, pero cada vez te ofrecen menos. Tal vez el día de mañana no tenga otra opción, agarrar eso o nada, pero en la medida que pueda no. Te sentís desvalorizado totalmente, te sentís peor que una herramienta. Yo creo que una persona es más allá que un contrato todos los meses (Carlos).

Integración familiar y social

Es interesante observar que en estas situaciones de precariedad generalizada, el trabajo puede funcionar como factor aislante en lugar de integrador, papel que le reservan varias teorías¹⁰:

Ahora la relación con mis amigos es distinta porque antes éramos un poco un tiro al aire y ahora ya casi no nos podemos ver porque todos estamos buscando la forma de salir adelante, por la situación de trabajo, no nos queda tiempo. Yo, por ejemplo, no estoy nunca en casa porque mi forma de conseguir trabajo es ir a ver a conocidos que son dueños de talleres. Otro amigo está de repositor y le lleva muchas horas. El rato que está en la casa si no está durmiendo, está con la mujer. Son cosas que te aíslan de todo. Después está el nerviosismo de que no te fue bien en el día cuando tu mujer te pregunta qué vas a llevar a tu casa, entonces no tenés el humor como para salir a ver a tus amigos. En cierta forma te aísla más, todo por la cuestión laboral, si uno no tiene problemas laborales yo creo que no tiene problemas de nada. (José)

En algunos casos las situaciones que resultan de la ausencia de un ingreso seguro, de la incapacidad de satisfacer necesidades que antes sí eran satisfechas y la incertidumbre sobre el futuro inmediato, conducen a provocar conflictos hogareños.

Tuve problemas con mi mujer porque el hecho de estar desempleado te hace caminar la cabeza a mil. Te pone mal. Te dicen algo, contestás mal. No estás bien mentalmente. Te jode, y mucho. (Luis)

Insistimos aquí con nuestra interpretación -si se quiere- económica del shock que provoca el despido. En ese sentido lo más afectado es el rol masculino de proveedor, más que la identidad provista por el oficio o la carrera.

Pasé a tener todos los roles de mi mujer. (...) Y ella salía a la calle. Traía el mango ella y yo hacía el trabajo de ama de casa. (...) Estaba activo. No me gustaba porque sabía que no era el rol que tenía que cubrir. La que tenía que hacer las cosas en la casa, o cuidar los chicos, era ella, no yo. (Luis)

¹⁰ Desde la *Teoría de la privación* de M. Jahoda, ("The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's". Bulletin of the British Psychological Society N° 32 p.309-314. 1979. Citado en Kessler, 1999) se consideró al trabajo, entre otras cosas, como proveedor de relaciones secundarias extrafamiliares. Aquí observamos precisamente lo contrario: el poco tiempo libre que deja un trabajo absorbente es dedicado exclusivamente a "estar con la familia" suprimiéndose otro tipo de relaciones.

De hecho, en este caso (Luis) el cuentapropismo de subsistencia es llevado a cabo, en parte, para evitar ceder completamente dicho rol de proveedor, ya que no resulta casi redituable en términos económicos.

Cambios en la economía familiar

La capacidad de consumo cayó drásticamente en todos los casos. La vieja obsesión popular de tener que vivir al día se combina con la aparición de un círculo vicioso de marginación y hasta estigmatización.

Sin embargo en casos en que se cuenta con un ahorro producto de la indemnización y una perspectiva o estrategia a futuro, la situación puede ser menos crítica:

“Tuvimos que tocar un poco el plazo fijo en momentos especiales, cuando lo necesitamos. (Ahora) ya estamos acomodados y zafando. Vivimos con lo justo (...) Nos adaptamos al nuevo ingreso gastando menos: saliendo menos, comprando menos ropa. Vas restringiendo gastos, es la única manera. Si bien nunca llegamos a tener alguna necesidad (no) cubierta, nunca me pasó, lo que hicimos fue gastar menos. (...) Con lo que yo voy haciendo vamos zafando. (...) La idea es que cuando el bebé tenga el tiempo (la edad) para quedarse en el jardín o donde corresponda, ella salga a trabajar. (Carlos)

El contexto familiar y las redes sociales

En los tres casos la situación laboral crítica, se combina con pérdida de ingresos laborales de las familias ampliadas. Así ocurre con los padres de José y con la esposa de Carlos. En el caso de Luis, sus padres y hermanos tuvieron problemas de vivienda y se vieron obligados a mudarse a la casa de él, de este modo se produjo una situación de hacinamiento. La situación del contexto familiar, y no sólo del individuo y su trayectoria laboral individual, es la que puede dar cuenta, precisamente, de dichas trayectorias. En estos casos las dificultades individuales se potencian por la carga familiar y la ausencia de contención económica por parte de otros miembros de la familia, elementos sí presentes en los asalariados protegidos (tipo I). La indemnización y el seguro por desempleo cobran especial importancia en estos casos en que el contexto familiar pone al trabajador individual en una situación de necesidad económica inmediata.

4. Consideraciones Finales

Del análisis efectuado sobre las trayectorias de estos 15 trabajadores adultos-jóvenes expulsados de la industria, surgen una serie de observaciones que arrojan ciertas líneas de interpretación más general, referentes a los impactos del desempleo, a la precariedad laboral, y al funcionamiento actual del mercado de trabajo:

En tal sentido una primera observación refiere al hecho de que ninguna trayectoria culmina en la inactividad laboral, cuestión que puede entenderse en función del relativo buen posicionamiento de este perfil de trabajadores – jóvenes adultos- respecto de la selectividad de la demanda de trabajo; y desde el lado de la oferta, a las de necesidades económicas familiares, al rol cultural como principales sostenes del hogar, a los proyectos personales de desarrollo o independencia.

No obstante este primer común denominador, los cursos efectivos dentro de la actividad laboral han mostrado una interesante heterogeneidad: a) reinserción asalariada formal protegida, b) reinserción asalariada precaria, c)

cuentapropismo, y d) intermitencia entre ocupación, subocupación y desocupación.

Dicha heterogeneidad, resulta de una constelación compleja de factores asociados, dentro de los que destacan la dinámica del hogar y el capital educativo. La dinámica del Hogar, en efecto, implica situaciones diferenciales de presión-inmediatez o márgenes de libertad, al momento de la reinserción. En tal sentido, la responsabilidad familiar –sobre todo en los jefes únicos perceptores- se constituye en límite para una exploración de mercado, al producir necesidades y reducir el margen de negociación frente a las posibilidades de empleo y sus condiciones. Por el contrario, se observa que los casos donde los despedidos son trabajadores secundarios del hogar o existen otros miembros que perciben ingresos, la búsqueda de empleo se vuelve entonces, más selectiva. Por otra parte el capital educativo supone posibilidades diferenciadas de inserción laboral, quedando esto claramente registrado en el análisis de los casos.

De este modo se procuró mostrar la importancia del análisis del hogar en tanto unidad económica, y no sólo del individuo y su "perfil"; siendo que sólo en el marco de dicha unidad se desenvuelven estos últimos, haciendo que aún individuos "iguales" para el mercado sean diferentes en necesidades-expectativas, y definan distintas estrategias.

Por otra parte, en el análisis del período de desocupación y la reinserción laboral posterior, la Indemnización y Seguro de desempleo comportaron elementos significativos. En tal sentido, la primera mostró evitar la necesidad de aceptar inmediatamente cualquier oferta laboral; a la vez que permitió en muchos casos iniciar emprendimientos independientes. El uso del Seguro de desempleo, fue diferencial según los ingresos y la dinámica del hogar; y los modo de vida previos: desde la cobertura de necesidades básicas en términos de principal ingreso, a su utilización como medio para costear gastos superfluos.

En relación al destino de la reinserción lograda, cabe destacar que casi todas las reinserciones (asalariadas o independientes) se producen en el sector de servicios, principalmente servicios con bajo valor agregado -entre los que se destaca el transporte informal-. Esto refleja de algún modo la dinámica descendente del empleo industrial a la vez que la generación de actividades e inserciones "informales" subsidiarias del sector "formal".

En las nuevas inserciones asalariadas (aún en las formalmente protegidas) se observa un deterioro en las condiciones de trabajo (en términos de menores ingresos, mayor exigencia, extensión de la jornada, disminución de los descansos) en un proceso que podemos denominar precarización de la formalidad. Las mejoras -objetivas o subjetivas- sólo se encuentran en los asalariados protegidos que tienen o adquieren perfiles más profesionales.

En las trayectorias de reinserción asalariada precaria se presenta una etapa intermedia de cuentapropismo. En ella el servicio de remis o flete es la principal estrategia alternativa ante la situación de desempleo y funciona en general como segunda opción, cuando otros trabajos independientes no son viables. La precariedad asalariada, por otra parte, casi siempre aparece en relación al sector dinámico de la economía o, por lo menos, vinculadas a grandes empresas formales (Telefónica, Ives, Clarín, sector automotriz). Esto estaría dando cuenta de una -nueva- segmentación vertical intra-empresa que se combina con la -tradicional- segmentación horizontal entre un sector dinámico/formal y uno atrasado/informal¹¹. A la vez pone de manifiesto la relación existente entre la economía "formal" y el trabajo precario.

El cuentapropismo funciona predominantemente como refugio -contradiendo la tendencia de los '70 y profundizando la de los '80¹²- y aún en aquellos casos en que resulta relativamente viable y sostenible. En estos últimos se halla una ambigüedad en la opinión, la cual oscila entre el deseo de un empleo asalariado estable -hipotético- y la satisfacción de la actividad por cuenta propia en rechazo a las ofertas asalariadas precarias -reales-.

Las trayectorias erráticas muestran la estrecha relación existente entre la desocupación, los trabajos ocasionales y la sobreocupación en un contexto fuertemente marcado por la necesidad y la incertidumbre de poder satisfacerla. Se observa cómo la sobreocupación momentánea es la contrapartida de la inestabilidad y de la precarización de ingresos. También se ve cómo la precarización extrema de los puestos asalariados a que pueden acceder ciertos sectores lleva a hacer preferible el trabajo ocasional de subsistencia.

Por último y en líneas generales, puede señalarse que aunque no se manifiesta un claro proceso de exclusión social en sentido estricto, muchos quedan sí excluidos de circuitos y hábitos de consumo. Cuando esto se produce responde a la siguiente lógica: a) En situación de desocupación la pérdida de ingresos disminuye el flujo de salidas e interacciones extra familiares. En tal sentido, pareciera ser que las privaciones en el consumo -y no la situación de desempleo per se- pueden conducir a procesos de auto-estigmatización y aislamiento. b) En situación de ocupación, en cambio, es la falta de tiempo lo que dificulta las relaciones secundarias. Especialmente el trabajo precario, en su faceta de sobreocupación, aparece también como un factor de aislamiento social y ruptura de redes al menos tan fuerte como el desempleo, invirtiendo así la función integradora tradicionalmente adjudicada al trabajo asalariado típico.

¹¹ Para un análisis de la segmentación en relación a las estrategias empresarias respecto a las políticas de recursos humanos véase Esquivel (1997).

¹² Véase Nun (1989) y cita 13.

Cuadro 1: Jóvenes expulsados de la Industria.

Nombre	Edad	Antes del despido (1996/97)			Fecha despido	Después del despido (1996/97 - 1999)				Trayectoria
		Ocupación	Jefe de hogar	Tamaño grupo familiar		Ocupación	Situación laboral	Jefe de hogar	Tamaño del grupo familiar.	
EDUARDO	29	Encargado de deposito)	Si	2	May-96	Empleado empresas de códigos de barra	Empleado asalariado	Si	1	Asalariado Estable y Protegido
ORLANDO	30	Chofer de auto elevador en Molinos	No	4	Jun-96	Chofer de auto elevador	Empleado asalariado	No	3	↓ Asalariado Estable y Protegido
ALBERTO	32	Chofer de autoelevador	Si	-	Feb-97	Docente secundario	Empleado asalariado	Si	-	
CESAR	33	Técnico químico	No	3	May-96	Técnico químico	Empleado asalariado	No	2	
MARCELO M.	29	Operario de fabrica	Si	3	96	Chofer	Empleado asalariado precario	Si	2	
DANIEL	29	Matricero	No	3	96	Chofer de cuadrilla de teléfono	Empleado asalariado precario	No	3	↓ Asalariado Precario
MARCELO A.	31	Operario de deposito de Galletitas	Si	4	Jun-96	Engrasador de rotativas	Asalariado temporario por contrato	Si	1	

CARLOS C.	29	Operario múltiple en fabrica de cochecitos	Si	1	Abr-96	Chofer repartidor	Empleado asalariado precario	Si	2	
JOSÉ	28	Tapicería y expedición en fabrica de muebles	No	2	Mar-96	Remisero a porcentaje, changas de albañil y pintura	Changuista	No	3	Asalariado Estable y Protegido ↓
LUIS	30	Operario en depósito	Si	3	Jul-96	Chofer en remisaría	Asalariado subocupado	Si	3	Intermitencia ocupación – desocup. – subocup.
CARLOS	28	Etiquetador en papelera	Si	1	Ago-97	Armador de PC y Backups	Changuista	Si	2	
MARCELO	31	Preparador y administrativo en droguería	Si	2	Jul-96	Chofer remisero	Cuentapropia	Si	2	Asalariado Estable y Protegido ↓
HERNÁN	28	Técnico de revelado en Kodak	No	4	Jul-96	Contratista en servicios de refacciones	Trabajador cuentapropia	No	4	Cuentapropia
MARTÍN	27	Operario múltiple	No	2	Mar-97	Colocación de membranas	Cuentapropia	No	2	

Trabajadores Jóvenes del Sector Servicios

Mariana de Gainza
Juliana Persia

1. Introducción

En el marco de la actual redefinición del modelo de acumulación pudo evidenciarse la relativa expansión del sector servicios; sin embargo, las “racionalizaciones” y reestructuraciones al interior de las empresas, así como las fusiones que afectan al circuito más dinámico del sector; y la crisis de las empresas que no lograron reconvertirse; constituyen motivos constatables de cómo se vieron afectados los trabajadores insertos en el mismo.

En tal sentido el presente trabajo se propuso abordar el estudio de trayectorias laborales de hombres adultos jóvenes cesanteados entre 1996-1997 de empleos formales y protegidos del sector; siendo que dichos despidos en todos los casos se correspondieron con situaciones de crisis y transformación de las firmas que los empleaban. De este modo, el estudio se plantó acceder a un tipo de conocimiento dinámico de los cambios operados, vinculado al análisis del flujo continuo de las historias de los diferenciales intentos – de éxito y de rebotes- por reingresar al mercado laboral, (captados mediante entrevistas en profundidad).

Cabe indicar, a su vez, que éste trabajo no predica sobre el conjunto de los casos muestrales del segmento de los adultos jóvenes de los servicios¹³, sino que a partir de un ejercicio de comparación entre los diferentes puntos de llegada de las trayectorias, se seleccionó solo a aquellos casos que lograron reinserirse en empleos formales y protegidos del mismo sector. Dicho recorte, procuró homologar los rasgos generales de las trayectorias, de modo tal de poder indagar en elementos diferenciales mas específicos.

De este modo, posicionados desde la irrupción que operan los procesos de despido en la cotidianeidad laboral, se analizaron los elementos diferenciales que intervinieron en las orientaciones subjetivas para la reinserción laboral; al tiempo que se procuró indagar en las condiciones (recursos materiales y simbólicos, destrezas resolutivas) que mostraron ser elementos habilitantes de mayores grados de negociación frente a la estructura de oportunidades de empleo.

Esto es que si bien el estudio se enmarca en el discurso sobre el ámbito laboral, como ámbito prototípicamente habilitante de la reproducción de los sujetos en las sociedades capitalistas; interesó indagar en las formas en que otro tipo de relaciones no susceptibles de encuadrarse directamente en este ámbito, favorecen – habilitan / desfavorecen – reemplazan – imposibilitan; las formas que asume la inserción en lo laboral después del despido o las posibles formas alternativas de la reproducción que puedan configurar.

2. Análisis de los casos:

En primer término, nos encontramos con ciertas diferencias en los recorridos laborales de los 6 miembros de este grupo, que nos habilitan a realizar una subdivisión entre aquellas trayectorias que claramente podemos definir como “exitosas” (Grupo A), y aquellas otras en las que el carácter exitoso parece “relativizado” (Grupo B) por diferentes elementos que habremos de analizar.

Grupo A	Grupo B
Pablo	Ernesto
Juan Gonzalo	Carlos
Sergio	José Manuel

(La reseña biográfica de cada uno de los casos se encuentra en el anexo)

Resulta sugestivo, asimismo, que los tres jóvenes de trayectoria exitosa son solteros y tienen nivel de instrucción terciario o universitario; mientras que en los otros tres casos de éxito más dudoso se corresponden con situaciones de carga familiar -hombres casados con hijos-, y con niveles de instrucción formal secundario.

Asimismo, para la evaluación de la situación de llegada consideramos relevantes tanto los aspectos relativos a las condiciones objetivas de la nueva situación laboral, como los aspectos subjetivos ligados a la percepción de la situación por parte de los afectados, inescindible de las expectativas y marcos valorativos asociables a sus biografías particulares.

¹³ Ver anexo metodológico Documentos del Instituto Gino Germani N° 27.

Grupo A.

En los tres casos que integran este subsegmento, verificamos una reinserción exitosa en el mercado laboral, a partir de la obtención de un empleo formal-protegido en condiciones consideradas como favorables por los propios involucrados. En tal sentido, no sólo los aspectos objetivos de la reinserción (acceso a beneficios sociales y estabilidad) sino también los subjetivos (conformidad y satisfacción con el nuevo empleo); convierten a estos tres casos en ejemplos que podríamos llamar “puros” del tipo 1 de trayectoria.

Los tres entrevistados son solteros y en el momento del despido se encuentran viviendo con sus padres. Si bien todos pertenecen a hogares de clase media; nos encontramos con diferentes niveles de “holgura” en la situación económica del hogar, y de participación de los sueldos de ellos, en de los gastos comunes. Ambas cuestiones, sin embargo no parecen estar directamente relacionadas.

En efecto, Juan Gonzalo, que define a su familia como de clase media o media alta, dice ser principal sostén del hogar, y por lo tanto haberse sentido muy presionado por la situación de desempleo, (hecho que a su vez coincidió con un accidente biográfico: su padre debía ser operado del corazón); en tanto que Pablo y Sergio, de familias menos acomodadas, declaran tener participación en el pago de los gastos comunes, sin ser por ello sostenes fundamentales de sus familias.

De este modo, la presión por conseguir un empleo en tanto forma de reproducción material –que manifiestan haber sentido los entrevistados-, no parece susceptibles de medirse en términos de nivel de ingresos o riesgo social enlazado a estos, sino que resulta de las exigencias que la propia pertenencia social a estratos, imprime sobre lo que se considera necesario, suficiente e insuficiente; al tiempo que de la propia percepción y asignación de los roles dentro de la dinámica del hogar.

Pero mas allá de esta primer observación sobre el impacto del despido en la organización de los gastos del hogar, interesa destacar aquí, que en los tres casos el despido refracta fuertemente sobre la percepción de sus propios perfiles laborales y de sus proyectos de largo plazo. Esto básicamente se evidencia en la nueva perspectiva que asumen sus carreras terciarias o universitarias.

Pablo comienza a estudiar cuando queda desempleado y de allí en más la orientación de sus búsquedas de trabajo están signadas por la compatibilidad de horarios con sus estudios; al tiempo que cada uno de los empleos que obtiene son percibidos como *“un puente para otra cosa”*: terminar su carrera y ejercerla. Sergio aprovecha el desempleo para recibirse, hecho que implica una renuncia temporaria a su habitual estilo de gastos personales y un mayor esfuerzo familiar; por último, Gonzalo pasa a dedicarle más atención al estudio, -antes supeditado al trabajo- dado que en su experiencia como desocupado revalorizó la obtención de un título universitario para posicionarse mejor en el mercado de trabajo.

En todos los casos la vivencia de verse por fuera de sus trabajos, coincide, genera o fomenta una nueva forma de percibirse y de asumir los proyectos personales. Esto se vincula a los balances que los propios entrevistados hacen de sus trayectorias, donde dejan traslucir cierta condescendencia con los años juveniles en los que no están claras las perspectivas ni aparecen fuertemente proyectos de independencia, ni responsabilidades, al abrigo de buenos trabajos que les provenía ingresos de los que podían disfrutar personalmente -mas allá de los aportes que hicieran en sus hogares.

Ahora bien, remontándonos a los trabajos de referencia, nos encontramos con diferentes situaciones definidas por los diversos tipos de tareas y responsabilidades, así como de satisfacción con el trabajo. En tanto que Gonzalo ganaba grandes sumas de dinero dedicándose a la actividad que le gustaba (operador de bolsa), y Sergio trabajaba como empleado contable (actividad relacionada con lo que decidió estudiar), a Pablo, en cambio, su trabajo –con anterioridad al despido- comenzó a molestarle siendo que le resultaba un obstáculo para su nuevo objetivo de estudiar una carrera terciaria; en este sentido resta mencionar que él mismo decide hacerse echar.

Cuando empecé a trabajar había buena relación con la gente del trabajo. Después como ya no quería trabajar más...Eran horarios rotativos, y yo quería estudiar (...) Entonces empecé a ver la manera de irme del trabajo. Y además todo se venía medio abajo: había poco trabajo..." "Busqué un roce con mis jefes. Con mi encargado estaba todo bien: yo le expliqué mi situación; con los que empecé a buscar un roce fue con los otros jefes (los superiores de mi encargado). Entonces me mandaron a hablar con la psicóloga. ...Así fue como se armó el roce, primero con la psicóloga, después me fueron a hablar de vuelta...Y yo seguía en la misma. Hasta que llegó un día en que me mandaron el telegrama y me echaron. (Pablo)

Respecto a los motivos de los despidos; Sergio señala que agencia de viajes donde trabajaba debe cerrar por falta de clientes. En el caso de Juan Gonzalo, el despido se vincula a las dificultades del sector financiero tras la crisis del “tequila”, lo que a su vez, se vuelve especialmente relevante al considerar sus dificultades para encontrar un nuevo empleo en el sector.

Pablo, en cambio, no se ve directamente afectado en este aspecto; sin embargo, remarca su suerte: si no se hubiera encargado de hacerse echar, hubiera sido de todos modos despedido unos meses más tarde, como efectivamente les sucedió a sus compañeros de trabajo, que ni siquiera fueron indemnizados.

La búsqueda de un nuevo empleo no resultó sencilla para ninguno de los tres, dado que iniciaron búsquedas orientadas a exigencias específicas: no buscaban un trabajo “cualquiera”, sino que intentaban conseguir empleos que acompañaran y se adecuaran a sus proyectos personales. Y es en este sentido que su reinserción final, más allá de los empleos temporales o changas que hayan realizado previamente, puede ser calificada como “exitosa”. En efecto, consideran que la situación laboral en que se encuentran en la actualidad es buena e incluso mejor que la anterior al despido; en el caso de Pablo por que su nuevo empleo le permite concretar su proyecto de estudiar Bellas Artes; en el caso de Sergio y Gonzalo por que éste se vincula a la especialización progresiva en un camino profesional de interés.

A Sergio su nuevo trabajo le permitió mudarse de la casa de sus padres y su situación laboral le brinda la “tranquilidad” suficiente como para poder proyectar y planificar su itinerario de desarrollo futuro. En su caso también resulta interesante el hecho de que pudo capitalizar muy bien la ganancia de tiempo que implicó pasar a ser desempleado: por un lado, terminó su carrera, y por el otro, tuvo sus primeras experiencias como profesional autónomo, cosa que él valora como muy positiva para su formación. Un último punto a señalar es la relación que entabla con su trabajo actual: él considera que ya este trabajo le aportó todo lo que podía darle -en cuanto a formación y aprendizaje- de modo que en un tiempo más estaría dispuesto a recomenzar la búsqueda de otro empleo.

Por otra parte, en cuanto a la estructura de oportunidades, apreciamos en estos casos una relativamente amplia capacidad de optar (orientación efectiva de la búsqueda según los propios criterios, posibilidad de rechazar trabajos

inconvenientes y de elegir entre alternativas en función del propio proyecto), lo que a su vez va acompañado de una autovaloración positiva de su trayectoria de vida y los papeles jugados sucesivamente por el sujeto, lo que implica una confianza y fortaleza fundamentales para la proyección de un futuro. En tal sentido, resulta clave el hecho de que en estos casos, a diferencia de lo que sucede con otros de los entrevistados, hay objetivos futuros y proyectos que son capaces de explicitar, y que, consideran, están dentro del horizonte de sus posibilidades.

Estoy bien. Igualmente no es lo que me gusta a mí, pero me sirve para poder terminar de estudiar." "Es un puente para otra cosa". "Cuando me reciba, trataré de conseguir trabajo. Creo que va a estar todo bien con la docencia (hasta ahora, más que un par de prácticas, no tuve experiencia como docente). Y si no, no importa, porque me gusta lo que estoy estudiando, así que si, llegado el caso, no puedo ejercer en un colegio, haré un taller, o trabajaré por mi cuenta...(Pablo)

La situación a partir de que me echaron no cambió mucho, yo creo que porque tenía guita ahorrada. Si no hubiera cambiado bastante, y hubiera tenido que laburar por lo que sea...O sea, tuve la posibilidad de rechazar trabajos...(Juan Gonzalo)

Resta destacar que los caso de Juan Gonzalo y de Sergio nos muestran trayectorias móviles-flexibles, que no son función de determinaciones impuestas por el empleador sino que ellos mismo, parecieran moverse y estar alertas a las señales de mercado –habitualmente mediatizadas por relaciones sociales directas y de confianza- para reubicarse donde más convenga. Esta versatilidad laboral, desvincula los ámbitos específicos de socialización en los que se desempeñan (las distintas empresas); de los propósitos y lazos de pertenencias de estos jóvenes. En todo caso, ellos mismos portan un saber hacer y un plan personal que buscan espacios intercambiables de realización¹⁴.

Por último, se especifica que la disponibilidad de recursos y capitales (acervos culturales y económicos) mostraron ser elementos que inciden en la posibilidad de efectuar búsquedas selectivas de trabajo, o procesos de recalificación de la mano de obra que evitan en mayor medida la reinserción bajo formas altamente precarizadas –cuestión que se registra en otros agrupamientos de trayectorias.

En tal sentido, es importante resaltar el papel central que sus familias y sus contactos y amistades juegan en el contexto de estas trayectorias favorables. Todos son acompañados y respaldados por sus seres cercanos, y a la vez, sus contactos sociales más amplios (amistades y relaciones construidas en el ámbito laboral) son fundamentales para la búsqueda exitosa de empleo. Asimismo, los estímulos y presiones familiares están presentes, en los proyectos personales de formación en estudios especializado para, a posteriori, desarrollarse en el campo laboral (el caso de quienes asumen de modo sistemático el mandato de lograr un título terciario o universitario).

Grupo B.

En primera instancia, lo que diferencia a los hombres de este subsegmento de los anteriores es el tener una responsabilidad bien delimitada como jefes de hogar. Son casados o formaron parejas estables. En algunos casos son único sostén económico del hogar, a la usanza del modelo tradicional de familia, mientras que en otros casos las mujeres también trabajan, conservando sin embargo el hombre el carácter de principal sostén. Algunos tienen hijos

¹⁴ Esta interpretación se basa en los enfoques sobre las "instituciones estructurantes de la dinámica del empleo": Pries, 2000.

pequeños, habiendo afrontado en ciertos casos la coyuntura de la “ampliación de la familia” en el momento crítico del despido.

En relación al primer grupo, en estos casos aparecen otras prioridades y valoraciones en relación al trabajo. La formación profesional cede paso a la formación planificada de una familia, y la dedicación a un trabajo como medio de vida y encauzador de las aspiraciones de ascenso social.

En cuanto a los trabajos de referencia, nuestros entrevistados se encontraban conformes con sus actividades, de tipo administrativo o de ventas. Fueron ascendiendo en sus trabajos, y visualizaban un futuro de progreso en el marco de sus empleos. En el caso de Carlos, la valoración de la formación universitaria en función exclusiva del proyecto laboral queda especialmente clara en la medida en que el estudio pierde su sentido cuando es despedido. Su formación especializada se enmarcaba dentro de aquel específico proyecto laboral.

Carlos relata que la fábrica de galletitas en la que trabajaba fue absorbida por otra empresa (incluyendo a su personal) y sin mediar demasiado tiempo, la empresa ampliada quebró. Del mismo modo, José Manuel se vio afectado (como ya señalamos en el caso de Gonzalo, y señalaremos luego al ocuparnos de Leonardo) por la retracción de la actividad financiera que impactó sobre los bancos y financieras más periféricos respecto a la red transnacional y monopolista; y sobre el personal de los bancos fusionados. Por último, el despido de Ernesto se relaciona con la reestructuración de la empresa, básicamente implementada a través del despido de antiguos empleados y la contratación de nuevos y más baratos. A su vez, la propia coyuntura recesiva en la que se ocasionaron los despidos, actuó dificultando y restringiendo las posibilidades de este grupo de hombres para conseguir un nuevo empleo.

El general el grupo tendió a persistir en la búsqueda de trabajos relacionados con las habilidades adquiridas en sus trabajos previos y a partir de los cuales construyeron una red social de contactos. En ciertos casos, además el “capital cultural” incluye habilidades y destrezas específicas que permiten a los que las poseen, desarrollar alternativas complementarias de trabajo autónomo, que convergen con sus trabajos en relación de dependencia, fortaleciendo las posibilidades de sobrellevar las coyunturas desfavorables y disminuyendo los riesgos de ser afectados por procesos de exclusión.

Carlos y Ernesto, contaban con esta “ventaja relativa”. El primero por sostener su actividad como maestro mayor de obras, paralelamente a sus inserciones estables, capitalizando entonces su título secundario especializado y su experiencia universitaria -que quedó trunca porque él no consideró que el esfuerzo invertido fuera a tener su contrapartida garantizándole trabajo como profesional. Y el segundo realizando changas como programador, habilidad adquirida, por otra parte, de forma autodidacta.

Todos los entrevistados pasaron por trabajos intermedios –en su mayoría contratados por tiempo determinado, realizando suplencias, o actividades por cuenta propia- conseguidos en el corto plazo; hasta que lograron una reinserción asalariada registrada y previsiblemente estable. Por otra parte, los accidentes biográficos, sobre todo los ligados a la “vida reproductiva”, aparecen como fundamentales en general en todo el segmento, justamente por tratarse de la edad en que las parejas comienzan a tener hijos. Estas situaciones agregan una cuota muy importante de presión y angustia a la inestabilidad e incertidumbre laboral.

Finalmente, todos consiguieron reinsertarse en una actividad similar a la que realizaban en sus trabajos de referencia. Y ello no sólo por una búsqueda

explícita en ese sentido, sino también por el condicionamiento de sus trayectorias previas: habiéndose desempeñado en áreas específicas, los contactos que realizaron en sus épocas de empleados fueron con gente que participaba de las mismas actividades; y también aprendieron en cierta forma a “moverse” dentro de tales áreas. Por ejemplo, Ernesto capitalizó su experiencia y contactos en el área empresarial relacionada con la colocación de personal, mientras que Carlos se valió de los contactos que realizó como vendedor y repositor de supermercados para conseguir una actividad afín. José Manuel siguió trabajando como cajero, esta vez gracias a la intermediación del jefe de su mujer.

El balance sin embargo, relativiza el éxito de la reinserción. Carlos, si bien manifiesta estar conforme con su empleo actual, no duda en señalar que su trabajo de referencia era mejor, sobre todo por los ingresos; para Ernesto, las cosas no han cambiado sustancialmente, a no ser que sus gastos también se han incrementado por un nuevo nacimiento, y que el factor “inestabilidad” se ha incorporado como factor que agrega “ruido” en las posibilidades de proyección.

Yo antes ganaba \$1800, y ahora gano \$1300, así que son \$500 menos... Así que hay un cierto porcentaje de dinero menos que antes. (Carlos)

3. Consideraciones finales.

Luego del análisis pormenorizados por sub-segmentos, en este apartado procuramos poner sintéticamente de manifiesto los elementos que justifican tanto su agrupamiento en un solo tipo de trayectoria (el haber arribado finalmente a puestos de trabajo formales, protegidos y acordes con la calificación de estos trabajadores); como aquellos que marcan la necesidad de diferenciarlos (la modalidad de tránsito y la conformidad con sus trabajos actuales).

En tal sentido, como cierre e integración de este primer bloque de casos presentados, resulta interesante introducir una dimensión hasta ahora no abordada: la coyuntura económica en la que se juegan las reinserciones laborales de los casos exitosos y de los de éxito relativo. En efecto, los casos agrupados en a) “trayectoria exitosa”; fueron despedidos en 1997, mientras que los b) “Trayectoria de éxito relativo”, fueron despedidos mayoritariamente en 1996.

De este modo, los beneficios de la recuperación del ciclo -1997-1998- habrían recaído más rápidamente sobre la desocupación de los cesanteados en 1997, expandiendo sus oportunidades de empleo y mejorando la capacidad relativa de materializar -en inserciones- las expectativas de empleo que los entrevistados del primer grupo manifestaron tener. Paralelamente, puede indicarse que los despedidos en 1996, habrían transitado la crisis en período de búsqueda de empleo (junto a empleos temporarios o parciales), siendo que el horizonte favorable se encontraría entre un año o año y medio, después de quedar cesantes.

A su vez, a estos determinantes del mercado de trabajo se agregan los elementos ya mencionados –para el primer grupo- de menor responsabilidad familiar, cuestión inescindible de la menor urgencia por volver al mercado de trabajo en tanto forma de obtener ingresos. Suponemos que en este plano, jugó la posibilidad de capitalizar el despido, para terminar etapas inconclusas de formación o apostar a la capacitación como forma de mejorar el perfil laboral futuro. De este modo, en el primer grupo el éxito visible de sus trayectorias, se vincula a que mientras dura la recesión no están mayoritariamente orientados a

conseguir ingresos importantes; estudian, viajan, dejando temporalmente en un segundo plano el trabajo-ingreso; al cual volverán ellos mismos *reconvertidos*.

La relativización del éxito de los segundos casos, en cambio, encuentra arraigo básicamente en la modalidad de trayecto intermedio entre el punto de origen y de llegada. Durante la crisis, estos principales jefes de hogar han realizado trabajos por tiempo determinado, suplencias, trabajos de auto-empleo, entre otros; a la vez que manifestaron estar dispuestos a bajar expectativas y buscar trabajos por debajo de ellas. Este último elemento, diferencia netamente al segundo sub-segamento.

Resta mencionar, en este sentido, que no constituye una excepción –en este segundo grupo- el hecho de que luego de que consiguen sus trabajos actuales en la recuperación del ciclo; tanto el perfil laboral como los contactos construidos en la carrera laboral, empiezan a manifestar su capacidad de soportes efectivos que se materializan en el acceso a ofertas de trabajos entre las que puede optar. Esto es, que la recuperación prácticamente homologa a estos dos subsegmentos.

Por suerte apareció esto. Y a la semana me llamaron de un banco para ver si quería trabajar como personal temporario, creo que era el Banco de Boston (¡Y yo había estado un año y pico buscando sin que nadie me llamara!). El gerente que me había hecho entrar a mí en la financiera, se fue como personal contratado al Banco de Boston, entonces llevó toda la cartera de créditos que tenía la financiera al Boston. Estuvo ese año y pico tratando de conseguirme un trabajo; y al final cuando me consiguió algo... (yo ya tenía esto). (José Manuel)

ANEXO

-Breve reseña de casos-

Pablo (25)

Trabajó durante cuatro años y medio como preparador de pedidos en una droguería. Su trabajo no le gustaba; tenía varios inconvenientes (horarios rotativos, tarea rutinaria y de baja complejidad, ninguna posibilidad de crecimiento o aprendizaje) que con el paso del tiempo terminaron por cansarlo. Él quería empezar a estudiar, y los horarios del trabajo no se lo permitían. Entonces decidió hacerse echar y para ello generó ciertos roces con sus jefes, que finalmente desencadenaron el despido.

En cuanto fue despedido, comenzó el magisterio de Bellas Artes. Con el seguro cubría sus gastos y su padre también lo ayudaba pasándole algo de dinero. Durante unos meses realizó trabajos esporádicos en la imprenta de un amigo de su padre, haciendo diagramaciones con computación. Al poco tiempo, comenzó a buscar trabajo nuevamente. Necesitaba un empleo que pudiera articularse con sus horarios de estudiante, por lo que la cosa no era tan sencilla. Tras cinco meses de búsqueda (a través de los avisos clasificados, dejando su curriculum en establecimientos, avisando a sus amigos y conocidos); hace un año consiguió el empleo que conserva hasta la actualidad, con el que está muy satisfecho. Trabaja como vendedor en un gran comercio de artículos del hogar (mayorista y minorista). En comparación con su trabajo anterior, considera que el actual es mejor, en todos los sentidos. De todas formas, es el aspecto instrumental de su trabajo lo que resalta; está satisfecho con este empleo en la medida en que le permite estudiar, y pensando en el futuro poder trabajar en algo que realmente le guste.

Juan Gonzalo (30)

Trabajaba como operador de bolsa, en la sociedad de bolsa del banco Exprinter. Era una tarea que venía realizando desde varios años atrás, trabajando para otro banco, el Quilmes. Además de trabajar, estudiaba Economía en la UBA, pero de modo inconstante, pues su dedicación fundamental era el trabajo. Estaba muy cómodo y satisfecho con su trabajo, sin embargo, durante el último tiempo la merma en la actividad se hizo notoria (en el contexto de las dificultades que afrontaba el sector financiero, tras la crisis de México y el “efecto tequila”). Él fue despedido tras dos años y medio de trabajo, en el marco de una reducción generalizada de personal.

Desde hacía tiempo consideraba la posibilidad del despido, por lo que estaba atento a cualquier punta de trabajo que pudiera surgir dentro del sector financiero o fuera de él. Sin embargo, la búsqueda resultaba infructuosa, pues todos los bancos estaban golpeados por la crisis; y fuera del sector, las condiciones no lo satisfacían. Cuando recibió la noticia del despido, se estaba yendo de vacaciones a Europa. Al retornar del viaje, la noticia de que su padre debía ser operado agregó tensión a su situación, marcada por la incertidumbre respecto a su futuro laboral. Gonzalo vive con su familia (sus padres y sus dos hermanos), y si bien la define como de clase media o media alta, se asume como principal sostén económico del hogar. Los problemas de salud de su padre implicaban gastos e imposibilidad de trabajar, por lo que Gonzalo visualiza esta situación familiar como el aspecto más sobresaliente y difícil de la coyuntura posterior al despido.

Luego de unos meses consiguió un nuevo trabajo: como vendedor, en la fábrica de muebles de plástico de un amigo. Sin embargo, este trabajo le disgustaba, y le quitaba demasiado tiempo, que él prefería invertir en el estudio; y es que a partir del despido del Exprinter, había comenzado a percibir que era importante la obtención de un título universitario para posicionarse mejor en el mercado de trabajo. A los tres meses renunció (especulando con la posibilidad de que le saliera un trabajo que estaba tramitando, en el sector financiero -cosa que finalmente no ocurrió). De todas formas, pronto consiguió un nuevo empleo, como operador de bolsa, en el que se mantuvo durante cuatro meses hasta conseguir su trabajo actual (en la parte comercial de la Administradora de Fondos del Banco Galicia), con el que está muy satisfecho, porque si bien no es la actividad que más le gusta, tiene un buen sueldo y mayor estabilidad que en la Bolsa, lo que lo hace considerar que su situación laboral mejoró. Además, a diferencia del trabajo en la fábrica de muebles, su empleo actual le deja tiempo para estudiar. De cualquier manera, siempre escucha todas las ofertas de trabajo que recibe; esa es su “filosofía” en cuanto a lo laboral: permanecer siempre atento para aprovechar cualquier posibilidad de progreso.

Sergio (26)

Trabajaba en una agencia de viajes haciendo tareas contables mientras estudiaba la carrera de Contador en la Universidad de Lomas de Zamora. Su trabajo le gustaba y el clima laboral era bueno. Pero la agencia cerró por falta de clientes (seis meses antes del cierre ya se había reducido la jornada de trabajo y los sueldos del personal, debido a las dificultades que afrontaba la empresa).

Por entonces vivía con su familia, y su sueldo era importante para la economía familiar, pues colaboraba en el pago de impuestos y servicios. Pero como el despido no fue sorpresivo, la familia pudo ir organizándose para afrontar la dificultad. Y Sergio tuvo el respaldo y el tiempo necesarios para dedicarse de lleno a las últimas materias de su carrera.

Desde hace un año trabaja como encargado de impuestos en una empresa bioquímica, exportadora de drogas básicas. Además, tiene cuatro clientes particulares. Su situación laboral es favorable, y evalúa como fundamental el haber podido recibirse, ampliando así sus alternativas de trabajo. Planifica comenzar a buscar otro empleo a partir del año próximo, pues considera que su puesto actual ya le aportó lo que podía aportarle: no tiene nuevas cosas para aprender en la empresa, y tampoco tiene posibilidades de mejorar su posición en ella. Su proyecto es seguir creciendo e ir especializándose en tareas contables relacionadas con el turismo o la exportación. Gracias a su nuevo trabajo pudo mudarse de la casa familiar. En este momento comparte un departamento con su hermano, y ahorra para poder casarse con su novia, a quien también conoció en su trabajo actual.

Ernesto (27)

Trabajaba como empleado administrativo en una empresa de colocación de personal eventual. Durante los últimos dos años antes de ser despedido, se ocupó de las liquidaciones de sueldos. Estaba cómodo con su trabajo, y rescataba como importante el buen clima humano. En un momento, hubo una separación entre los socios dueños de la empresa, y luego vinieron la reestructuración y los despidos.

Ernesto vivía con su mujer y su hijita de dos años. Se habían ido a vivir juntos cuando ella quedó embarazada. Él era el sostén económico del hogar. En el momento en que lo despidieron estaba por nacer su segundo hijo, lo cual tiñó al despido de cierta "ansiedad" o urgencia adicional por la inminencia del parto. Durante dos meses no buscó trabajo, para poder ocuparse de su hija durante la internación de su esposa. Luego comenzó a buscar, a través de los avisos clasificados y por contactos (el haber trabajado en una empresa de personal le facilitaba el acceso al resto de las agencias), pero las cosas no resultaron tan fáciles.

Finalmente consiguió su trabajo actual, también como liquidador de sueldos en una agencia de personal. Si bien no dejó de buscar trabajo (ante el riesgo siempre presente de que las cosas "no marchen" para la empresa), está satisfecho con su empleo, en el que las condiciones son similares o mejores que en el anterior.

Carlos (33)

Trabajó siete años y medio para la fábrica de galletitas Mayco, primero como repositor y más tarde como vendedor. Había conseguido ese trabajo en un momento difícil, luego de estar seis meses desocupado en la época de la hiperinflación; y si bien el trabajo como repositor no le agradaba, debía mantener a su familia y no dudó en tomarlo. Con el tiempo se fue adaptando y las condiciones de trabajo mejoraron, sobre todo cuando pasó a ser vendedor, actividad ésta que sí le gustaba. La empresa brindaba posibilidades de ascenso y crecimiento, y con estas miras Carlos comenzó a estudiar administración de empresas en la Universidad de Luján. Sólo llegó a estudiar un año, porque comenzaron los despidos. Mayco compró a Capri, absorbiendo su personal; en ese momento alrededor de 800 empleados fueron despedidos, entre ellos Carlos. A los pocos meses, la empresa quebró.

Carlos había estudiado anteriormente tres años de arquitectura. Entonces, mientras trabajaba como vendedor, como ocupación secundaria se dedicaba a hacer planos de obra. Cuando fue despedido, le dedicó más tiempo a esta ocupación que siempre había sido secundaria; y simultáneamente seguía buscando un trabajo estable.

Gracias a los contactos que había hecho cuando trabajaba en Mayco, al poco tiempo de ser despedido consiguió empleo como repositor en Johnson&Johnson, donde trabajó durante un año y medio. Hasta que consiguió su ocupación actual, como vendedor para una firma de impermeabilizantes, selladores y adhesivos. Y si bien, su sueldo actual es inferior al que tenía en Mayco, está conforme con la actividad y con el clima de trabajo. Sin embargo, le gustaría trabajar autónomamente. Cosa que por el momento no cree que sea posible; sigue necesitando de un ingreso fijo para poder sobrevivir.

Cuadro2 : Hombres jóvenes del sector servicios.

Nombre	Edad	Antes del despido (1996/97)			Fecha despid o	Después del despido (1996/97 - 1999)				Trayectoria
		Ocupació n	Jefe de hogar	Tamaño grupo fliar.		Ocupació n	Situació n laboral	Jefe de hogar	Tamaño del grupo fliar.	
PABLO	25	Preparador de pedidos en una droguería	No	3	Dic-96	Vendedor en un comercio de artículos del hogar	Empleado asalariado	No	3	Asalariado Protegido ↓
JUAN GONZALO	30	Operador de Bolsa	Si	3	Sep-96	Administrati vo de Administra dora de fondos	Empleado asalariado	Si	3	
SERGIO	26	Trabajo contable en agencia de viaje	Jefatura comparti da	N/S	N/S	Encargado de impuestos en una bioquímica	Empleado asalariado	Jefatura comparti da	N/S	
ERNESTO	27	Empleado administrativo en empresa de personal eventual	Si	2	Jun-96	Liquidador de sueldos en agencia de personal	Empleado asalariado o inestable	Si	2	Asalariado Protegido ↓ Asalariado Protegido Exito relativo
CARLOS	33	Vendedor en empresa de galletitas	Si	2	Abril-96	Vendedor para una firma de impermeabil i-zantes	Empleado a pocentaje	Si	2	
JOSE MANUEL	31	Cajero en una financiera	Jefatura comparti da	1	Sep-96	Cajero en empresa de gas	Empleado asalariado	Si	3	

Borrón y Cuenta Nueva .

Hombres adultos expulsados de la industria

Victoria Salvia

1. Introducción

El siguiente trabajo presenta el estudio de trayectorias de un segmento particular de trabajadores del sector formal que fueron cesanteados el periodo 96-97: los hombres adultos expulsados del sector industrial.

La muestra está conformada por 10 casos; las edades de los entrevistados están comprendidas entre los 37 y los 41 años, y todos ellos trabajaban en el sector de la industria, donde desarrollaban tareas manuales o de supervisión. Es necesario establecer que se trataba de empleos regulados y protegidos, por lo que todos ellos fueron indemnizados y accedieron al seguro de desempleo.

Este estudio cualitativo rastrea -a través de las entrevistas en profundidad- las trayectorias laborales, familiares e institucionales de los trabajadores. El análisis comprende los sucesos y transformaciones desde periodo anterior al despido hasta mediados de 1999, momento en el que se realizó la entrevista.

A continuación se analizan los casos y se reconocen las coincidencias y similitudes entre los recorridos individuales. De este modo, y considerando la situación inicial y los resultados al momento de la entrevista, se construyen las trayectorias tipológicas que se presentan con más claridad. Y fundamentalmente se intenta dar cuenta de todos aquellos factores que influyen en el recorrido que se describe entre ambos momentos.

2. Presentación de las trayectorias

Los casos analizados presentan gran heterogeneidad de cursos laborales y de vida, sin embargo, el análisis tipológico de las entrevistas no esconde ésta complejidad, y permite por el contrario arrojar mayor claridad a través del análisis comparativo de las distintas trayectorias.

Partiendo del análisis del momento anterior al despido, y avanzando hasta el momento mismo de la entrevista, se intenta ver cuánto y de qué manera los sujetos se acercan a la exclusión o a la inserción laboral exitosa, considerando toda una variedad de caminos posibles entre ambas.

Al mismo tiempo, se intenta discernir el papel que juegan la familia, los vínculos sociales e institucionales y las propias características y decisiones individuales en el acontecer de este tramo de sus historias laborales. A la vez que se indaga sobre las percepciones de los sujetos sobre estos acontecimientos y cambios.

Partiendo de los criterios especificados, es posible considerar cuatro tipos de trayectorias que comprenden la diversidad de casos que aquí se presentan.

El primer grupo de cinco entrevistas muestra una trayectoria caracterizada por la reinserción asalariada relativamente protegida. Se trata de empleos registrados, pero en situaciones de gran precariedad si se los compara con el trabajo de origen. Son factores complejos y diferentes en cada caso, los que hacen discutible la caracterización de estos empleos como distintivamente estables y protegidos. La precarización de las condiciones laborales se filtra en la desigual relación entre sueldo y horas de trabajo; en los contratos, cada vez más flexibles; y en los beneficios, que se obtienen solo en forma parcial.

La segunda trayectoria está representada por un único caso y se caracteriza por el pasaje del sector asalariado formal al sector cuentapropista. Esto implica para el sujeto una autonomización del trabajo. Pero también conlleva un proceso de precarización: la inserción laboral ya no asegura la protección social, aunque continúa siendo relativamente estable.

La tercera trayectoria, constituida también por un caso, nos muestra un pasaje de un empleo asalariado y protegido, a un trabajo intermitente y precario. Se trata de una subocupación, de muy poca estabilidad.

Por último, el cuarto grupo, de tres entrevistas muestra una trayectoria que va desde el asalariamiento formal a la desocupación e inactividad,. Aquí, luego de la expulsión del sector formal, no se da una reinserción en el mercado laboral. Es una trayectoria que parte de una búsqueda activa que se va desgastando con el tiempo hasta convertirse en una situación de abatimiento.

Demarcar la pertinencia de los casos a una trayectoria u otra no es un proceso simple ni lineal. Por lo tanto se debe ser muy cuidadoso al analizar cada trayectoria y especialmente al intentar explicar las razones de su desarrollo peculiar.

En este trabajo, se busca dar cuenta de aspectos comunes entre los individuos que recorren una trayectoria similar. En este sentido, las condiciones y modos de vida antes y después del despido, las representaciones sobre el mundo laboral y familiar, son algunas consideraciones fundamentales. Se analiza la incidencia del marco social e institucional, del nivel cultural, del conocimiento de un oficio; pero también la importancia que dan los sujetos a sus proyectos personales y el peso que otorgan a aquello que consideran que pueden perder o ganar en el trayecto (bienes materiales, dinero, tiempo, valores, conocimientos, relaciones, etc).

3. Breve presentación de los casos

Trayectoria I. Reinserción asalariada relativamente protegida.

Caso 1.

Héctor A. (40 años) había trabajado durante 7 años en un frigorífico, donde se empleaban 9 personas. Allí se dedicaba a la factura de chacinados, oficio que conocía detalladamente y desde muy joven.

Fue despedido porque no aceptó la oferta de la empresa para pasar a trabajar en negro. A partir de allí comenzó a buscar un nuevo empleo inmediatamente.

Mientras tanto, cobró el Seguro de desempleo y realizó diversas changas hasta que obtuvo un trabajo como chofer en otro frigorífico. Se trata de un empleo asalariado donde existe cierta seguridad de continuidad. La protección de este trabajo era relativa ya que el sueldo es bajo y las cargas sociales no son pagadas por la empresa en forma constante debido a la complicada situación económica por la que atraviesa. También la relación salario/horas trabajadas es negativa si se la compara con el empleo anterior.

A pesar de esto, se da una situación de mejora de las condiciones laborales desde lo subjetivo ya que Hector considera muy buena su relación con los patrones.

En cuanto al ámbito familiar, está casado y tiene 10 hijos. La esposa fue siempre la encargada del hogar y de los niños. No trabajó en ningún momento, ni siquiera mientras él estuvo desocupado.

La reinserción laboral en este caso fue posible en gran parte gracias a redes de conocidos que se tejieron alrededor de la familia. La ayuda que él recibió en la búsqueda de trabajo se debió al importante número de hijos, que llevaron a que todos se preocuparan por el bienestar de la familia. Los hijos también fueron los que trajeron la ayuda institucional al hogar ya que por ellos se contaba con apoyo del Estado.

Caso 2:

Pedro M. (41 años) trabajó durante 5 años como operario de agujereadora en una metalúrgica, donde empleaban otras 50 personas. Se trataba de un oficio que sabía y había venido desarrollando por un largo período. En el 96, la empresa comienza una reestructuración y flexibilización de personal, y Pedro es despedido.

Está casado y tiene un hijo. Se mantuvo siendo jefe de hogar aun cuando no tenía trabajo, y ni su esposa ni su hijo trabajaron en ningún momento.

Luego de quedar desempleado, y mientras cobraba el seguro, realizó changas de vigilancia. Luego obtuvo otro trabajo en el mismo rubro que mantiene hasta la actualidad. Aunque se trata de un empleo asalariado protegido, la empresa de seguridad no tiene todo en regla. (No cobra aguinaldo ni ayuda escolar, pero como un juicio significaría quedar sin empleo la situación se soporta). El sueldo también es inferior pero se puede compensar trabajando horas extras.

Pedro obtuvo este trabajo por contactos y amistades que lo recomendaron. Aunque también fue decisiva para reinsertarse la constante voluntad de búsqueda que demostró, ya que no decayó en ningún momento. Tomó la búsqueda con un trabajo en sí mismo.

Caso 3.

Pascualino L. (37 años) en el momento del despido era encargado de controlar que los fideos salieran correctamente de la máquina de cortado en una fábrica de pastas. Se trataba de una empresa de 500 empleados, donde realizó tareas durante 5 años y medio, ocupando distintas posiciones en la cinta de producción.

Vive con su pareja y sus 6 hijos. Su señora tenía un empleo del que fue despedida, por lo tanto, aun estando desocupado, él fue el encargado de sostener el hogar. Perdió su empleo porque la empresa estaba realizando una flexibilización del personal, y tomando gente nueva.

Cobró el Seguro de Desempleo e hizo changas hasta que obtuvo un nuevo trabajo en un supermercado, como empleado de depósito. Allí tiene beneficios

sociales y él considera que también continuidad. Sin embargo su contrato es por tres meses con evaluaciones y limitadas posibilidades de renovación.

El factor de mayor influencia para su integración en el mercado laboral fue el contacto y la relación que tenía con gente, que al igual que él, provenía de Santiago del Estero.

Caso 4:.

Antonio S. (39 años), trabajó tres años en Volcán, una fábrica metalúrgica de cocina, donde desempeñaba la tarea de supervisor de losado.

Está casado y tiene dos hijos. Antes de que el fuera despedido, su esposa solo hacía changas muy ocasionales, pero fundamentalmente se dedicaba a la casa. Esta situación no muestra modificaciones a lo largo de la trayectoria.

En los últimos seis meses en el empleo, el entrevistado, al igual que todos los empleados de la empresa, no cobraban su salario en dinero, sino por medio de productos elaborados por la firma, por ejemplo, cocinas. Durante este período salió a trabajar de remisero con su propio automóvil. Al perder el trabajo por medio de un arreglo con la empresa, cobró el 50 % de la indemnización. También cobró el seguro de desempleo hasta conseguir un nuevo empleo formal.

Trabajó dos meses por su cuenta, con un amigo, en herrería. Finalmente, consiguió un trabajo formal y protegido en una concesionaria de Fiat, como vendedor. Antonio realizó un gran esfuerzo por utilizar al máximo todos aquellos contactos que lo pudieran acercar a un empleo, y esto, tuvo un papel definitivo en el logro del empleo formal.

Caso 5.

Daniel M. (39 años) trabajó en una empresa textil durante 14 años y, en el momento del despido, se desempeñaba como encargado del mantenimiento técnico y electrónico de la fábrica.

Vive con su esposa y sus dos hijas. Incluso antes del despido de Daniel, su esposa trabajaba fuera de la casa, por lo tanto, el impacto económico de la desocupación no fue tan drástico.

Luego del cierre de la fábrica por la falta de trabajo, cobró el Seguro de Desempleo durante once meses. Dentro de este lapso estuvo los primeros tres meses sin trabajar, pero luego trabajó de remisero y realizó changas como electricista. A pesar de estas oportunidades de trabajo, siguió en la búsqueda de algún empleo que se relacionara con su oficio. Finalmente, se reinsertó en un empleo asalariado, donde realiza tarea de mantenimiento electrónico. Aunque se reinsertó en el sector protegido, está disconforme porque se trata de un empleo de más horas por jornada y en peores condiciones, y regido por reglas absolutamente flexibles.

Trayectoria II. Reinserción en el cuentapropismo.

Caso 6.

Jorge A. (37años) estaba empleado como oficial múltiple en una pequeña fabrica de bobinas para ácido. La empresa lo despidió ya que por tener baja productividad, debieron reducir personal.

Al ser despedido estuvo desocupado por un tiempo hasta que finalmente apareció la posibilidad de comprar un reparto de diarios. Allí el se encarga de todas las tareas y trabaja de lunes a lunes. Es un trabajo que ofrece poca

seguridad ya que las ventas están muy difíciles, e implican una total dedicación. Pero también le da la posibilidad de ser su propio jefe e imponerse sus propias exigencias.

Su grupo familiar está compuesto por su esposa y dos hijos. El ingreso de la familia es muy superior, en el momento de la entrevista, en relación al empleo de referencia, pero también su mujer tiene un trabajo. Intentan ahorrar algo de plata para poder ponerse su puesto de diarios, que es algo que siempre quisieron. En este caso es fundamental la percepción del sujeto de la existencia de escasez de oferta de trabajo en el sector industrial, lo que llevó a la inmediata búsqueda una salida laboral cuentapropista.

También hay que considerar la actitud emprendedora y el deseo de independizarse y progresar del entrevistado. La actitud de construir un proyecto propio e ir persiguiendo la meta poco a poco es decisiva en esta trayectoria.

Trayectoria III. Subocupación intermitente y precaria.

Caso 7.

Atilio D. (40) realizaba trabajos de terminación de curtiembres hasta que fue despedido en el 97. Trabajó en la misma empresa exportadora durante 4 años y medio. Fue despedido por razones personales, pero en medio de un proceso de flexibilización de personal.

Está casado y tiene cuatro hijos. Su ingreso siempre fue el único en el hogar, aunque luego de que lo despidieron recibe una pequeña ayuda económica de su suegra

Al quedar desempleado comenzó a buscar empleo, pero lo poco que conseguía era solo esporádico. Por lo tanto decidió volver a hacer algo que había hecho unos años antes como complemento: trabajar de árbitro de fútbol. Tenía un contacto con un señor que se encarga de la contratación de árbitros para clubes infantiles y canchas de barrio y esto le permitió lograr un empleo. A partir de ese momento vive de ese ingreso. El trabajo es seguro, pero limitado. Necesita que el ingreso estable sea mayor, por lo tanto sigue buscando algo.

Trayectoria IV. Pasaje a la desocupación e inactividad.

Caso 8.

Francisco S. (39 años) trabajó en una empresa láctea durante 17 años, donde en el último período se ocupó de tapar yogur. Luego de un cambio de propietarios, y en un proceso de tecnificación de la fábrica, Francisco fue despedido.

A pesar del esfuerzo de búsqueda, no encontró trabajo en ningún lado y se dedica a realizar algún ocasional trabajo de albañilería. Se trata de changas, en las que no gana casi nada, y que con el tiempo van apareciendo cada vez con menos frecuencia.

En el plano familiar, pasó de ser el principal ingreso del hogar compuesto por su madre y hermano, a tener que depender de estos, que debieron intensificar su carga laboral.

Francisco había estado en el mismo empleo por muchos años, sin expectativas ni deseos de cambios, y repentinamente se encuentra sin trabajo. Como consecuencia, debió salir a enfrentar un mercado laboral difícil, para el que no parecía estar preparado y que ofrecía pocas posibilidades de reinsertarse en el sistema industrial. Aun así, él se concentra en obtener trabajos similares a los que había tenido durante toda su vida, en la cinta de producción. A pesar de

que sigue con ánimos de buscar, e intenta conectarse a través de conocidos, con el transcurso del tiempo la búsqueda se va convirtiendo en una espera pasiva, con bajas posibilidades de éxito.

Caso 9.

Aldo D. (40 años) trabajaba para Clarín en la realización de la revista. Era operador de Makintosh, es decir que se dedicaba a cargar la maquina con los colores correspondientes a la impresión. Aunque la empresa se hallaba en un proceso de reducción y flexibilización de personal, Aldo parece haber sido despedido por razones personales.

Está casado y tiene dos hijas mayores. Luego del despido, dejó de ser el jefe de hogar, ya que su mujer debió intensificar su horario de trabajo.

Luego de que lo despidieron estuvo subempleado en empresas de transporte de pasajeros desde los aeropuertos, pero dejó estos trabajos porque ganaba muy poco y no se sentía cómodo. Considera que no tiene capacidad de tratar con la gente y por eso esos trabajos se le hacían difíciles. A partir de entonces está desocupado en forma permanente, y solo realiza changas de pintura si algún conocido lo llama. La familia vive del trabajo en doble turno que hace la esposa.

En este caso el factor psicológico es determinante para entender el desarrollo de la trayectoria. Aldo siente que no hay lugar en el mercado laboral para él. Piensa que no puede competir con los jóvenes, más preparados y que aceptan trabajar sin exigir nada. El no tiene estudios ni ganas de capacitarse y dice que ya es muy viejo. Por otra parte, no encuentra entre sus conocidos a nadie que le pueda hacer un contacto para entrar a trabajar en alguna parte.

En este caso también se debe considerar que el mercado editorial está cada vez más relacionado a la informática y menos a un tipo de trabajo técnico como el que él hacía.

Como en el caso anterior, Aldo asegura que sigue buscando, pero en realidad ya no lo hace activamente.

Caso 10.

Gustavo M. (39 años) trabajaba como tornero en una fabrica. Trabajó allí durante tres años y medio, hasta que lo despidieron, debido a una importante caída de producción de la empresa.

Su familia está compuesta por su esposa y su hija. Él era el principal proveedor del hogar, pero su esposa también trabajaba. Luego de que él perdiera su empleo, la esposa pasó a tener un rol económico mucho más importante.

A partir del despido, no volvió a emplearse. Se dedica a realizar arreglos de electricidad, pero estas changas aparecen muy de vez en cuando y no ofrece ninguna seguridad. El ingreso mensual es muy bajo y muchas veces inexistente.

Podemos considerar varios factores que se asocian a esta trayectoria. Por un lado el mercado, que muestra una disminución cada vez mayor de puestos de trabajo en el sector industrial, en el que como tornero Monzón se había movido toda su vida. Pero también es muy importante considerar el desánimo en el que Gustavo está sumido. Considera que él tenía una profesión (la de tornero) pero que ya no existía más espacio para aplicarla.

No espera ni busca apoyo de las amistades o familiares porque no cree que puedan hacer algo por él. Tampoco confía en las instituciones.

4. Descripción de las trayectorias

Trayectoria I: La precariedad asalariada. (*Pasaje de Asalariado formal a Asalariado formal*)

Trayectoria laboral:

Todas las trayectorias parecen partir de una situación similar previa al momento del despido. Esto se debe a que, como se expuso anteriormente, todos los casos corresponden a empleados protegidos, provenientes del sector formal. Sin embargo es posible analizar aquellos aspectos característicos que tiene este empleo formal en los trabajadores de la Trayectoria I.

Se trata de empleos que se dan en empresas mayoritariamente grandes (el promedio de empleados era de 160). Solo uno de los 5 casos partió de un trabajo sistemático y simple en la línea de producción. Los demás, por el contrario, poseían un oficio que venían desarrollando con los años. Sin embargo, no parecía existir una fuerte identificación con esta tarea. Ya desde antes del despido, las percepciones sobre el trabajo aparecen centradas en la obtención de cierto bienestar económico familiar, ya que las necesidades del hogar aparecen como el principal motor laboral.

Yo, gracias a Dios si tengo que ir a barrer las calles, barro las calles; si tengo que ir a levantar papeles, levanto papeles; si tengo que ir a hacer de ciruja, hago de ciruja, pero a mis hijos no les va a faltar nada. (Héctor A.)

También la posibilidad de sentirse cómodo con el entorno laboral, especialmente con el trato de la patronal hacia su personal, aparece como un anhelo fundamental.

En general, la situación laboral era buena inicialmente, pero se describe un paulatino cambio de las condiciones objetivas del empleo y en el clima laboral en el periodo previo al despido. Este proceso de enrarecimiento de las condiciones laborales no se dio en todos los casos de la misma manera, pero las características que imperaron fueron los maltratos para forzar renuncias, la falta de trabajo por problemas económicos de las empresas y la desestabilización del ámbito laboral con la corrida de rumores sobre despidos. Se percibe que "el empleo de referencia deja de ser un ámbito conocido y previsible en el que el sujeto inercialmente prevé y emite señales, para pasar a ser un sistemas en cambio donde las prácticas habituales empiezan a fallar, donde la angustia que genera la incertidumbre de resolver el futuro inmediato empieza a construir la noción del fin y la posibilidad de pensarse por fuera de su espacio laboral"(J. Persia y P. De Grande, 2000).

Todos estos aspectos que fueron cambiando constituyeron un aviso previo a la situación de despido. Como se adelantó anteriormente, no todos los casos siguieron un mismo patrón, pero la incorporación de maquinarias parece haber jugado un papel decisivo en el desplazamiento de los trabajadores de las grandes empresas. Mientras que en las de menor tamaño, la flexibilización laboral y el consiguiente ingreso de empleados con nuevas modalidades de contratación, fueron las principales causantes de los despidos.

Luego de la pérdida del empleo la búsqueda comienza de inmediato, y se encara con gran amplitud y poca selectividad. En una primera instancia, aunque no consiguen un trabajo estable, realizan pequeñas changas para compensar lo que obtienen con el seguro de desempleo. La búsqueda laboral presenta características claras y distintivas en esta trayectoria. No solo se comienza en forma inmediata, sino que también se rutiniza el proceso como si fuera un trabajo en si mismo, dedicándose un gran esfuerzo y muchas horas al día. Las necesidades económicas apremiantes apoyan este esfuerzo desde sus

inicios, pero también parece existir una necesidad de perpetuar los hábitos que se relacionan con el mundo laboral.

A pesar de que los sujetos perciben gran cantidad de dificultades y trabas para la obtención de empleo, en ningún momento se piensa en abandonar la búsqueda. Se continúa saliendo al mercado, y se ajustan las expectativas

Empecé a buscar empleo. Pero no había buscaba en los diarios, sí, de lo que sea. Peón, descarga, malabarista... Algo que me dé una moneda. [...] Cualquier cosa que querés hacer es un gasto. Tenés que hacerte amigo del diariero, de este, del otro caretear al colectivero... Pero tampoco es forma. Colarte en un tren... (Pedro M.)

Caminaba. El diario poco y nada, porque como no tenía para comprarlo. Iba, veía alguna obra: Necesita algún peón? [...] Cuando al principio vi que no conseguía se me dio vuelta el mundo. [...] Pero siempre seguí buscando, pa' un lado, pa' otro. Nunca me quedé, porque si uno se queda, uno mismo se embroma. Se bajonea físicamente y después no tiene voluntad. (Héctor H.)

La actitud activa y constante se manifestó en la búsqueda a través de los diarios, agencias, recorridos por las empresas, pero fundamentalmente en el esfuerzo por aprovechar contactos y redes para lograr el nuevo empleo. Esto último, fue en definitiva lo que tuvo mayor relevancia para el logro de la nueva inserción.

Conseguí en seguridad porque vino un muchacho que tenía un amigo. Porque en seguridad te piden que tengas experiencia o retirado de la policía, o esto o el otro. Conseguí porque iba recomendado. Sino, no conseguía tampoco. (Pedro M.)

Como yo tenía un conocido de allá, de Santiago, el laburaba en Coto, por ahí le digo: 'si ocupan a alguno avisame' [...] él me avisó cuando buscaban gente. (Pascualino L.)

El empleo asalariado y protegido se presentó al acercarse el fin del seguro o poco tiempo después de concluido. En algunos casos, se obtiene directamente un empleo asalariado protegido, mientras que otros pasan primero por un período de ocupación precaria.

A pesar de que las historias laborales individuales aparecen muy fuertemente ligadas al trabajo industrial, todas las reinserciones laborales se dan dentro del sector de los servicios. Esto tiene que ver con la actitud de búsqueda amplia, que se describió con anterioridad, y con el achicamiento del sector industrial que caracteriza al período aquí estudiado.

Es importante destacar también que estas reinserciones se dieron en condiciones peores a las del trabajo previo. Las remuneraciones eran inferiores, y superiores las exigencias de horas. La irregularidad en el pago de los beneficios sociales o los contratos temporarios son otros dos aspectos que muestran una marcada desmejora. Sin embargo, las percepciones subjetivas de esta situación difieren según los casos.

Pascualino L. consideraba que el trabajo era bueno y se mostraba conforme. No pensaba que el contrato trimestral implicara una mayor precariedad y creía que las condiciones económicas desfavorables serían compensadas con el tiempo y a través de los ascensos.

Tenemos posibilidades de ascenso, acá nos hacen una evaluación cada 3 meses [...] y a mi me habían dicho que por ahí nos daban unos pesos más...

Hector A. se sentía satisfecho por haber obtenido un empleo protegido, y consideraba que la buena relación con la patronal compensaba la baja salarial y la inestabilidad de la empresa. La nueva colocación se percibe como positiva al ser comparada con los últimos meses en el empleo anterior pero no se la considera en relación con toda la historia laboral previa.

En comparación con el trabajo anterior te voy a decir diez mil veces el que estoy ahora. Son unos patrones de maravilla cuando andan mal, que se nota que andan mal porque a veces no hay plata [...] pero no hay ningún problema.

2.Capacidad de elección

Esta trayectoria se caracteriza por mostrar desde siempre oportunidades subordinadas de realizar elecciones. No hay una total conformidad con el trabajo, tanto antes como después del evento del despido. Es una elección que se hace dentro de posibilidades muy restringidas que se brindan. Y aunque éstas no se consideran óptimas son aquellas a las que pueden acceder.

Yo me quedé vacante en el 96, y tuve que entrar a trabajar en seguridad. Gastaba casi \$100 en boletos. Lo que te queda es casi nada. (Pedro M.)

Yo creo que para ganar más tengo que tener estudios, me dijeron, no? No se... creo que es lo que me corresponde, por ahí me corresponderá más. Para mí está bien. Ahora si ellos me aumentan, porque ven como trabajo... Pero yo creo que es lo que me corresponde. (Pascualino L.)

La presión que implica el sostenimiento económico de la familia es muy fuerte, y en este sentido, se decide privilegiar una inserción rápida, sin establecer demasiados requisitos. Aunque si se pone especial énfasis en la búsqueda de un empleo protegido.

Le digo a mi esposa: ojalá que salga un trabajo efectivo, con toda la cosas. La obra social para los chicos. Cualquier cosa. (Héctor A.)

3.Autovaloración.

En cuanto a la valoración personal, esta trayectoria parte de una cierta insatisfacción con las condiciones laborales debido al paulatino deterioro en el proceso previo al despido.

La búsqueda laboral es vista como un camino cansador y difícil. En general parece haber gran flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del mercado. Se busca empleo y aunque se consideran las dificultades para ser contratados ellos no parecen luchar contra esto, sino que se adaptan a aquellos trabajos que van apareciendo.

La nueva situación laboral no genera una reacción valorativa homogénea. Pero es posible percibir cierto disconformismo con lo que se ha podido conseguir. Pero la sensación de que el contexto laboral general es desfavorable hace que la insatisfacción sea justificada y aceptada. Por otra parte, no se pierde la perspectiva de futuro y se tiende a buscar un mejoramiento. Es importante observar que en ninguna de las situaciones se da abatimiento.

Llama la atención que no se demuestre ninguna añoranza generada por el paso del sector industrial al de servicios. Parece imperar la idea del empleo como un medio que, fundamentalmente, permite la consecución de ciertos fines económicos (relacionados en estos casos con la supervivencia familiar). La valoración personal no aparece ligada a la idea de oficio o a la de pertenencia a un marco laboral. Sin embargo, sí tiene importancia para algunos sujetos el establecimiento de lazos personales.

4.Vínculos y redes de contención.

Antes de ser despedidos los sujetos eran sostén de hogar, y esta situación se mantuvo preponderantemente durante todo el desarrollo de la trayectoria.

En los casos en que otros miembros del hogar trabajaban, este era un trabajo que solo realizaba un aporte secundario a la casa. Las cónyuges o parejas eran amas de casa, y tenían a su cuidado a un importante número de hijos.

Que mi señora saliera a trabajar siempre fue un comentario. El problema que mata son los chicos. (Jorge S.)

Los lazos familiares eran muy fuertes y constituían un importante marco de integración social. La situación del desempleo no parece haber debilitado esos lazos familiares, aunque por momentos, el malestar económico repercutió en las relaciones dentro del hogar. Pero en general, el entorno pareció constituirse más en un punto de apoyo y contención que en un campo de conflictos.

Incluso en los casos en que los hijos comienzan a trabajar, esto se da solo después de que el padre se reinsertó en forma estable. Este ingreso al mercado laboral parece estar relacionado con factores biográficos propios de sus edades y etapas de estudio más que con la presión de las necesidades del hogar.

En conclusión, el rol de principales proveedores y responsables económicos del hogar, es ocupado durante toda la trayectoria por estos hombres adultos, siendo poca la carga que se puede deslindar en otros miembros.

Por otra parte, las redes sociales que se describen en los distintos casos también presenta características comunes. Las relaciones sociales más fuertes son las que se establecen con el grupo familiar extendido, incluso los lazos de amistad consolidados constituyen una excepción. De todos modos, las redes de conocidos y compañeros, junto con el apoyo familiar, constituyen importantes soportes para facilitar la subsistencia y lograr la reinserción.

Mi familia si me ha ayudado mucho. Si de ellos recibí apoyo. Yo tengo, vos tenés mañana. [...] Amigos no, gracias a Dios no tengo. [...] compañeros sí, pero nada más que eso. (Pedro M.)

Con los vecinos no se da una relación. Manguearlos menos, porque vos les pedías un pedazo de pan y te estaban sacando todo. [...] Amistades tenía a quien recurrir [...] son gente que conocí en trabajos. (Héctor A.)

En cuanto a la existencia de relaciones con instituciones de distinto tipo hay una gran diferencia entre los casos. Pedro M. y Pascualino L. no establecen relaciones de ningún tipo. En el caso de Héctor A. se dan relaciones con varias instituciones (sindicato, Iglesia) y con el Estado. Estas relaciones se establecen con la única intención de obtener ayuda. (Y efectivamente reciben importante ayuda ya que este es el caso del entrevistado que tiene 9 hijos). Las dos situaciones se mantienen luego de la pérdida del trabajo y con la obtención del nuevo empleo.

En los casos de Daniel M. y Antonio S. existían otros grupos con los que se relacionaban fuertemente en el plano social, pero estas relaciones se perdieron luego del despido. Principalmente debido a las dificultades económicas, o al aumento de las horas de trabajo.

Después, al tener este trabajo, se me empezaron a bloquear los sábados y domingos [para ir al club]; iba medio distanciado; después se me cruzó la familia. (Antonio S.)

Es decir que, luego de la pérdida del empleo de referencia, se tiende una situación de desafiliación de las redes institucionales. Se descrece de todas las instituciones, y se manifiesta un recluimiento hacia los círculos más íntimos. Los pocos contactos que se establecen están teñidos de gran practicidad y escepticismo, y buscan satisfacer necesidades muy concretas.

Yo al sindicato si voy es para preguntar a donde hay que ir a buscar los guardapolvos, nada más. [...] Yo a los sindicatos más vale lejos, si ellos no me dan de comer. Yo les doy de comer a ellos. (Héctor A.)

Yo no veo que cambie el problema laboral a través de la política, para nada. Vamos a terminar como Paraguay, esclavos de los Yanquis. (Pedro M.)

Trayectoria II: “Por mi cuenta voy tirando”. (Pasaje de Asalariado formal a Cuentapropista.)

1. Trayectoria Laboral.

En el plano laboral esta trayectoria se caracteriza por el pasaje del sector asalariado formal al cuentapropista. Se trata de un cambio en el que se mantiene cierta estabilidad pero con una pérdida total de la protección y estabilidad propias del asalariamiento.

El trabajo de referencia era estable, brindaba toda la cobertura social y se desarrollaba en una pequeña empresa.

También en este caso hubo un paulatino empeoramiento de las condiciones de trabajo ya que la fábrica no podía competir con las importaciones y disminuyó su producción. Esto ocasionó malestar y creó conflictos entre los empleados y la patronal.

Estaban en decadencia por el motivo de que empezaron a venir bombas de Italia, Estados Unidos, y no puede competir nunca la tecnología de acá con la tecnología de allá. Porque las bombas eran buenas, pero después empezaron a venir las chinas, y la gente con lo que compraba una de acá, de las chinas compraba tres. (Jorge A.)

Cuando no les cierran los números viene el jefe y te mira mal, por ahí si ellos no pudieron cobrar, o no les anda el laburo se la agarran con vos. (Jorge A.)

Al ser despedido, la búsqueda de trabajo comenzó en forma inmediata. En esta trayectoria se persigue una reinserción en el mismo tipo de trabajo ya que se considera que es para lo que se tiene entrenamiento y conocimientos. Se realizan búsquedas en diarios y recorridas, pero no aparecen los resultados deseados. Jorge percibe que las perspectivas de la industria metalúrgica en la Argentina son pocas; y también considera que a los 40 años, las posibilidades de éxito laboral se hacen más lejanas.

No hay trabajo en la industria metalúrgica, más en la parte de matricería, donde estaba yo. Todas las empresas te dicen lo mismo, sale más barato mandar a China a hacer los moldes. (Jorge A.)

Ves que pasa el tiempo, y en cualquier laburo cuanto más joven sos mejor, entonces el tiempo te empieza a jugar en contra... (Jorge A.)

Mientras cobraba el seguro de desempleo realizó changa que obtenía por referencias de vecinos, pero en ningún momento cesó en la búsqueda. La presión por obtener el trabajo era muy grande, y se privilegiaba la obtención de estabilidad en los ingresos familiares.

Ocho meses haciendo changas, rebuscándomela, siempre en la cuerda floja. (Juan A.)

Finalmente consiguió empleo gracias a la información que le dio un amigo. Compró un reparto de diarios y a partir de allí se dedicó a este trabajo en forma exclusiva. Este emprendimiento le exige dedicar 70 horas semanales y permite obtener un promedio de \$1200 al mes.

Aunque el ingreso es similar al de trabajo anterior, la exigencia de dedicación es mucho más importante, ya que de eso depende el ingreso que se obtiene a fin de mes. A corto plazo, el emprendimiento se presentaba como sustentable, pero existía la intención de buscar algo más seguro. Lo llamativo es que esta nueva búsqueda apunta a un nuevo proyecto cuentapropia, y no a un empleo asalariado.

2. Capacidad de elección.

En cuanto a la actitud o posición frente a la estructura de posibilidades se da un cambio paulatino. Las necesidades del momento son las que marcan los caminos posibles, y no son muchos entre los que se puede optar. Pero hay también una tendencia a una actitud más estratégica y competitiva a largo plazo. El tener un emprendimiento propio parece generar la búsqueda de nuevas salidas en el mismo sentido.

La existencia de un segundo ingreso importante en el hogar, hace que la perspectiva de riesgo propia de todo microemprendimiento se pueda enfrentar, y se pueda contar con una salida individual frente a las dificultades de la inserción asalariada

Yo lo que estaba buscando era un negocio... empecé a buscar una parada, no salió ninguna. Y bueno me salió el repartito [...] pienso algún día ponerme una parada, eso es lo que pienso. Vamos a ver si los números me dan. (Jorge A.)

3. Autovaloración.

La valoración personal era relativamente positiva en el trabajo inicial. El entrevistado consideraba que sus conocimientos tenían valor, y que poseía un oficio de importancia. Pero se percibía que las posibilidades de desarrollar esta tarea en el país iban disminuyendo.

En el período de desempleo no decayó la autovaloración, ya que se consideró que lo que imposibilitaba el volver a emplearse tenía que ver con la situación general del país. Sin embargo existía temor de permanecer en el desempleo en forma prolongada ya que se advertía que este proceso si tendía a desvalorizar. La percepción personal en el nuevo emprendimiento es muy positiva y dominante. Incluso más que en el trabajo de referencia, ya que la libertad y necesidad de valerse por si mismo tuvo un peso muy grande en la imagen personal.

Yo estoy cómodo, me siento bien, paso un poco de malaria que están pasando la gran mayoría de los comerciantes, que hay poca venta y no hay plata en la calle, pero me siento muy cómodo. [...] Estoy libre, nadie me manda, que se yo, es muy pesado estar nueve horas en la máquina con un supervisor, esto es otra cosa. (Jorge A.)

4. Vínculos y redes de contención

Las relaciones familiares fueron siempre buenas, tanto antes como después del despido. Aun en el período en el que no se había emprendido el negocio de reparto, no existieron dificultades económicas pronunciadas, ya que la esposa trabajaba en el período previo al despido y siguió haciéndolo después.

El cuidado de los dos hijos siempre fue compartido, al igual que algunas tareas del hogar. Un aspecto fundamental que hay que destacar es que tanto el entrevistado como su mujer tienen los niveles de estudio más altos de este segmento de hombres adultos. Él tiene terciario incompleto y ella terciario completo, y esta característica parece haber sido un factor determinante a la hora de auto - emplearse.

Las relaciones con amigos y conocidos no cambió en el transcurso de la trayectoria. El tipo de relaciones que se tenía no eran de mucha importancia. Fundamentalmente había un contacto con amigos y conocidos, pero no se trataba de redes muy sólidas. Sin embargo, fueron una ayuda para la obtención de la nueva inserción.

El descreimiento y la falta de interés por la política y los sindicatos acrecentó la percepción de que para salir de la situación de desempleo no deseado, la única solución es la que uno mismo gestione.

Trayectoria III: Se hace lo que se puede. (Pasaje de Asalariado formal a Subocupado)

1. Trayectoria laboral.

Esta trayectoria se caracteriza por la imposibilidad de obtener un empleo asalariado y estable, y la necesidad de refugiarse en la subocupación como un modo de salida laboral. Se trata de un trabajo intermitentemente, que representa una precaria y esporádica fuente de ingresos.

También en esta trayectoria la situación laboral era muy positiva en el trabajo inicial, aunque en los últimos meses todo había ido empeorando. Esta desmejora, marcada por un proceso de reducción de costos y flexibilización de personal, culminó con el despido de varios empleados.

Luego del despido, la búsqueda laboral no surgió de forma inmediata. Atilio aprovechó el dinero del Seguro de desempleo y recién al terminar este período comenzó a buscar activamente. Pero no se trató de un período de total inactividad, ya que realizó algunas changas casuales, que con el tiempo se convertirían en su principal ocupación.

No intenté buscar trabajo porque yo estaba cobrando el común acuerdo que había hecho con la empresa, más el seguro, y con eso, ya te digo, pude hacer la losa en mi casa y en la casa de mi vieja. (Atilio D.)

Al finalizar este primer período, las changas (arbitraje de fútbol infantil) se intensificaron, y se convirtieron en el ingreso principal del hogar. Pero en ningún momento se abandonó la búsqueda de un empleo de tiempo completo.

Los trabajos o changas que realizaba presentaban una particularidad: eran oficios que tenían que ver con gustos y conocimientos muy desarrollados previamente. No se trataba de changas ocasionales, sino que eran trabajos que conocían y hacían desde antes de obtener el empleo de referencia. Por lo tanto, la búsqueda de otros trabajos se relacionaba con la imposibilidad de intensificar esa tarea, y no con el deseo de cambiar o volver al empleo asalariado.

Existían otras changas secundarias que compensaban los ingresos e intentaban completar algo del tiempo que quedaba disponible, pero estas sí eran casuales e improvisadas.

Podría considerarse que este caso está en un momento de transición hacia una mejor inserción (esto se vería respaldado por la actitud activa y emprendedora del entrevistado). Pero también es posible que si el tiempo de inestabilidad se prolonga no se logre salir de esa situación.

2. Capacidad de elección.

La capacidad de decidir sobre su vida y de establecer prioridades y metas en las elecciones era relativamente amplia en el período del empleo de referencia. Allí contaba con seguridad sobre las posibilidades de ampliar ganancias, y acerca de las obligaciones y compromisos que habían adquirido. De todas maneras, al igual que en las demás trayectorias, las opciones eran limitadas.

Al quedar desocupado, estas opciones siguieron existiendo, pero la incertidumbre que generaron el despido y la nueva situación de empleo, limitó aún más el poder de decisión.

De todos modos, se hace un balance de ventajas y beneficios, y aunque no se la considera la opción óptima, la subocupación es preferida frente a otras opciones que no convencen.

3. Autovaloración

La percepción subjetiva de la situación atravesada se mantuvo siempre positiva, marcada por una valorización del trabajo a realizar, y una visión del futuro alentadora. Ya en el trabajo del que fue despedido percibía que su ocupación era de importancia, y se sentía apto y capacitado. Y esta es la actitud que se mantuvo luego del despido.

Atilio D. percibía que el oficio que desarrollaba ya no otorgaba buenas perspectivas laborales, y sin embargo no veía esto como una desvalorización personal.

Ya de chico me gustaba trabajar en curtiembre. [...] Yo en curtiembre fui trabajando y fui sabiendo lo que era el cuero. [...] No era lo mismo que yo trabajara en curtiembre que de albañil, no me iba a sentir cómodo, como trabajando en curtiembre que es algo que a mí me gusta. (Atilio D.)

En el nuevo empleo, aunque no estaba conforme con la escasa carga horaria, se sentía muy satisfecho con lo que hacía. De todas formas, temían por las situaciones futuras, si no lograban realizar algún cambio que les permitiera tener mayor continuidad.

4. Vínculos y redes de contención.

Es posible observar una muy fuerte integración socio - familiar que no se modifica y hasta se fortalece luego de la pérdida de empleo.

En esta trayectoria, el entrevistado era el principal sostén de su hogar en el pasado, existiendo solo pequeñas contribuciones de otros familiares. Al quedar desempleado, siguió manteniendo ese rol, igual que su esposa, que continuó concentrándose en el cuidado del hogar y los hijos, que eran todos menores.

La percepción del protagonista de esta trayectoria es que la situación económica familiar se fue complicando. Pero nunca le faltó alimentos, y tampoco se dio un cambio rotundo ya que nunca se habían dado grandes gustos.

En la comida nunca me faltó. [...] Lo que podría haber... si hubiera conseguido un trabajo después de esto, hubiera seguido mi casa[...] que me quedé ahí, me quedé estancado. (Atilio D.)

Las redes sociales, en especial el contacto con amigos y conocidos, fueron un engranaje fundamental que permitieron el desarrollo de las changas, e incluso, para que aparecieran otras ofertas laborales (que fueron rechazadas por no ser consideradas conveniente).

En cuanto a la afiliación institucional, estaba dada principalmente por el ámbito laboral, y todas las coberturas que éste ofrecía. Por lo tanto, una vez perdido el empleo, los contactos institucionales se perdieron casi por completo. (Excepto por algunos trabajos que realizaba para el club donde jugaba su hijo, que le ayudaban a establecer contactos laborales).

TRAYECTORIA IV: Quedarse Afuera. (Pasaje de Asalariado formal a Desalentado)

1.Trayectoria laboral.

Esta trayectoria parte nuevamente de una situación formal por lo que los empleos aseguraban una relativa estabilidad. La empresa en la que trabajaba Aldo D. (Clarín), empleaba 100 personas; la industria láctea donde trabajaba Francisco S. tenía 550 empleados, mientras que la metalúrgica en que se ocupaba Gustavo M. solo empleaba 13 personas.

La ocupación de Aldo D. y Gustavo M. implicaba conocer un oficio y trabajar con maquinarias específicas. Francisco S. en cambio, no desarrollaba un trabajo calificado, ya que pasaba por distintos lugares de la cinta de producción, pero siempre en tareas simples.

Las condiciones del empleo habían ido desmejorando también para los integrantes de esta trayectoria. Pero estos cambios se debían a razones distintas según la empresa. En el caso de Aldo D., fue un despido por un problema personal, pero también comenzaba a aparecer en la empresa un cambio en la contratación de los empleados. En la empresa láctea la introducción de nuevas tecnologías hizo disminuir el personal de la planta, situación que se acentuó con la venta y el cambio de dueños. En la metalúrgica donde se empleaba Gustavo M, las ventas había caído, y consecuentemente iba disminuyendo la producción.

A mi me hizo despedir un jefe, una reestructuración, una cosa así, digamos [...] pero hubo un problema personal entre el jefe y yo. (Aldo D.)

Nueva tecnología... Entonces ya la mano de obra...Cómo se dice? Ya fue. Entonces, ahí fuimos varios, mucha gente fue en ese momento. (Francisco S.)

Finalmente, al momento de volver a insertarse, las estrategias de búsqueda también fueron diferentes. En el caso de Francisco S. la búsqueda fue inmediata y se dio a través de diarios, agencias y preguntando a conocidos. En los otros casos, se demoró un tiempo en salir a la búsqueda, ya que se aprovechó el Subsidio de desempleo y la indemnización, y se dedicó un tiempo a cuestiones personales (finalizar de construir la casa, y cuidar a la esposa embarazada). Una vez que comenzaron a buscar lo hicieron leyendo el diario e intentando utilizar algunos de sus contactos.

La búsqueda activa y exhaustiva no se prolonga por mucho tiempo, y da paso a un período en el que se mantienen expectantes y atentos, pero no se mueven con la misma constancia.

Las dificultades que ellos percibieron a la hora de conseguir un empleo son similares en los tres casos. Especialmente surge el problema de la edad y de la enorme cantidad de requisitos que afirman que se les solicitan para obtener cualquier puesto. Todos ellos hablan de la difícil situación general del país, y de que cada vez se ofrecen menos oportunidades.

En esta trayectoria se opta por obtener algo de dinero a partir de changas. Éstas aparecen muy casualmente, y a diferencia de lo que ocurre en la trayectoria III, no se percibe una actitud activa tendiente a conseguirlas. Estas changas esporádicas no son consideradas "trabajo" por los entrevistados.

Poco a poco, se va cayendo en una situación de desaliento. Se mantiene la idea de la búsqueda y en ningún momento se acepta la situación del desempleo como permanente; sin embargo, no se perciben acciones reales que puedan permitir que la obtención de un nuevo empleo se concrete.

Porque yo no me puedo resignar a no hacer nada. Estoy esperando, no se, que la providencia me de la posibilidad de hacer algo. (Aldo D.)

Otro aspecto que llama la atención es que para Aldo D. y Gustavo M. aparecieron varias opciones laborales, pero estas se rechazaron por ser consideradas inaceptables, ya sea por el bajo sueldo y la gran cantidad de horas o por el tipo de tarea que se les ofrecía. Sus expectativas parecían interferir en la posibilidad de reubicarse.

En esta trayectoria, a diferencia de las anteriores aparece una menor voluntad o capacidad de adaptarse a los requerimientos y las posibilidades del mercado.

Esto se explica por el mayor grado de libertad que les otorga la existencia de otro miembro de la familia que se hace cargo de los gastos del hogar.

El caso de Francisco S. presenta una particularidad, ya que a diferencia de los otros, el no tiene oportunidades que aceptar o rechazar. La inhabilitación para reingresar en el mercado es en este caso evidente, y se explica por el bajo nivel de estudios, la inexistencia de un oficio, pero sobre todo, por la continuidad de 17 años en una misma empresa y con una misma función, que hizo muy difícil el enfrentarse casi por primera vez a la búsqueda laboral.

Si, sigo buscando, pero piden muchos requisitos. Ellos te piden muchos requisitos, y más por agencia, peor, yo posibilidades no veo[...] voy a seguir con las changas, otra no queda. (Francisco S.)

2. Capacidad de elección.

En el caso de Francisco existía una inhabilitación total para tomar decisiones. Casi no había opciones a seguir, más que esperar que continúen apareciendo changas. Y esto dependía directamente del apoyo de sus amigos y compañeros. El sistema laboral presentaba un panorama de exigencias que hacían muy difícil la integración.

Yo no tengo problema de laburar de cualquier cosa, si a mí me toca barrer las calles voy a barrer, yo lo que quiero es laburar, nada más pero lo que pasa es que no sale nada. (Francisco S.)

En los otros casos las posibilidades de elección aparecían condicionadas, subordinadas, pero no es posible afirmar que no existían. A pesar de la difícil situación laboral, se rechazaron opciones por considerarlas inaceptables o poco beneficiosas. Se realizó un balance esfuerzo - ganancia y se descartó aquello para lo que no se sentían capacitados o con lo que no estaban cómodos.

Al trabajo en Ezeiza lo dejé, la gente venía cansada del viaje, enloquecida y se enojaban, y yo no me podía enojar, tenía que dar la cara [...] No era lo mío, estaba muy lejos de desenvolverme en eso. De entrada podía decirse que la remuneración era buena... (Aldo D.)

3. Autovaloración.

En cuanto al periodo previo al desempleo es posible decir que todos los casos presentan una valoración positiva del empleo y de la tarea realizada allí. En general, valoraba al empleo principalmente como un medio para obtener ingreso. Pero también existía identidad con un oficio y conocimientos que se consideraban importantes. Esto último, se va perdiendo a lo largo de la trayectoria, ya que con el desempleo sufrieron una total desvalorización de estos saberes.

Esta trayectoria parece caracterizarse también por una disminución de la autovaloración debida al constante rechazo que se recibe al buscar empleo. El desaliento y la frustración lleva a perder la valoración y las expectativas. Incluso en uno de los casos se llega a una situación de abatimiento y de total pasividad.

A pesar de que las circunstancias parecen ser más desfavorables en el caso de Francisco, en realidad éste parece estar anímicamente menos abatido. Dado que él vivía con su madre y hermano, su familia se modificó en mucha menor medida con la pérdida del empleo. Por lo tanto, sus hábitos no sufrieron grandes cambios, y al mismo tiempo podía contar con apoyo económico. Todo esto, hizo su situación más fácil y llevadera.

Actualmente yo trato de buscar por todos los medios. Porque no, tampoco me puedo quedar quieto. Cortar el pasto, barrer... Con tal de que me despeje un poco, viste. [...] Y bueno, tenés que tomarlo con soda, otra no queda. (Francisco S.)

En el caso de Aldo, su mujer debió intensificar el ritmo de trabajo, por lo cual los roles al interior de la familia se modificaron drásticamente. Esta situación, que se percibe en los hechos concretos, no es asumida por Aldo.

Solo en el caso de Gustavo M., la posibilidad de que las exiguas changas se hicieran más constantes era valorada como algo positivo. Esto se debe a que a diferencia del resto, él se sentía capaz y satisfecho de realizar tareas de electricidad (aunque en realidad, casi nunca surgían trabajos).

4. Vínculos y redes de contención.

Este tipo de trayectoria muestra desde un primer momento casos con características familiares muy distintas. En el caso de Aldo D y Gustavo M. describen grupos familiares de tipo conyugal dos y tres hijos. Las esposas trabajaban fuera del hogar y hacía un aporte secundario a la economía familiar.

El caso de Francisco nos muestra otro tipo de hogar. Él vivía con su madre y su hermano pero de todos modos era el jefe de hogar, ya que su ingreso era el principal.

Para todos ellos las relaciones eran buenas, antes y después del despido. En cuanto a las condiciones económicas del hogar, al incrementarse el trabajo de otro de los miembros, el ingreso total no disminuyó tan drásticamente.

En el caso de las familias nucleares donde el individuo cumplía el rol de padre, esposo y jefe de familia, luego de perder el empleo es la esposa la que se encarga del sostenimiento del hogar. Pero la integración familiar se mantiene a pesar de las dificultades. El entrevistado que vive con su madre y hermano, al quedar desocupado deja de ser el jefe del hogar, y casi no aporta en la economía. Sin embargo, sigue existiendo una situación de integración.

En los tres casos la jefatura del hogar queda a cargo de otros miembros. Estos colaboraban con la economía de la casa desde antes, pero a partir de la desocupación intensifican su papel.

Las relaciones sociales disminuyeron luego de la pérdida del empleo, fundamentalmente como consecuencia de los problemas económicos, ya que estos imposibilitaban muchas de las salidas y actividades que acostumbraban realizar.

Dejé de ir al club, porque era un gasto, y porque para hacer lo que uno hacía y no poder hacerlo... (Aldo D.)

En el caso de Francisco S., se mantenían las relaciones con amistades y compañeros que constituían un importantes apoyos para obtener empleo.

En cuanto al acceso a la cobertura institucional hay una total homogeneidad ya que en todos los casos la pérdida del empleo los lleva a una situación constante de desafiliación. El empleo era el único vínculo institucional que tenían, y luego del despido, no procuran desarrollar nuevas redes.

5. Conclusiones

Luego del análisis de los cuatro tipos de trayectorias encontradas es posible esbozar algunas consideraciones que permitan una aproximación a la comprensión de algunos de los procesos de desempleo y precarización laboral que han ocurrido en los últimos años de la década del 90'.

Del análisis de las entrevistas surge que lo que explica la trayectoria por la que transcurre cada individuo tiene que ver con muchos aspectos de gran complejidad. Por lo tanto lo que define que se recorra una u otra trayectoria no estaría relacionado con diferencias bruscas y radicales en las características y

decisiones de los individuos que siguen los distintos caminos, sino que tendría que ver con una conjunción de diversos y complejos factores.

A través de un trabajo comparativo entre las trayectorias se pueden realizar ciertas inferencias acerca de aquello que lleva a cada una a desarrollarse de la manera en que lo hace. La historia laboral y familiar, el acceso a la educación, factores culturales o psicológicos, las relaciones sociales y otros muchos aspectos deben ser tomados en cuenta para lograr una cabal comprensión.

Un aspecto al que se debe hacer referencia es a la caracterización particular de la situación laboral de origen del grupo aquí limitado. El empleo formal, estable y protegido en el sector industrial es el mundo laboral de referencia de los sujetos. Todos ellos vivieron las transformaciones del empleo de referencia y al mismo tiempo fueron desarrollando un doble proceso de resistencia y adaptación.

Y aunque las nuevas condiciones laborales ya se habían filtrado en el empleo de origen, mientras estaban enmarcadas en ese contexto eran percibidas como abusos, deslealtades y negociaciones escindidas de cualquier proceso global. Solo luego del despido, y a partir del cansador proceso de búsqueda y negociación de condiciones de empleo, se comprende el alcance global de esos cambios. El empleo formal comienza a ser visto en sus nuevas características, ofreciendo menor estabilidad, protección y salario, exigiendo más horas y dedicación. Frente a este nuevo panorama, los entrevistados muestran distintas reacciones. Aquellos pertenecientes a las trayectorias I y III (asalariados protegidos y subocupados) aceptan las "nuevas reglas" y privilegian la relativa estabilidad y protección. Los casos de las trayectorias II y IV (cuentapropismo e inactividad) no se resignan a aceptar esos trabajos protegidos precarios, e incluso algunos de ellos consideran las ventajas de las chingas en comparación con estos nuevos empleos "formales".

Se debe considerar que todos los casos de reinserciones asalariadas se dan en condiciones precarias, y sin embargo, esto es visto por los sujetos como la mejor situación a la que se puede aspirar. El empleo formal (estable y protegido) surge como un mundo añorado del pasado. El proceso de desgaste producido en el último período en el empleo de referencia, sumado a la etapa de búsqueda hacen que las perspectivas frente al mundo asalariado se hallan modificado.

Por otra parte, es posible decir que la mayoría de los casos muestran individuos con una cultura del trabajo fuertemente arraigada a un oficio fabril; el valor del oficio sin embargo, parece ir perdiéndose a medida que transcurren las trayectorias. Tampoco la protección y la seguridad otorgadas por el empleo formal de referencia constituían hitos casuales en las trayectorias laborales totales de los entrevistados ya que todos ellos venían de períodos prolongados como asalariados protegidos.

Ambos aspectos, la formalidad y el desarrollo de un oficio, no fueron recuperados íntegramente por ninguno de los entrevistados. Por lo tanto, la desocupación implicó una ruptura muy grande, y una pérdida total de rutinas y conocimientos. Debieron empezar nuevamente con otras reglas y en otras condiciones. Las distintas trayectorias representan cuatro formas de hacer frente a estas reglas y estos cambios, desde condicionantes y posibilidades diferentes.

El entorno familiar, social e institucional juega un papel fundamental en este sentido. La existencia de redes de este tipo, aparece como un gran apoyo en la búsqueda de nuevas alternativas laborales, pero también puede funcionar como un colchón que amortigua el impacto del desempleo, y permite un mayor espacio de negociación entre las expectativas personales y aquello que ofrece el mercado de trabajo. En los casos específicos que aquí se presentan, no es en la vida institucional donde el sujeto encuentra el apoyo y las redes que

levan a permitir sobrellevar las situaciones conflictivas. Mientras que la vida social, y en especial el mundo familiar nuclear se presentan como redes de contención y referencia de gran trascendencia y eficacia.

En aquellos sujetos que vuelven a emplearse formalmente, el grupo familiar se constituye en una presión importante que marca el desarrollo de la trayectoria. Ellos eran sostén de hogares compuestos por varios miembros, y sus ingresos eran el único soporte para el grupo familiar. Esa función se sigue cumpliendo aun durante y después de la situación de desocupación. Por diferentes razones, en general relacionadas con el cuidado de los hijos, las esposas conservan en forma permanente y preponderante el rol de amas de casa. Por lo tanto es sobre el esposo sobre quien recae toda la presión del sostenimiento del hogar. Esta situación fue siempre así, y parecería tener que ver con una particular forma de valorar los roles familiares, ya que ninguno de los casos, el trabajo de la esposa surge como una opción.

De este modo, se generan presiones para un rápido regreso al mercado laboral y especialmente el interés por entrar en el sector formal, que ofrece mayor resguardo al grupo familiar. Esto explicaría también por que se aceptan condiciones de trabajo inferiores a las que se tenían con anterioridad.

En la trayectoria en que permanecen en la inactividad, en cambio, los grupos familiares son más reducidos. El jefe de familia tiene a su cargo a no más de tres miembros y en forma inmediata al quedar el hombre desocupado, la esposa o el hermano pasan tener un lugar fundamental para el mantenimiento del hogar. A partir de allí estos otros miembros se convierte en jefes de hogar, y el desocupado se libera de la exigencia de obtener un ingreso inmediato. Pareciera que el abatimiento y la inactividad son posibles porque la subsistencia de la familia no está en juego. Esto explica también porque esta trayectoria se caracteriza por una capacidad considerablemente importante de uno de los sujetos para tomar decisiones sobre el camino a seguir, actuando con un nivel de libertad mayor que en la trayectorias I y III. Se rechazan trabajos o se descartan del área de búsqueda (ya sea porque se ofrecían remuneraciones mínimas por muchas horas de trabajo, como porque no eran sectores acordes con su capacitación).

Sin embargo, no se trata de una negociación de intereses, ni de una voluntaria exclusión del mercado laboral, sino más bien de un desesperado intento por mantener a partir de la resistencia algunos de los valores y patrones laborales que se asumieron a lo largo de los años.

La trayectoria cuentapropista muestra un emprendimiento que lleva un camino relativamente exitoso y que sigue una línea hacia objetivos bastante definidos, se puede afirmar que el apoyo de la familia tiene que ver con la posibilidad de dar un respaldo de seguridad, ya que el empleo de la esposa es estable y tiene perspectivas de mejora.

La trayectoria de subocupación muestra una fluctuación entre el subempleo y el desempleo, lo cual permite asegurar ciertos ingresos, pero estos no son suficiente medio de vida para lograr la subsistencia familiar debido a que la frecuencia del empleo es muy reducida. El hogar recibe ayuda de otros familiares y esto es lo que les permite salir adelante. Por otra parte, aunque escaso, el trabajo que se realiza es considerado muy agradable y por lo tanto podría mantenerse aún si se hallara otro empleo más estable. Por otra parte, la vida social y en especial los vínculos con amigos, vecinos y compañeros tienen un papel fundamental en la obtención de un nuevo empleo. Es especialmente destacable la injerencia que tuvieron estos contactos en las búsquedas de empleos y changas (aún en trayectoria IV, donde los resultados no fueron positivos, la trascendencia de estos lazos es la misma).

Sin embargo, la mayoría de los sujetos resta importancia a estas redes como contenedoras. Lo más relevante en este sentido es que se perciben lazos

complejos y sólidos de interacción social, pero estos no son descriptos por ellos como un apoyo real frente a las dificultades económicas y laborales. La incertidumbre sobre el futuro y las dificultades que también caracterizan al entorno, acrecientan el temor a romper la reciprocidad que sustenta estas redes, lo que llevaría a un desmembramiento y pérdida de todo los lazos. Por esta razón, las redes se mantienen funcionando débilmente, como en un periodo de pausa.

Las situaciones que se presentan revierten una gran complejidad, y muestran que la línea que demarca el paso por uno u otro camino es zigzagueante. Si se considera la trayectoria de los que se reemplazan como asalariados, vemos que la inclusión laboral tiene una alta carga de pérdidas y de limitaciones. En el otro extremo, la trayectoria IV (inactividad) muestra una situación de exclusión, que podría considerarse en parte una autoexclusión. Se desearía trabajar, pero no se aceptan ciertas condiciones de la realidad laboral. Solo en uno de los casos correspondientes a esta trayectoria, la situación de inhabilitación laboral, y la imposibilidad de ofrecer aquello que los empleadores demandan, hace posible ver con mayor claridad una situación de exclusión laboral. De todos modos, se hace evidente que las trayectorias no constituyen cortes tajantes y es posible ver los puntos de contacto.

Podría concluirse entonces que las distintas trayectorias son el producto de capacidades de elección y exigencia diferentes frente a un mercado laboral que tiende a ser cada vez más reducido y que también pide cada vez más y ofrece menos.

Cuadro 3: Hombres adultos trabajadores de la industria

Nombre	Edad	Antes del despido (1996/97)			Fecha despido	Después del despido (1996/97 - 1999)				Trayectoria
		Ocupación	Jefe de hogar	Tamaño grupo familiar.		Ocupación	Situación laboral	Jefe de hogar	Tamaño del grupo familiar.	
PASCUALINO	37	Control de productos	Si	6	Sep-96	Depósito en supermercados	Asalariado formal	Si	7	Asalariado Protegido ↓ Asalariado protegido
HÉCTOR	40	Factura de chacinados	Si	11	Ago-96	Chofer de frigorífico	Asalariado formal	Si	10	
PEDRO	42	Operario de agujereadoras	Si	3	Febr-96	Guardia de seguridad	Asalariado formal Sobrempl.	Si	3	
DANIEL	39	Encargado del mantenimiento electrónico	si	3	Jun-96	Mantenimiento electrónico	Asalariado Formal	si	3	
ANTONIO	39	Supervisor de lozado	si	3	Mayo-96	vendedor en una concesionaria	Asalariado Formal	Si	3	

ALDO	40	Operador de Makintosh	Si	3	Junio-96	Inactivo, changas ocasionales	Desemp.	No	3	Asalariado Protegido ↓
FRANCISCO	40	Envasado de lácteos	Si	2	Abril-96	Inactivo, changas ocasionales	Desemp.	No	2	Desocupado permanente
GUSTAVO	39	Operador de torno	Si	1	Ago-96	Changas de electricista	Desemp.	Jefatura compartida	2	
ATILIO	40	Terminación de curtiembres	Si	5	Mar-97	Arbitro de fútbol, changas	Trabajo informal Subemp.	Si	5	Asal. Protegido Subocupado precario
JORGE	37	Oficial múltiple	Si	4	Dic-96	Reparto de diarios	Cuenta propia	Jefatura compartida	4	Asal. Protegido ↓ Cuenta propia

Crisis de los proyectos laborales.

Nuevas trayectorias en una muestra de ex jefes y empleados adultos vinculados a sectores de servicios

*Mariano D. Ferro
Agustín Salvia*

1. Introducción

En este trabajo se analizan las trayectorias socio-ocupacionales seguidas por un grupo de empleados asalariados despedidos, de entre 36 y 44 años, cuyo perfil de ocupación se enmarca por tareas administrativas, contables, de comercialización, transporte o vigilancia. Todos los casos constituyen trabajadores que quedaron despedidos durante la crisis del Tequila de empresas del sector formal de la economía –en su mayoría vinculadas al sector servicios -.

Los antecedentes demuestran que los estudios de naturaleza cualitativa, si bien aportan observaciones y hallazgos valiosos en el nivel de los hechos y las representaciones de los sujetos, imponen límites al interés de establecer relaciones entre tales observaciones y sus condiciones de existencia. Con el deseo de desafiar esta limitación, este trabajo apunta a establecer algún tipo de acercamiento a las regularidades e irregularidades de las diferentes trayectorias estudiadas.

El análisis de estos procesos permite evaluar el cambio social en términos de los de los efectos de desestructuración y estructuración de realidades y

subjetividades socio-laborales que genera el “proceso de “desempleo” (Salvia, Persia y De Grande, 2000), según las características socio-ocupacionales y estrategias personales y familiares seguidas por los sujetos desplazados.

En este caso, los estudios biográficos analizados (11 casos) presentan contexto común como punto de partida –haber sufrido el despido involuntario de un empleo asalariado formal no industrial-, a la vez que los protagonistas eran en su mayoría jefes de familia con hijos a cargo. Sin embargo, a pesar de estas similitudes, no hay entre ellos un único patrón en identidad profesional, carrera laboral y localización socio ocupacional. Los entrevistados presentan ocupaciones, niveles de instrucción y especialización, posiciones de clase y economías familiares muy diferentes.

La heterogeneidad social de los senderos laborales aquí estudiados –a lo que cabe sumar la variedad de condiciones de contexto tanto previas como posteriores al despido- hacen muy difícil la maleabilidad de los casos en términos de poder proponer una clasificación –y menos aún una explicación- tendiente a desentrañar los factores asociados a los procesos de desempleo que experimentaron estos trabajadores. Por lo mismo, menos ambicioso a lo que pretendíamos, este informe muestra al menos algunas evidencias que permiten destacar la complejidad del fenómeno bajo estudio, así como la variedad de cursos de consecuencias asociados a su desarrollo en los casos aquí considerados.

De esta manera, intentamos discernir de qué manera las diferentes trayectorias pos-despido se separan –tres años después de la ruptura de la relación laboral- de los proyectos personales de movilidad socio-ocupacional. En igual sentido, se trata de identificar bajo qué condiciones personales y familiares la situación de desocupación y el deterioro en los ingresos constituyó un momento de transición hacia una fase de ascenso social, o, por el contrario, la caída socio-ocupacional tendió a prolongarse y profundizarse.

2. Trayectorias pos-despido de reinserción laboral

Una hipótesis de fondo de este trabajo es que las distintas transiciones socio-ocupacionales y familiares que recorren los sujetos responden a una síntesis compleja –pero no indeterminada- de dimensiones endógenas y exógenas a cada individuo y contexto de vida. Por una parte, la comparación entre el antes y el después de la pérdida del trabajo formal, deja entrever resultados que van en todos los casos en una misma dirección: la suspensión o quiebre de los proyectos laborales, el tránsito involuntario por un estado de afectación psicológica y socio-económica y la imperiosa necesidad de generar una mutación en las formas y estrategias de ganarse la vida.

Por otra parte, un segundo hecho a destacar es que, más allá de la heterogeneidad de condiciones y proyectos personales, las situaciones de desempleo parecen conducir a ciertos patrones que estructuran los cursos laborales y de vida hacia determinados resultados comunes. Vistos en su conjunto, los diferentes patrones de comportamiento y situaciones parecen dibujar un disparador de senderos socio-laborales claramente diferenciados y que se abren en “forma de abanico”.

Pero la mejor manera de apreciar este proceso, sin perder de vista la heterogeneidad de condiciones y proyectos en juego, es analizando cada trayectoria en particular desde un esquema significativo. Es sobre la base de esta idea que hemos utilizado la transición laboral pos-despido –medida en términos la reinserción laboral conseguida a 3 años del cese- como criterio de clasificación de los senderos biográfico-laborales objeto de estudio. De esta forma, es posible reconocer al menos 4 tipos de trayectorias que describen los principales trayectos laborales y cursos de consecuencias que lograron seguir los trabajadores entrevistados, bajo el supuesto aceptable de que todos los

casos habrían procurado el máximo beneficio posible en termino de calidad de inserción e ingresos laborales.

1) En primer lugar, trayectorias que posibilitaron el acceso a un empleo asalariado cuasi-exitoso en el sector formal. En este grupo se reúnen senderos laborales que mantuvieron o mejoraron los ingresos y/o la calificación en el puesto con respecto al trabajo previo, o que -aunque no en todos los casos- se recuperaron beneficios típicos del trabajo formal como son el contrato permanente, la cobertura de salud y el descuento jubilatorio.

2) En segundo lugar, trayectorias que condujeron a un trabajo independiente en el sector informal. En este grupo se clasifican aquellos casos que desplegaron una estrategia laboral por cuenta propia como una proyecto personal estable y definido. Sin embargo, dicha estrategia no logró en realidad –en ningún caso- generar algo más que un “empleo refugio” orientado a cubrir la subsistencia familiar.

3) En tercer lugar, trayectorias que alcanzaron un empleo asalariado no registrado en el sector informal. Este grupo quedó formado por aquellos casos que lograron al menos acceder a un empleo de tipo asalariado pero en un marco de alta inestabilidad, incertidumbre y con una pérdida importante de ingresos y de beneficios laborales –aportes jubilatorios, derecho a indemnización, seguros de desempleo, obra social, etc.-.

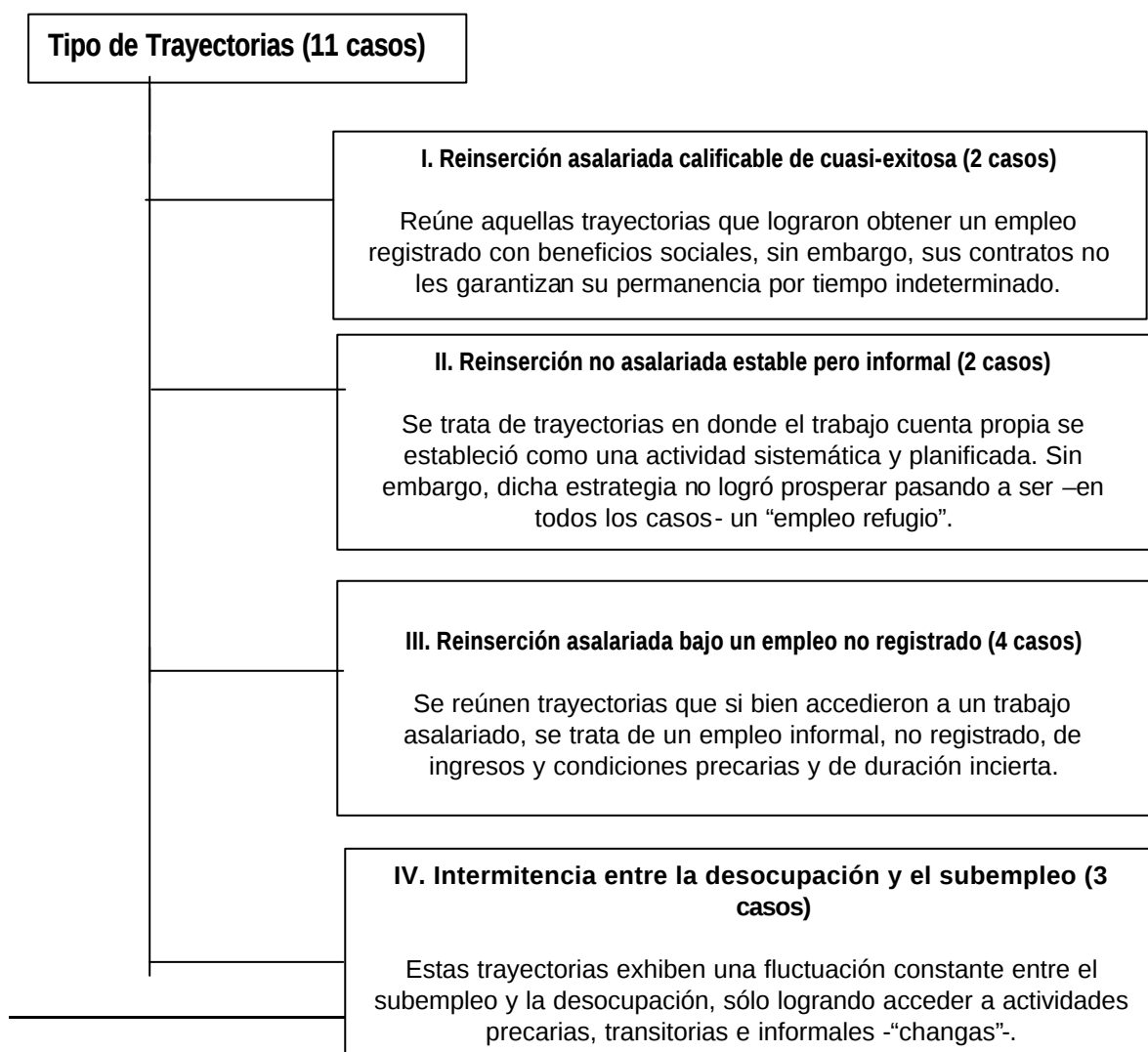
4) Por último, trayectorias que sólo posibilitaron subempleos eventuales y de baja productividad en el sector informal. En este grupo se reúnen casos que no pudieron superar las inserciones ocupacionales de subsistencia, con una fluctuación laboral constante y bajo condiciones laborales muy precarias. Nos referimos a trabajos concebidos como “rebusques” y denominados comúnmente “changas”.

Ahora bien, estas trayectorias muestran una cierta dirección en la movilidad socio-ocupacional. Un hecho evidente es su marcado alejamiento respecto de las condiciones laborales y formas de vida anteriores al despido. Sin embargo, este hecho no nos dice nada sobre los valores subjetivos afectados, ni sobre el protagonismo y la capacidad que tuvieron los sujetos de incidir sobre estos procesos en un marco dinámico de oportunidades, necesidades, expectativas personales y estrategias laborales. Desde nuestra perspectiva, los alcances del impacto del desempleo y las posibilidades de gestar respuestas estratégicas, así como los cursos objetivamente adoptados por las personas, estuvieron condicionados por las relaciones sociales situadas, y que se presentan como estructuras de opciones a los sujetos (Przeworski,1982). Este informe intenta una aproximación a estas dimensiones a partir de los conceptos de localización de clase y estrategias – reunidos en el concepto de “habitus” (Bourdieu, 1976, 1980)-, lo cual nos permite reconocer la existencia de diferentes condiciones estructurantes, perfiles e identidades socio-culturales entre los casos estudiados, así como los cambios sucedidos en la dimensión subjetiva según las estrategias emprendidas y el tipo de trayectoria alcanzada.¹⁵

¹⁵ En cuanto a la articulación de estas dos dimensiones hemos asumido el esquema interpretativo que ponderan las relaciones sociales como estructurantes las opciones de los individuos y de los grupos y al papel que en este marco tienen las estrategias como prácticas sociales realizadas conciente o inconscientemente para mantener o cambiar la posición social de los sujetos que las ejecutan (Bourdieu,1976; 1980; Giddens, 1979; Oliveira-Salles, 1989). En este caso, las prácticas sociales son concebidas como acciones estratégicas (no necesaria u originalmente “racionales”), realizadas en los “límites macro-estructurales” que impone el momento histórico y las condiciones de clase (habitus) (Bourdieu,1976).

Con el objetivo de poder considerar estos aspectos hemos introducido en el análisis el concepto de proyecto biográfico-laboral, en el sentido en que es usado por Pries (1994) como el conjunto de acciones, planes y prácticas de secuencia temporal a través de las cuales el sujeto procura realizar sus ideas y nociones de “normalidad” esperada en el campo del empleo y el trabajo –en tanto medios para ganarse la vida y de participación en la estructura social-.¹⁶

Evaluar el vínculo entre los proyectos personales y la dinámica objetiva de movilidad social a partir del desempleo nos permitirá explorar las mutaciones y rupturas que la pérdida de trabajo generó en los cursos de vida y en los esquemas de valores de los trabajadores estudiados. A partir de la tipología de trayectorias presentada procederemos a hacer un análisis específico –por caso de estudio- de los procesos involucrados.



¹⁶ La noción de proyecto-laboral lleva implícita una idea de futuro (proyectar, del latín *proiectare*: lanzar para adelante), se trata de una proyección futura de algo deseable con respecto a la vida laboral. La noción no se limita sólo al individuo sino que se extiende a su red de relaciones, que influyen en sus posibilidades objetivas

3. Las condiciones de contexto: crisis económica y estrategias empresarias de desempleo

El interés por caracterizar las regularidades que se observan en los procesos de desempleo que experimentaron estos trabajadores nos obliga a evaluar tanto las características socio-ocupacionales de los mismos, como las condiciones de contexto, el perfil de las empresas y las razones empresarias que propiciaron tal situación.

Ahora bien, el análisis de los proyectos y trayectorias laborales brinda la posibilidad de reconocer –desde la perspectiva del sujeto- las condiciones imputables a las empresas que habrían generado los procesos de despido. Avanzar en esta línea resulta importante debido a que las estrategias económicas de las firmas no sólo definieron los perfiles ocupacionales que debían ser afectados, sino también a que los procedimientos seguidos impactaron en forma directa sobre los proyectos biográfico-laborales de los trabajadores desempleados.

Pero antes de entrar en ese tipo de análisis cabe reconocer algunas de las condiciones de contexto –desde un abordaje más objetivo y global- que irrumpieron en el escenario económico-laboral de las firmas y los trabajadores formales de los servicios.

- Durante gran parte de la década, el mayor movimiento comercial, el tipo de cambio sobrevaluado y la estructura de precios relativos, operaron en favor del crecimiento de las actividades económicas de importación, comercialización o dedicadas a brindar servicios a las empresas.

- Pero después de cuatro años de expansión, a partir de la crisis del Tequila 1995-1996, estos negocios se vieron obligados a reestructurarse frente a la necesidad de enfrentar la situación de recesión y cambios en los sistemas de precios. Los factores que incidieron en ese sentido fueron la caída de la demanda interna y la necesidad de bajar costos en un contexto de mayor competencia, deflación de precios y remuneraciones poco flexibles a la baja.

- En particular, estas condiciones golpearon con más fuerza a las firmas intensivas en fuerza de trabajo, pero también a aquellas que presentaban menor competitividad debido a que habían retrasado la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de calidad a sus productos o servicios.

- Ante esta situación, un importante segmento de firmas locales procuró “modernizarse”, a la vez que reducir sus costos laborales a través del cambio organizacional. Otras, en cambio, sin capacidad financiera o gerencial para llevar a cabo esta opción se vieron obligadas a reducir personal, o declararse en quiebra.

Al respecto, cabe reconocer a nivel agregado –incluso a través de nuestros estudios de caso- dos situaciones y estrategias diferentes desde el campo empresario y con desigual impacto sobre la economía y los trabajadores ocupados:

Políticas de reestructuración empresarial y reconversión laboral –con adaptación de la cualificación / cantidad de fuerza de trabajo requerida para los procesos y servicios-.

y determinando sus expectativas.

Esta estrategia fue principalmente abordada por grandes empresas industriales y firmas importantes dedicadas a los servicios financieros, de seguros y comerciales. En general, los trabajadores afectados fueron despedidos legalmente y contaron con plenas garantías laborales (certificación de la relación laboral, pago de beneficios e indemnización y seguro de desempleo).

En los casos estudiados, las empresas que siguieron esta estrategia emprendieron una reorganización interna, redefinieron funciones, cerraron sectores y/o terciarizaron actividades. En general, los trabajadores afectados fueron muchas veces empleados con experiencia y alta calificación en las áreas y actividades objeto de reestructuración.

Debido a su perfil ocupacional, según la tipología de trayectorias propuesta, a estos trabajadores se los ubica en las trayectorias laborales del tipo I (reinserción asalariada formal) o II (reinserción con negocio independiente).

Políticas de racionalización de los planteles y costos laborales –o con reducción de fuerza de trabajo, mayor intensidad y caída de las remuneraciones; o declaración de quiebra, suspensión de pagos y despido de hecho del personal-.

Esta estrategia defensiva fue particularmente desarrollada por pequeñas y medianas empresas formales o semi-formales, comerciales, industriales o de servicios, obligadas ante la caída de la demanda a cerrar o, por lo menos, reducir personal ocupado, evadir las contribuciones patronales y flexibilizar las condiciones de trabajo.

En muchos de estos casos, los empleadores no reconocieron derechos laborales, negaron o negociaron el pago de la indemnización, limitaron el accionar legal de los trabajadores, etc.; o incluso, no pocas veces, la quiebra fue simulada en función de lograr cambio de firma e imponer nuevas condiciones laborales al personal.

En los casos de este estudio, las firmas tendieron a seleccionar a los empleados cesantes según grado de costo, subordinación y disciplinamiento laboral, en general dedicados a sectores de venta o administración, de baja calificación, prescindibles o reemplazables por otros trabajadores. (Según nuestra tipología, estos perfiles se ubican en las trayectorias III (reinserción asalariada precaria) o IV (subempleo informal).

4. Los Recorridos del desempleo y de los proyectos laborales

Hay un hecho básico que debe ser destacado. El balance final de las trayectorias estudiadas en este segmento—a tres años del despido-, deja como resultado categórico que el conjunto de los proyectos laborales precedentes o emergentes experimentaron algún grado o tipo de fracaso. En todos los casos, incluso en los más exitosos, las trayectorias laborales y las formas finales de reinserción ocupacional implicaron cierto deterioro, sea por las condiciones de trabajo, caída en los ingresos, reducción del gasto socio-familiar, o, incluso, efectos de exclusión o desaliento.

Pero más allá de estas observaciones generales, cada caso, en cada tipo de trayectoria laboral permite reconocer el proceso de deterioro social y ocupacional que experimentaron los trabajadores formales afectados por los procesos de desempleo, y las formas en que el quiebre de los proyectos biográfico-laborales se asoció a procesos de descenso y deterioro social. Para ello, revisemos la historia de cada caso según su tipo de trayectoria.

4.1. Reinserción asalariada cuasi-exitosa en el sector formal de la economía

En este tipo de trayectoria encontramos dos trabajadores menores de 40 años (Darío –36- y Ernesto –39-) con secundario completo, despedidos de importantes firmas de servicios, habiendo desarrollado en las mismas tareas especializadas de alta responsabilidad o calificación no profesional.

Estos casos lograron después del despido, y de un tiempo involuntario de desempleo, acceder a trabajos asalariados formales, retomando sus oficios sin una disminución de los ingresos. Sin embargo, sus carreras profesionales originales experimentaron un cambio importante. Su expectativa había estado puesta en hacer una carrera profesional dentro de una gran empresa –de la cual fueron despedidos-. En sus trabajos actuales –3 años después- perciben falta de arraigo, inestabilidad y menor poder de negociación, a la vez que reconocen que realizan tareas de menor valor profesional o bajo peores condiciones a las que desarrollaban antes de ser despedidos.

Darío (36)

Darío, de 36 años, casado y con un hijo de 4 años, trabajó durante 6 años en una empresa exportadora de lanas en bruto. Allí realizaba varias tareas que incluían el intercambio de cotizaciones, la comparación de ofertas y el envío de nuevos listados a clientes con la mercadería que ofrecía la empresa.

En junio de 1996, Darío quedó desempleado cuando la empresa decidió hacer una reestructuración con el objetivo de reducir costos. Esto llevó al despido de varias personas. Previamente, ante la mala situación por la que atravesaba la empresa -desde 1995- Darío había comenzado una carrera terciaria contable “que redundaría en una salida laboral y una satisfacción personal”. La noticia del despido constituyó un duro golpe para el grupo familiar. El mayor temor que se vivió fue el no volver a conseguir un trabajo antes de que se acabara el dinero ahorrado.

Cuando consiguió su primer empleo, en una compañía de seguros, llevaba 8 meses desocupado. Fue contratado por 3 meses y luego le exigieron que se inscribiera como autónomo. Sin embargo, al poco tiempo fue nuevamente despedido. A partir de allí fue contratado como autónomo por diversas empresas de servicios para realizar trabajos muy específicos. Darío, logró adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo que consistía en la entrada y salida permanente de compañías de seguro, logrando de esta manera explotar las mayores posibilidades de movilidad horizontal en busca de mejores ingresos.

En la actualidad trabaja como inspector de riesgos de trabajo en una compañía de seguros. Darío ha logrado mejorar sus ingresos, pero no volvió a alcanzar una situación de estabilidad laboral que tenía en su ocupación original. Sin embargo, logró avanzar en su carrera terciaria y abriga expectativas de encontrar un empleo asalariado formal relacionado con su capacitación técnica.

Ernesto (39)

Ernesto, de 39 años, se unió en pareja poco tiempo antes de ser despido. No tenía hijos. Trabajaba como encargado del departamento de comercialización en una tradicional empresa francesa de seguros industriales, tenía 12 empleados a su cargo. Tenía 9 años de antigüedad en ese trabajo. Fue despedido –a fines de 1996- junto a su cónyuge, compañera de él en la misma empresa, con menor antigüedad que él, en el marco de un proceso de reducción de personal y reestructuración de la organización tendiente a bajar costos de gestión.

Ernesto por su parte, fue muy afectado por el cambio de política en la empresa (no sólo por el deterioro de su condición sino por el estrés que le ocasionaban las crecientes presiones) y si bien quería irse esperaba que lo echaran para

poder cobrar la indemnización.

Él esperaba que con dieciséis años en el oficio no tardaría en encontrar un buen trabajo. Sin embargo, durante más de un año no consiguió nada que lo satisfaga. Mientras tanto tuvo dos ocupaciones parciales, en negro: chofer de remís y empleado en tareas generales en la imprenta de un amigo. Fue de gran importancia para su estrategia de búsqueda de un nuevo empleo –y para el balance económico familiar- que su cónyuge lograra rápidamente ocuparse como asalariada bajo condiciones formales y con un buen ingreso.

De todas maneras, Ernesto entró en ese período en una crisis anímica que lo llevó al embotamiento de su vida social, en particular, en el abandono de una serie de actividades que realizaba en el club de Comunicaciones. Cuando a Ernesto se le estaba por acabar seguro de desempleo logró conseguir un puesto como ejecutivo de cuentas en una empresa de seguros. Sin embargo, su contrato –si bien formal- no le garantiza estabilidad en el empleo, a la vez que el puesto actual es menos calificado y las condiciones de trabajo son más desfavorables.

4.2. Reinserción a través de un trabajo por cuenta propia en el sector informal

Encontramos en este grupo dos casos mayores de 40 años (Juan Carlos – 44 años- y David –42 años-), ambos casados, con hijos, jefes de hogar, con nivel de instrucción medio completo. Si bien se trata de casos que muestran perfiles socio-ocupacionales muy distintos, ambos tuvieron en común haber emprendido con cierta expectativa positiva un proyecto de trabajo por cuenta propia de carácter informal –después de haber comprobado la imposibilidad de acceder a un empleo asalariado formal-.

Al final del período estudiado –3 años después del despido- los dos proyectos se encontraban sometidos a un balance muy similar: el agotamiento temprano de la estrategia económica emprendida (debido a la imposibilidad de acceder a créditos para inversiones y/o la falta de trabajo). En ambos casos, los trabajadores mantenían la actividad como un empleo “refugio” debido a la necesidad de garantizar la subsistencia familiar. En realidad, un resultado muy distante a las expectativas iniciales. En el momento de la entrevista, ambos casos buscaban sin éxito reemplazar el trabajo por cuenta propia por un empleo asalariado, sin muchas pretensiones en términos de ingreso y condiciones de trabajo.

Juan Carlos (44)

Juan Carlos, de 44 años, casado y con 3 hijos, fue despedido de SEVEL luego de haber trabajado en la empresa durante 12 años. Durante esos años siempre se desempeñó como personal de seguridad de la empresa, habiendo llegado al puesto de encargado de servicio, el máximo puesto que puede aspirar alguien que no es retirado de alguna fuerza de seguridad.

El despido tuvo lugar junto al resto de sus compañeros que se desempeñaban en la misma función como parte de una estrategia de terciarizar el servicio de seguridad por medio de la contratación de una agencia. Se le ofreció ser nuevamente contratado bajo esta nueva figura, pero se negó junto al resto de sus compañeros más antiguos por considerar humillantes las condiciones salariales ofrecidas, en particular. A partir de allí comenzó la búsqueda activa de un empleo, en puestos similares, pero sin éxito ya que las ofertas no le resultaban convenientes por los bajos salarios.

En este contexto decidió emprender una serie de actividades por cuenta propia. Con la plata de la indemnización compró una camioneta para hacer fletes, además, hacía una serie de changas, entre las que se destacaban la fabricación de rejas, porta macetas y trabajos de carpintería, tareas que

realizó por primera vez con fines lucrativos y que tuvieron respaldo a nivel barrial y de la zona. A través de estas actividades logró solventar inicialmente los gastos de la familia y proyectar como posible un emprendimiento permanente en esta línea. Sin embargo, las oportunidades iniciales fueron desapareciendo debido a una merma en la demanda.

Según él, su mayor dificultad fue “la imposibilidad de insertarse mejor en el mercado de fletes debido a la camioneta (obsoleta)”, en tanto que al mismo tiempo disminuían sus clientes debido al cierre de fábricas de la zona.

De esta manera, el nivel de vida de su familia fue descendiendo rápidamente a medida que este trabajo y los ahorros familiares se fueron erosionando. Sus gastos se redujeron a los mínimos necesarios y, recientemente fue a la municipalidad a pedir una excepción de impuestos. En este momento, mantiene la actividad de servicios generales debido a que constituye -aunque esporádico- el único ingreso (a excepción de una beca por estudio que percibe su hijo mayor, otorgada por la provincia de Buenos Aires). A pesar de todo, actualmente confía en que su situación puede cambiar si logra conseguir un empleo estable en el área de seguridad, con un ingreso de al menos \$800 (un tercio menos del que percibía en SEVEL).

4.3. Reinserción vía empleos asalariados no registrados en el sector informal

En este tipo de trayectoria encontramos cuatro casos, todos adultos, jefes de hogar, con una edad promedio de 40 años (Norberto -40 años-, Dionisio -39 años-, Juan Ramón -40 años- y Horacio -41 años-). Pero a pesar de estos atributos parecidos, los casos presentan perfiles socio-ocupacionales, niveles de instrucción y proyectos laborales muy diferentes.

De los cuatro casos, la mayor parte volvió a ocuparse retomando las actividades u oficios que realizaban antes del despido, pero ahora todos a través de un empleo “en negro”, no registrado, de menores ingresos, con mayor carga laboral y alta inestabilidad del puesto. Sólo un caso, Dionisio, presentó un cambio importante de proyecto ocupacional, pasando de un puesto jerárquico como coordinador de una obra social a ser militante político y gremial, al tiempo que operario no calificado en una fábrica de artículos de limpieza al final del recorrido laboral.

Al momento de la entrevista, todos los casos manifiestan frustración y crisis en sus proyectos sociales y laborales, lo cual no deja de expresarse en problemas para la vida familiar y personal. Se espera que la recuperación económica del país brinde mejores oportunidades. Pero por ahora, reconocen, no tienen ninguna alternativa.

Norberto (40)

Norberto, 40 años, que vive junto a su esposa y dos hijos de corta edad. Cuenta con secundario completo. Antes del despido, trabajaba como encargado del bar en un bingo. Seis meses antes de fin de la relación laboral, la empresa cambió de dueños y lo pusieron de encargado de la sala de juego, según él para obligarlo a renunciar al anterior puesto y así poder recontratarlo bajo la nueva Ley de Contrato de Trabajo.

Contrariamente a lo esperado por los empleadores Norberto no renunció y lo despidieron a los 6 meses, pero cometiendo la empresa un error legal. Decidido el cese, le enviaron el telegrama de despido por la vieja empresa y otro por la nueva, cuando le pidieron que entregara el primero, Norberto les entregó una fotocopia y paso seguido les hizo juicio a las dos empresas logrando así cobrar indemnización de ambas.

Inmediatamente al despido realizó una serie de trabajos de diferente tipo por

medio de contactos con amigos y conocidos. Siempre en el sector informal. Se trata de “cosas que nunca había hecho”, pero que se vio impelido a ello porque “la necesidad te lleva a aprender a hacerlas”. Pasado dos años, el mejor empleo que consiguió fue como corredor -en “negro”- de productos agroquímicos para una empresa distribuidora, siendo el que mantiene actualmente. Durante el año 1999 consiguió un empleo como encargado del bar en una pizzería. Sin embargo, este trabajo también se acabó. Espera poder conseguir algo mejor.

A causa de la disminución de los ingresos del hogar su esposa decidió buscar trabajo y lo obtuvo con relativa facilidad. Actualmente, la suma de uno y otro ingreso no sobrepasa lo que ganaba Norberto cuando trabajaba en el bingo.

Dionisio (39)

Dionisio, de 39 años, con primario completo, soltero, pero obligado a sostener a su madre, su hermano menor, su hermana y la hija de ésta. Antes de ser despedido, trabajaba en una obra social de un sindicato, desempeñando la tarea de coordinador y visitador social en la clínica contratada. A su vez, durante los fines de semana hacía trabajos de electricista y era locutor en fiestas y casamientos. Actividades que ha conservado durante toda su trayectoria laboral.

Estos trabajos constituyeron su principal entrada de dinero durante los dos años y medio a partir del despido ocurrido en abril de 1996. El despido ocurrió de forma sorpresiva cuando la empresa operó un brusco cambio de personal. Dionisio plantea que su cese, como el de muchos de sus compañeros, se debió a causas político-gremiales: “estábamos por apoderarnos del gremio”. Esa situación, recuerda Dionisio, se asemeja a un despido que había tenido de la fábrica Terrabussi en 1985 siendo delegado, “*con el mandato encima*”.

Recién logró obtener su primer trabajo asalariado, a un año y medio del cese, como obrero en una fábrica de plástico, pero volvió a ser despedido antes de los dos meses por “falta de trabajo”. Finalmente, consiguió en 1999 un empleo –en negro–, también como operario, pero ahora en una empresa de artículos de limpieza. Sin duda, este cambio ocupacional significó un giro en el rumbo laboral, pero de poca importancia para él, debido a que el centro de sus expectativas quedó puesto en un proyecto de militancia política. Por lo mismo, el trabajo se constituyó en un medio de vida sin compromiso vocacional, incluso, en un espacio adecuado en donde desarrollar una actividad gremial.

Por lo mismo, luego del despido creció la importancia de contar con los ingresos generados por otros miembros de la familia para la subsistencia del hogar. De esta manera, su hermana debió volver a trabajar como empleada doméstica. La madre de Dionisio debió aportar al gasto doméstico sus ingresos como jubilada. Su hermano, que durante mucho tiempo estuvo desocupado, empezó a trabajar como operario cobrando un sueldo de 290 pesos por mes.

Debido a su proyecto político, Dionisio se convirtió en un ferviente militante del Frepaso en su circunscripción, y es actualmente –septiembre de 1999– es candidato a concejal de la Alianza.

4.4. Acceso a subempleos eventuales y de baja productividad en el sector informal

En este grupo se reúnen los últimos tres casos de este segmento de trabajadores, todos con funciones de jefes de hogar, con edades por arriba de los 40 años (Carlos –43 años–, Gerardo –42 años– y Andrés –41 años–). Un dato interesante es observar que los tres, si bien cuentan con grado de instrucción media, presentan perfiles socio-ocupacionales y proyectos de vida muy diferentes.

A pesar de los esfuerzos y las estrategias montadas por estos trabajadores, los

casos experimentaron –por diferentes motivos- la imposibilidad de acceder a un empleo o trabajo estable, manteniéndose sometidos a la necesidad de aceptar o emprender autoempleos eventuales, de muy baja productividad y alta informalidad. A partir de esto, en todos los casos tuvo lugar la crisis profunda de los respectivos proyectos ocupacionales y de vida.

Carlos (43)

Carlos, de 43 años, casado, vive con su esposa, sus 3 hijos y su madre (que es la propietaria de la vivienda que habitan). Trabajando como electricista de automóviles –su oficio- en una concesionaria había logrado ascender a jefe del taller mecánico. Tenía un empleo formal, un cargo importante y buenos ingresos. Pero con 5 años de antigüedad, debido a los problemas económicos y gerenciales de la empresa, fue despedido a mediados de 1996.

A pesar de sus intentos, no consiguió que ningún taller lo tomara. Al no encontrar empleo en su oficio, trabajó durante un año y medio como chofer de remis, poniendo como capital de trabajo su propio auto Ford Falcon. Pero decidió dejar este empleo por su baja remuneración, dado que tampoco los ingresos que obtenía le permitía mantener el auto. A partir de entonces, se dedicó a realizar trabajos de reparación de automóviles a domicilio. En general, tiene poco trabajo y ha perdido toda expectativa de emplearse en un taller que le permita tener un ingreso seguro y volver a hacer una carrera que le permita “dejar de trabajar con los claves”.

Ante la pérdida del empleo, la inestabilidad laboral y de los ingresos, parte de su familia se lanzó al mercado de trabajo. Su esposa busca algún empleo de medio tiempo pero todavía no ha conseguido. Su hijo consiguió una “changa” en un taller de chapa y pintura como aprendiz y gana 100\$ por mes. Durante este período su hija mayor estudió el secundario en un colegio privado, pagándose ella misma a partir de un acuerdo laboral con el mismo colegio. Los únicos miembros de la familia que permanecen inactivos son su hija menor, que aún está en la escuela primaria, y su madre, la cual aporta al gasto del hogar los 150 pesos de su jubilación.

Después de algunos años de progreso y ascenso social, la familia ha perdido toda esperanza de mejorar su situación económica en lo inmediato. El proyecto son los hijos, y sobre todo mejorar la educación y las oportunidades de las hijas.

Gerardo (42)

Gerardo, de 43 años, vive con su esposa y sus tres hijos de 21, 16 y 9 años. Durante 18 años trabajó realizando carga y descarga de mercadería en una empresa distribuidora de bebidas en la Capital Federal. Pese a ser despedido, a fines de 1995, la empresa volvió a tomar en “negro” a sus empleados mediante la creación de una nueva empresa. Al mismo tiempo que se les privó de indemnización, los nuevos trabajadores cobraban parte de su remuneración a través del seguro de desempleo. Un año después, terminado el beneficio del seguro, Gerardo se fue despedido sin derecho alguno, pero no sin tomar compensación de la estafa y el abuso laboral.

En una primera etapa, Gerardo estaba conforme con ese empleo, “*era un buen trabajo para mí*”. Sin embargo, las cosas empezaron a cambiar a partir del primer despido, la relación con sus jefes, que hasta el momento se había desarrollado en un clima de mutua confianza, cambiaron paulatinamente a medida que las condiciones de trabajo se iban deteriorando. Sin embargo, no se mantuvo indiferente, entabló varias discusiones con sus jefes, intentó en una oportunidad organizar un paro que fracasó. Finalmente, asumiendo “justicia por propia mano”, se cobró la indemnización “tomando” la recaudación de un día de trabajo (\$ 7000). A pesar de las amenazas que hizo la empresa, esta

decidió no hacerle juicio por la situación de ilegalidad en la que se encontraba, teniendo Gerardo pruebas para demostrarlo.

Al poco tiempo del despido, Gerardo, tomó un trabajo como coordinador en una remisería. Pero a los 3 meses lo rechazó porque la cantidad de horas de trabajo no compensaba su sueldo. *"Pero era muy poca plata, gastaba más en comer, en viaje, entonces digo ¿para qué?"*. A partir de entonces, Gerardo hace trabajos ocasionales de jardinería, pintura o carpintería, generalmente a pedido de sus vecinos. A partir de allí, no volvió a tener un empleo estable, fue consumiendo la "indemnización" y actualmente vive de changas. Ante este panorama su esposa, que siempre fue ama de casa, comenzó a trabajar en el servicio doméstico. Su hijo mayor busca trabajo pero no consigue. A veces también logra hacer alguna changa, pero nada estable. La situación económica se ha deteriorado paulatinamente afectando el nivel de vida de la familia y, en los últimos meses debieron reducir los gastos a *"lo mínimo indispensable con lo que puede vivir un ser humano"*.

Andrés (41)

Andrés de 41 años, es un hombre soltero, con secundario completo, que desde muy joven ha vivido solo. Su perfil laboral lo fue haciendo como empleado bancario, asumiendo ese trabajo como su proyecto profesional. Pero en junio de 1996 quedó sin trabajo cuando cerró el Banco Cooperativo de Caseros, donde había trabajado durante los últimos 4 años. Cuando entró al Banco, en 1992, Andrés se desempeñaba como cajero y más tarde ascendió a responsable de cuentas, en la parte administrativa y comercial.

Luego de perder el empleo, Andrés buscó empleo en distintos bancos sin tener éxito. Tras 2 años de desocupación, cuando se le acabaron sus ahorros, se fue a Santa Fe, su provincia natal, esperando obtener ahí algún resultado. Tuvo que alojarse en la casa de sus padres mientras vivía del alquiler de su departamento de Capital Federal. Su objetivo específico era rendir un examen y entrar a trabajar en el banco de Santa Fe. Luego de fracasar en este nuevo intento, Andrés retornó a Buenos Aires meses más tarde. En este lapso hace unos cursos de computación.

Esta vez, desanimado y desmoralizado por los sucesivos fracasos en la búsqueda de un empleo que le permitiera seguir su carrera, comenzó a buscar trabajo en forma no selectiva y consiguió rápidamente. En particular mantiene como principal ingreso un trabajo eventual, en negro y sin contrato, que realiza para una empresa de TV por cable. Sus tareas consisten en ingresar datos en sistemas informáticos, armar bases de datos y llenar documentación por computadora. Al contrario de lo que sucedía cuando era empleado bancario, Andrés ya no tiene un proyecto laboral definido: "yo ya no planeo el futuro, planeo el presente y lucho por el presente".

5. Sobre la transición del empleo al desempleo y el fin de las identidades laborales formales

A igual que en la mayoría de los segmentos sociales estudiados por esta investigación, el momento del despido fue un momento traumático y un punto de inflexión en las trayectorias laborales y de vida para el conjunto de los trabajadores aquí considerados. Pero el despido –como proceso de ruptura de la relación laboral- no constituyó un "shock" externo e inesperado sino un proceso, más o menos lento, de adaptación y reacción ante las nuevas reglas de juego, a la vez que de desestructuración de identidades y relaciones sociales definidas a partir del trabajo.

Ahora bien, los casos estudiados mostraron diferentes maneras de asimilar y reaccionar ante el proceso de despido y la situación de desempleo. En general, las formas que los casos aquí estudiados tuvieron para asumir el despido y

volver al mercado de trabajo parecieron estar asociadas a las identidades socio-laborales de los trabajadores; expresadas éstas en términos de dispositivos y recursos utilizados, el sentido de los proyectos personales y las expectativas sociales en juego.

Por lo tanto, la “localización de clase” –el *habitus* en Bourdieu, 1976, 1980- de estos trabajadores parece dar cuenta de subjetividades distintas y de diferentes procesos de desestructuración y redefinición de las mismas. Al respecto, cabe diferenciar dos identidades socio-ocupacionales diferentes dentro de este segmento:

1) Por una parte, encontramos las experiencias vinculadas a un grupo de ex jefes o empleados calificados de “cuello blanco”, más vinculados a un contexto de realidad y representaciones típicas de *clase media urbana* (Ernesto, Darío, Carlos, Juan Carlos, Norberto y David).

2) Por otro lado, encuentra sentido reunir los modos y las reacciones de empleados manuales y no manuales de extracción popular y actividades poco calificadas muy vinculadas a empresas poco dinámicas, familiares o de carácter social (Horacio, Juan Ramón, Gerardo, Dionisio, Andrés).

El quiebre de la carrera laboral significó un punto de partida de diferentes expectativas, reacciones y estrategias. Sin embargo, cabe destacar que la posición de clase poco parece haber influido en los resultados ocupacionales logrados con posterioridad. En realidad, el tiempo social pos-despidos queda dominado por trayectorias socialmente heterogéneas.

En efecto, tal como hemos podido analizar, sólo una minoría de los despedidos (Ernesto y Darío - Trayectoria 1- ambos del primer grupo) pudo hacer valer su experiencia laboral y conocimientos técnicos en el mercado laboral formal. La mayoría de los casos –de ambos grupos- siguieron trayectos ocupacionales descendentes con variado nivel de precariedad, debieron en general recurrir – con mayor o menor experiencia- al “mundo informal”.

A continuación ilustramos algunas de las diferencias observadas en las reacciones, representaciones y estrategias de reinserción laboral de estos trabajadores a través de algunos comentarios y testimonios para cada uno de los grupos identificados. Procederemos a analizar más detenidamente la secuencialidad de los cambios y sus efectos en la subjetividad y en los entramados relacionales.

El proceso de despido

Un hecho generalizado que llama la atención es la ausencia de acciones colectivas o solidarias frente a los procesos de reestructuración y despidos decididos por las empresas. En el mismo sentido destaca la ausencia de niveles gremiales o de otras instituciones con capacidad de asistir o resistir esas medidas en representación de los afectados.

De esta manera, en el conjunto de los relatos sobresale la dimensión “privada” e “individual” como factor dominante en los mecanismos de asimilación y reacción frente al fin traumático que imponía el despido. Sin menoscabo de esto último, las posiciones de clase permiten mostrar impactos y respuestas de diferente valor subjetivo y social.

Los ex jefes y empleados especializados se habían visto beneficiados con el mayor movimiento comercial que habían registrado sus empresas en los años previos a la crisis del Tequila, logrando acceder a ascensos y mejoramientos en los ingresos a través de la “cadena de movilidad” que ofrecían las firmas.

Pero este proceso enfrentó a mediados de la década un límite debido a las propias características internas de las empresas y al deterioro económico general. La situación obligó a las firmas a emprender estrategias defensivas o

de reestructuración con reducción de personal calificado y de mayor antigüedad.

En el discurso de estos trabajadores se manifiesta cierto nivel de aceptación de los motivos o factores que llevaron al fin de la relación laboral – reproduciendo muchas veces la racionalidad de la empresa-. A la vez que también expresan su insatisfacción frente al agotamiento de la relación laboral o las posibilidades de crecimiento o ascenso que podía ofrecer la empresa.

Me gustaba el empleo, estar esas 8hs ocupado, me gustaba enseñarle cosas a la gente. Creo que era un buen jefe. Pero ese cambio de política literalmente me mató... Cambió la política, cada vez había menos trabajo, éramos 130 personas y ya se vislumbraba que iban a despedir gente... (Ernesto, 39 años, tipo 1).

La sucursal era prácticamente mía, yo habría, cerraba. Una vez cada 15 días iba para la casa central, el dueño ni aparecía. Sí y no, me sentía cómodo, cobraba mi sueldo y, gente conocida, pero eso no iba, no caminaba y estaba un poco de favor yo ahí. Yo veía que se cerraba, ya no iba.” (David, 42 años, tipo 2)

Primero fui cajero en el área de juego y después encargado de bar de toda la parte gastronómica [...] Trabajabas y era divertido al mismo tiempo, se te pasaba rápido. Me sentía cómodo y es como en todos lados, cuando sabes lo que haces sentís que estás haciendo lo tuyo... Me dieron después el puesto más alto ahí mismo, lo tuve. Pasé a relaciones públicas y a encargado de personal en el área de juego [...] En este nuevo cargo estuve 6 meses... Me dieron el cargo ése y me aumentaron 250 pesos más. [...] yo no buscaba beneficios, yo quería seguir trabajando en la ley de trabajo con la cual había empezado. Me estaban comprando, no me lo dijeron, te lo daban a entender. (Norberto, 40 años, tipo 3).

Los trabajadores de este grupo lamentaban sobre todo haber perdido un trabajo en el cual se sentían a gusto, seguros y tranquilos. Pero esto no implicó por parte de ellos ninguna protesta o rebelión en contra de la decisión empresaria. Por el contrario, la oposición parece concentrarse en el hecho de haber sido ellos –y no otros- los escogidos. Por lo mismo, se arrepienten de haber invertido durante muchos años dedicación y esfuerzo en trabajos donde no fueron correspondidos.

Frente a la toma de decisión empresaria, la reacción dominante no fue por lo tanto la protesta sino la indignación y la decepción. Para la mayoría de los casos de este grupo la noticia del despido no vino de improviso. La decisión se filtraba entre el personal o se podía reconocer la situación crítica que atravesaba la empresa. En realidad, al momento de ser informados nadie se extrañó. El tema estaba de alguna manera instalado en el ámbito laboral y era de esperar una resolución. Al respecto, se destacan la situación de conflicto, segregación y desconfianza -bajo un clima de amenazas o rumores de despido- entre quienes habían compartido años de trabajo.

Una situación relevante –en cuanto al tipo de reacción- se presentó en los casos en donde tuvieron la alternativa de mantener el empleo pero bajo condiciones de trabajo más precarias –bajo contratos inestables o de bajos ingresos-. En esos casos, los sujetos rechazaron la propuesta cargados de un sentimiento de injusticia, desconfianza y miedo frente a la falta de garantías que se les ofrecía.

“La oferta era quedarnos pero con la nueva empresa de servicios pero a un sueldo indigno. Después de todos los años que uno le proporcionó a la empresa para que la empresa no te pague lo que corresponde. Por eso no nos quedamos ninguno. Todos nos sentimos de la misma manera, indignados por todo lo que nosotros hicimos durante años, lo mismo que si vos construís una casa, y de repente viene un terremoto y te la tira abajo, tenés que volver a empezar, y sin los medios...” (Juan Carlos, 44 años, tipo 2).

Sin duda, los trabajadores de este grupo esperaban acceder a opciones mejores. Lamentablemente, sólo dos de los casos aquí considerados lograron

acceder –hasta el momento de la entrevista- a opciones relativamente satisfactorias (trayectoria tipo 1). Sin embargo, cabe destacar que en el momento del despido, esta “apuesta” a futuro era el principal valor que los hacía fuertes, al menos para rebelarse ante las ofertas precarias de trabajo o retirarse de la empresa de una manera “digna” y sin perder su autoestima.

Desde otro campo socio-cultural de expectativas y posibilidades laborales, quienes realizaban tareas semi-manuales o administrativas no especializadas – ocupados en general en empresas familiares o menos dinámicas y en crisis- (Horacio, Juan Ramón, Dionisio, Gerardo, Andrés) no visualizaban expectativas de ascenso en los trabajos que desempeñaban; aunque sí valoraban la seguridad, reconocimiento e ingresos que les brindaban sus empleos.

Nunca había pensado que iba a trabajar como mozo. Lo que pasa es que se ganaba tan buen dinero que ya después no busqué más nada. [...] Me gustaba porque era bien incentivado, si bien el sueldo no era mucho, la propina sí, triplicaba [el sueldo]. [...] Además, tenía una muy buena amistad con la persona que era el empleador, todavía me sigo viendo con él. (Horacio, 41 años, tipo 3)

Empecé a trabajar en el banco en el '92, porque salió un aviso en el diario, porque en el '92 se estaba pidiendo más gente al estarse reactivando la economía en Argentina. Salían muchos avisos en esa época en el diario, entonces vos ibas y encontrabas trabajo. En el banco al principio tenía perspectivas de ascenso. Yo entré como cajero, después llegué como responsable de cuentas y ahí quedé. Seguí trabajando en la parte administrativa comercial y, a veces, como cajero volante. Pero con mi edad ya no era posible avanzar mucho más. Ahí el tema era la seguridad y los beneficios que tenías (Andrés, 41 años, tipo 4).

En este grupo el desempleo fue en general un hecho indeseado pero poco inesperado y sorpresivo. Nadie desconocía la situación de las empresas ni la relación conflictiva que mantenían con los jefes o dueños. Factores que inducían a pensar qué algún “problema” iba suceder. Por lo mismo, el efecto psicológico y afectivo de desamparo se manifestó en estos casos con menor fuerza. El fin de la relación laboral formaba parte del campo de posibilidades y riesgos del empleo que tenían en ese momento o, incluso, de su condición de trabajadores ya “viejos” y de baja calificación.

Pero también la situación de inestabilidad o deterioro laboral, aunque aceptada, movilizó reacciones y demandas por parte de algunos de los trabajadores de este grupo. Pero en esos casos el problema se planteó en términos estratégicos y personales ante la ausencia de mediaciones y/o convenios que resguardaran los derechos afectados, incluido el sindicato. Tal es el caso, por ejemplo, de Gerardo (42 años, tipo 4):

Me fui mal, aparte, porque yo sabía que no me iban a pagar entonces me le llevé toda la plata. Toda la plata del reparto agarré y me la llevé, porque yo sabía, digo estos me están buscando la cama para no pagarme, le tengo que hacer juicio y no tenía un mango, porque ellos me debían el aguinaldo, me debían las vacaciones, entonces como yo era cobrador manejaba toda la plata... agarré toda la plata y me fui, me vine para mi casa, me vinieron a buscar pensando que con eso yo me iba conformar [...]

Yo sé que en el último de los casos el que salió perdiendo fui yo porque ahora, por que no creo que ahora agarre un trabajo que esté como estaba ahí, por lo bien que ganaba y lo bien que estaba. (Gerardo, 42 años, tipo 4).

La búsqueda de un nuevo empleo

En general, independientemente de las formas de asimilación y reacciones puestas en juego frente al despido, los trabajadores conservaban a partir del mismo la esperanza positiva de volver a acceder a un trabajo con relativa rapidez en condiciones al menos similares a las que tenían en el empleo que habían perdido. Sin embargo, avanzada la búsqueda, la mayoría de los desocupados debió sacrificar expectativas y ajustar otros tipos de estrategias

ocupacionales.

El contexto económico-laboral impuso sin duda límites objetivos a las oportunidades de empleo según la edad y calificación de los trabajadores. En este sentido, los testimonios son coincidentes en cuanto a las percepciones que tienen los trabajadores sobre las escasas oportunidades laborales que se les presentan en el mercado. Pero también aquí la posición original de clase emite dar cuenta de los distintos valores y dispositivos sociales utilizados y aprendidos en función de poder acceder a un nuevo empleo o crearse el trabajo propio.

En general se observa que –enfrentados al mercado laboral– los “exjefes” o los trabajadores calificados de “cuello blanco” asumieron una mayor defensa de sus proyectos ocupacionales y de movilidad social anteriores, sea a través de mantener por mucho más tiempo expectativas y estrategias de acceso a un empleo formal y de calidad (Darío, Ernesto y Norberto); o sea, a través de intentar el desarrollo de negocios por cuenta propia (Juan Carlos y David).

Pero el éxito de estos dispositivos –en términos de posibilitar el acceder a cierto nivel de ingresos y status social– sólo tuvo lugar en muy pocos casos (Darío y Ernesto). En ambos casos no sin un balance negativo con respecto a la posición laboral alcanzada con respecto al trabajo anterior.

Este trabajo no tiene comparación con el anterior. Acá es imposible reclamar aumento, no podés negarte a hacer horas extras, tenés que estar disponible a hacer lo que sea y en el momento en que ellos quieren. No controlás tu trabajo, te controlan a vos... (Ernesto, 39 años, tipo 1).

El balance de estos últimos años es negativo, pero lo más positivo fue haber continuado mis estudios, ya que ahora tengo algo más para ofrecer en el mercado y eso a mejorado mis oportunidades, sin embargo, no tengo grandes perspectivas, la globalización afecta a todo el mundo, al que tiene título y al que no lo tiene... No hay diferencia. (Darío, 36 años, tipo 1).

La mayoría de los “cuellos blancos” de este sector debieron optar por oportunidades laborales por fuera del mercado formal, quedando lejos de recuperar sus proyectos ocupacionales y de movilidad social.

En estos casos, la disminución del poder adquisitivo de la familia y la incertidumbre laboral que sobrevino luego del despido, se tradujo en un cambio en las costumbres familiares. El consumo se limitó a lo indispensable y se restringió el acceso a muchas formas de recreación y utilización del tiempo libre como las salidas, las vacaciones, los deportes, etc.

En los trabajadores que se reinsertaron en el sector formal (Ernesto y Darío) a pesar del impacto psicológico y económico que la pérdida de trabajo tuvo en sus respectivas familias, los cambios sociales que se dieron fueron mínimos. No obstante, en los meses que transcurrieron antes de conseguir el nuevo empleo, sintieron sus formas de vida seriamente amenazadas.

A medida que se acercaba el fin del seguro tenía que resolver 2 cuestiones fundamentales; conseguir un trabajo prontamente y conseguir un departamento para comprar con la plata de la indemnización, para que así cuando se me terminara el seguro no tenía que gastar esa plata en alquiler. Afortunadamente en el mismo mes se me dieron las 2 cosas. Si esto no hubiese pasado con seguridad habría tenido que regresar con mi madre y utilizar la plata de la indemnización para comer. (Ernesto, 39 años, tipo 1).

En los trabajadores de este grupo que desarrollaron negocios por cuenta propia (Juan Carlos y David, ambos padres, casados y titulares de familia), se hizo evidente a partir del despido el empeoramiento de la economía del hogar y la necesidad de recurrir a los fondos de reserva. Frente a esta situación, en ambos casos no se desestimó la opción de que las cónyuges asumieran la búsqueda de ingresos. Incluso, en el caso de David, el inicio por parte de su

esposa de una carrera terciaria forma parte de una estrategia familiar para acceder a un ingreso estable.

Mi esposa me dijo, voy a ver qué consigo, si hay posibilidades me pongo a trabajar en algo. Pero si no hay trabajo para mí ¿dónde iba a ir a trabajar? Estuvo tocando algo pero nada que ver. [...] Al principio estaba media desesperada, desorientada, Después se fue calmando a medida que vio como me las iba rebuscando. (Juan Carlos 44 años, tipo 2).

Yo tenía mis ahorros que me acompañaban, mucho, mucho no disminuí mi nivel, yo nunca tuve un gran nivel de gasto, siempre fui muy ahorrativo, nunca tuve mucho consumo [...] Entonces, yo no juego, yo no fumo, yo no bebo. [...] Pero si el año que viene mi señora puede empezar a trabajar, teniendo un sueldo fijo en la casa, uno ya puede trabajar más tranquilamente en la parte autónoma. Es difícil trabajar con una espada en la cabeza, que tenés que traer dos pesitos para poder comer en la casa, [de esa forma] trabajás mal. (David, 42 años, tipo 2).

En el resto de los casos de este grupo (Carlos y Norberto), la caída social no abrió opciones. En ambos casos, mujeres e hijos debieron ingresar –con mayor o menor éxito- al mercado laboral. Este hecho y la caída de los ingresos trajo aparejado efectos directos en cuanto a la integración de la vida familiar. La crisis abrió nuevos campo de conflictos y tensiones al interior del grupo. En los casos aquí estudiados, la situación –aunque tensa- no llegó a generar una ruptura familiar.

En el caso de los trabajadores con menor calificación y que antes del despido se ocupaban en pequeños establecimientos y/o cargos manuales, las expectativas de conseguir un empleo de características similares fueron rápidamente abandonadas, así como también toda esperanza de poder mantener el nivel de vida que se había conseguido antes del despido.

Debido a que disponían de menores fondos de reserva, estos casos se vieron mucho más presionados por los fracasos y el fin del seguro de desempleo. Estos trabajadores orientaron sus estrategias laborales en forma cada vez menos selectiva. La necesidad obligaba a incorporar nuevas reglas y formas de inserción; pero ahora por fuera del mercado formal.

Cuando caminás por las calles te dás cuenta que está todo mal. Veía que estaba mal... De pronto alguien decía "quiero diez personas" y había mil... Me quería matar, me quería matar, sin un mango, y donde te presentás se te ríen en la cara. Te vas sábado, lunes a viernes, con el diario... Y te hacían llenar una planilla y cuando vos te dabas vuelta agarraban y la tiraban en el cesto de basura. En el tipo de laburo que yo hago, se trabaja, pero hay trescientos, cuatrocientos atrás tuyo. tenés que tener cara linda, joven. (Juan Ramón, 40 años, tipo 3).

Mientras viví con el subsidio traté de insertarme en el mercado laboral, no lo logré porque estaba buscando en bancos, en carrera bancaria y no pude... Y después ya ahora, después de que me fui a Santa Fe un año y volví, y ya ahora me ofrezco para lo que venga. (Andrés, 41 años, tipo 4).

La situación general del mercado laboral impuso límites infranqueables a las estrategias laborales de estos trabajadores. De esta manera, pasados varios meses después del despido y agotado el seguro de desempleo, los casos de este grupo debieron tomar empleos precarios, muy lejos de sus parámetros y expectativas.

En este grupo de trabajadores se destaca en sus relatos la importancia de la edad o de la falta de capacitación como los principales factores que afectaron su inserción laboral. Al respecto, se resalta la necesidad de contar con nuevos saberes pero también se reconoce su imposibilidad por parte de ellos de acceder a estos recursos. En un contexto de alto desempleo, el resultado lógico de esta situación personal –desde su propia autoevaluación- fue la precarización laboral. La realidad no les ofrecía otras opciones.

Agarro lo que venga, ¡lo que venga! No busco específicamente algo, yo lo que busco es algo que me diga: puedo seguir pagándome la jubilación, puedo tener una obra social. Pero no encuentro ese trabajo porque primero no tengo el secundario hecho [...] de computación lo único que sé es manejar un PC, nada más. Tengo 41 años, tengo una familia. Cuando vas a buscar un trabajo lo primero que te piden es; si sos joven mejor, la mayor cantidad de estudios mejor, si tenés un curso de computación hecho mejor. (Horacio, 41 años, tipo 3).

Estoy buscando pero está difícil, más a la edad que tenemos nosotros, no tenemos estudios completos, no tenemos nada, o sea, que se hace muy difícil. La gente que tiene cierta edad tiene muchas más desventajas que la gente joven, que está más preparada para el futuro. (Gerardo, 42 años, tipo 4).

En el caso de estos trabajadores, las pérdidas de ingresos y las dificultades laborales debieron ser compensadas –no siempre con éxito o sin costos domésticos- con un mayor esfuerzo económico o laboral del hogar o grupo familiar. En primer lugar, tuvo lugar un cambio en el reparto de la actividad laboral. Las esposas, madres o hermanas de los entrevistados, que antes del despido dedicaban casi exclusivamente a ser amas de casa, quedaron obligadas por las circunstancias a buscar y aceptar empleos precarios (sin poseer identidad laboral ni calificaciones certificadas). En algunos casos también lo debieron hacer los hijos adolescentes.

En general, este cambio de función económica implicó modificaciones en cuanto a los roles y tiempos dedicados al hogar. De esto se sigue la segunda transformación en las relaciones familiares de este grupo: el reparto del trabajo doméstico, aceptado y asumido con mayor dificultad en este grupo que entre los trabajadores de clase media.

6. Conclusiones

Los testimonios que se reúnen en este trabajo muestran cómo la pérdida del empleo formal –para este particular segmento de trabajadores asalariados- abrieron las puertas a un proceso de deterioro laboral y de movilidad social descendente. Esta tendencia predominante se evidenció en las distintas identidades socio-ocupacionales presentes en el grupo de casos, y se mostró a su vez como estructurante de nuevas relaciones sociales, estrategias familiares y subjetividades vinculadas con el deterioro de las condiciones de vida y de inclusión social .

La tipología aquí propuesta procuró reunir a los casos estudiados según determinadas condiciones sociales objetivas (el tipo de reinserción laboral pos despido). A partir de ella, no se buscó explicar trayectorias homogéneas, sino explorar la variedad de condiciones, proyectos, eventos, transiciones y representaciones que estuvieron asociados a cada resultado. Pero más allá de estas observaciones generales, en las diferentes trayectorias laborales se hizo reconocible el proceso de deterioro social y ocupacional que experimentaron los trabajadores formales afectados por los procesos de desempleo, y las formas en que la ruptura de los proyectos biográfico-laborales se asoció a procesos de movilidad y deterioro social.

El grado de deterioro social parece haber estado determinado fundamentalmente por el capital humano y el capital familiar disponible a los trabajadores. Fue en general mayor la crisis ocupacional y de ingresos en aquellos con menor nivel de instrucción, baja calificación, con escasos fondos de reserva, expulsados de sectores de baja productividad, ubicados en general en “localizaciones de clase” de extracción popular. Al mismo tiempo que el ejercicio estratégico de un “habitus” tipo clase media (con mayor nivel de instrucción, recursos familiares, fondo de reserva, etc.) no fue tampoco una garantía de equilibrio o bienestar laboral y económico. Si bien en algunos casos se logró mantener un nivel de integración social relativamente similar al que se

tenía con anterioridad al despido, la mayoría sufrieron también un desplazamiento social descendente.

Por lo mismo, las trayectorias muestran que el proceso de transformación de la vida laboral se realiza muchas veces en oposición a los planes y decisiones originales. Los entrevistados, debieron desenvolverse en un nuevo medio laboral y social no sólo alejado de sus previsiones y proyectos sino en ocasiones totalmente desconocido. En efecto, uno de los rasgos preeminentes de las historias que aquí se estudian es su alejamiento respecto de las condiciones iniciales del empleo y de las formas de vida anteriores al despido. En este marco, a partir del estudio de trayectorias del segmento aquí analizado surgen un conjunto de evidencias, conclusiones e hipótesis que caben ser destacadas:

- En general, los trabajadores de este segmento representaron la situación de deterioro a partir de reconocer el contexto de crisis que afectaba a la economía y al mercado laboral. A la vez que acusaban recibo de las señales que brindaban los mercados en cuanto a las desventajas que impone tener cuarenta años y no contar con calificación especializada o universitaria. En alguno casos, sobre todo entre los trabajadores con mayor capital humano y social, se asimiló incluso como racional y aceptable la decisión empresarial de ajuste y reestructuración.

- Por otra parte, el deterioro de la relación laboral durante el proceso de despido, expresada en cambios de actitudes y señales por parte de los representantes de las empresas, parecen haber jugado un papel funcionalmente negativo sobre la autovaloración, la voluntad y la capacidad de resistencia personal y colectiva de los trabajadores.

- Si tomamos en cuenta el balance final de las trayectorias estudiadas en este segmento de trabajadores –a tres años del despido-, todos los proyectos laborales precedentes o emergentes experimentaron algún grado de fracaso. En todos los casos, incluso en los más exitosos, las trayectorias laborales y las formas finales de reinserción ocupacional implicaron cierto deterioro, sea por peores condiciones de trabajo, caída en los ingresos, mayor costo familiar, o, incluso, efectos de exclusión o desaliento social.

- Los nuevos empleos implicaron muchas veces la aceptación pasiva de peores condiciones de trabajo, menor remuneración y un alto margen de informalidad. Obviamente este cambio generó situaciones de malestar personal, pero no sólo debido a la pérdida objetiva de beneficios y status social, sino también a los efectos de frustración, decepción y quiebre de expectativas en cuanto a la identidad laboral construida bajo el modelo del trabajo asalariado formal.

- Analizada la relación entre la esfera del trabajo y la vida familiar para cada tipo de trayectoria es posible reconocer un fuerte lazo entre la precarización del empleo y el deterioro de las condiciones de vida de la familia. La precarización familiar fue mínima para los trabajadores formales e independientes y máxima en los trabajadores asalariados en negro y los que viven de changas. En cualquier caso se registró un proceso de “precarización” o “informalización”, lo cual tendió a configurar nuevas formas de localización de clase para este segmento social.

Estos procesos parecen haber servido a reforzar una identidad socio-laboral individualista competitiva, a la vez que escéptica sobre las posibilidades de salir de la crisis personal. En el mismo sentido, los casos refuerzan una postura ideológica de desconfianza absoluta en la política y en el sistema democrático como medios para mejorar la situación social y económica. En este marco, no sorprende la pasividad, el grado de aceptación, la falta de espíritu de solidaridad, rebelión y/o de acciones colectivas frente a la situación de deterioro social que aquí se describe.

Cuadro 4: Hombres adultos del sector servicios

Nombre	Edad	Antes del despido (1996/97)			Fecha despido	Después del despido (1996/97 - 1999)				Tipo de reinserción
		Ocupación	Jefe de hogar	Tamaño grupo familiar.		Ocupación	Situación laboral	Jefe de hogar	Tamaño del grupo familiar.	
DARÍO	36	Transcribía mensajes de comercio exterior	Si	3	Mayo-96	Inspector ART	Trabajador autónomo empresas de seguro	Si	4	Asalariado formal forma autónomo.
ERNESTO	39	Encargado en empresas de seguros industriales	Si	2	Abr-96	Ejecutivo de cuentas en empresas de seguros	Asalariado Formal	No	2	Asalariado formal
JUAN CARLOS	44	Secundario Completo	Si	3	Ene-97	Encargado de tubería seguridad de una fábrica	Trabajador cuneta propia y changas	Si	3	Trabajador independiente
DAVID	42	Administrativo contable	Si	4	Jun-96	Vendedor purificador es de agua	Vendedor por cuenta propia	Si	4	Trabajador independiente
NORBERTO	40	Encargado de sala de Bingo	Si	3	Ene-96	Encargado de pizzería y changas	Subempleo y changas	Si	3	Subempleado
DIONISIO	39	Coordinador de obra social	Si	4	Abr-96	Empleado en empresa de limpieza y electricista	Subempleo y changas	Si	4	Subempleado
JUAN RAMÓN.	40	Mozo de mostrador	Si	4	Ene-96	Mozo	Empleado temporario en negro	Si	4	Asalariado en negro
HORACIO.	41	Mozo	Si	5	Ene-96	Mozo	Empleado temporario en negro	No	1	Asalariado en negro
CARLOS	43	Jefe de taller en concesionario a automotriz	Si	5	Ene-96	Electricista automóviles	Electricista de automóviles por cuenta propia	Si	5	Changas
GERARDO	42	Cargas y descargas de mercadería	Si	4	May-96	Jardinería pintura y otros	Changuista	Si	4	Changas

ANDRÉS	41	Responsable de cuentas en un banco	-	-	Abr-96	Trabajo en empresas de TV por cable	Trabajo temporario y sin regularidad	-	-	Asalariado en negro en empleo temporario y sin regularidad
--------	----	------------------------------------	---	---	--------	-------------------------------------	--------------------------------------	---	---	--

Trayectorias de trabajadores empresarios.

El caso del Pago Único.

*Florencia Gómez
Eduardo Chávez Molina*

1. Introducción

El presente estudio se aboca al segmento de los trabajadores expulsados del sector formal, que siendo beneficiarios del Seguro de Desempleo han optado por la modalidad de Pago Único, a fin de conformar emprendimientos colectivos de carácter asociativo.

Si bien en términos analíticos hemos decidido desdoblar el análisis en dos grandes ejes, debemos destacar el carácter integral que asume en el trabajador despedido la organización, realización y desenvolvimiento de un Emprendimiento Empresarial Colectivo (EEC), sin obviar la incidencia que tiene en esta nueva realidad su mundo social y familiar tras la ruptura de su situación asalariada.

Nuestra mirada ha puesto la atención en varios tópicos que conforman esta experiencia: por un lado la trayectoria laboral de los beneficiarios del Pago Único (Ver Apéndice 1) y el mundo social y/o familiar que se reconfigura a partir de la nueva situación laboral; por otro lado, las características que asume el EEC para la supervivencia del trabajador, y el rol que juega esta “salida” del conflicto entre el empleador y su ex empleado ante la posibilidad de recurrir al beneficio ofrecido por Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTySS).

Comenzamos por trabajadores que se ven en una encrucijada, o buscan trabajo durante un lapso no determinado de tiempo, o inician el cobro de sus salarios atrasados y/o indemnizaciones que les corresponden por ley (a través de tediosos e interminables juicios laborales), o bien inician una actividad empresarial de carácter colectiva con sus compañeros en el despido.

En un contexto de alta desocupación, precarización de las condiciones laborales y caída de los ingresos, la posibilidad de perder el puesto de trabajo, para muchos trabajadores, se vuelve una situación grave, que se amplía cuando “se mira alrededor” y la situación general no es la mejor.

Las experiencias nos muestran trabajadores que resuelven mantener, aunque sea en apariencia, sus condiciones anteriores de trabajo, transformando su propio papel como trabajador al de empresarios colectivos, que toman como propia la estructura (maquinarias, equipos, herramientas, muebles, locales) que queda de la empresa de la cual fueron despedido, y asumen los riesgos que implican tales actividades.

Cabe señalar que para el estudio del EEC en sí, se desarrollaran los diferentes aspectos en que hemos desagregado este eje (proceso organizativo, desempeño de los EEC y perspectivas del trabajador en los EEC), a partir del informe del MTySS, las encuestas del Equipo Núcleo Duro, y las entrevistas en profundidad. De esta manera intentaremos resolver en forma total o parcial las cuestiones que el análisis del mismo plantea.

El otorgamiento de un monto único para la realización de una actividad empresarial, previamente aprobada por el Ministerio de Trabajo, implicaba la concreción de una serie de exigencias previas que tendieran a la realización efectiva del proyecto y a una previsión de inserción exitosa de la misma, que permitiera a corto plazo, la sobrevivencia del EEC, y su autosostenibilidad a través del tiempo.

El proceso organizativo comprendería entonces, la asignación del monto en forma individual y total a los miembros del EEC, la forma en que se han hecho los aportes, los recursos obtenidos, el diseño formal o informal de la gestión empresarial, la organización jurídica, los ámbitos de participación y decisión, el proceso de trabajo, el “fondo cultural empresarial” de los miembros del EEC.

Dentro de este eje debemos considerar las perspectivas del trabajador en la EEC, sus proyecciones futuras, su auto evaluación como miembro del EEC, su experiencia a través de él, y su percepción sobre las posibilidades de éxito o fracaso del EEC.

Al destacar el carácter integral que reviste el análisis de este segmento, no podemos prescindir de un estudio pormenorizado de la unidad económica que comienza a constituirse a partir del despido. El análisis de este eje que refiere al EEC en sí, planteará entonces, una especificidad analítica para el grupo de los trabajadores que han iniciado un emprendimiento a partir del cobro del Pago Único, con respecto al resto de los segmentos que conforman esta investigación sobre el “ Núcleo duro de la desocupación en los 90” .

Por último cabe señalar el papel que juega el Pago Único en la resolución del conflicto que potencialmente se genera al ser despedido el trabajador, y en nuestro caso en particular, ante el despido masivo de la planta laboral, tanto por reestructuraciones empresariales como por quiebras.

Nuestro estudio intentará señalar tres ideas centrales, que atraviesan el presente trabajo, y que hemos planteado a la manera de hipótesis:

- 1) La potencialidad distensionadora del conflicto capital / trabajo a partir del quiebre de la relación laboral , salida laboral (despido) vía Pago Único.
- 2) Creemos que la conformación y probabilidad de éxito de los EEC (Éxito dado por un ingreso digno, y continuidad en el tiempo) va a estar directamente relacionada con la existencia, previa al despido de los trabajadores, de redes sociales vinculadas a instituciones político sindicales, que sean capaces de fomentar, a través de diferentes mecanismos, las probabilidades económicas de crecimiento de los EEC.
- 3) Podríamos llegar a pensar, que la autopercepción del rol laboral (positiva o negativa, pasiva o pujante) está directamente involucrada con las perspectivas de éxito o de fracaso del Emprendimiento Empresarial Colectivo.

2. Breve descripción de las trayectorias laborales de los beneficiarios del Pago Único:

Cuadro5: Resumen del tamaño y actividad de las empresas

NOMBRE DEL ENTREVISTADO	EMPRESA DE LA QUE ES DESPIDO	ACTIVIDAD	Nº DE EMPLEADOS	EEC	ACTIVIDAD	Nº DE EMPLEADOS
Jorge	Super C	Recuperación de tubos de rayos catódicos	50	Cooper C	Recuperación de tubos de rayos catódicos y reparación de máq. de juegos electrónicos	10
Antonio	Industrias Mecánicas Ernesto Falcone	Fabricación y venta de compresores	70	IMPAYA S.R.L	Fabricación, reparación y venta de compresores	9
Pedro	FANSTIL S.A.	Producción y venta de autopartes, y de artículos de iluminación	32	Coop. Velez Sarfield	Producción y venta de autopartes, y de artículos de iluminación	8
Néstor	Alcatel-TECHINT	Telecomunicaciones	200	Silvercom. S.R.L.	Telecomunicaciones	25
Hugo	Kinglass S.R.L	Fabricación de artículos de cristalería e iluminación	50	Coop. de trabajo San Juan 316	Fabricación de artículos de cristalería e iluminación	23
Carlos	IMAR	Fabricación y venta de metalúrgica en gral. y bulonería	120	Coop. La Unión	Fabricación y venta de bulonería	21

Jorge (47años):

Fue despedido de la empresa **Super-C** dedicada a la recuperación de tubos catódicos. Trabajó en esta empresa durante 22 años. Se desempeñaba como supervisor de control de calidad y tenía personas a su cargo. Desde que entró a trabajar había tenido la posibilidad de ascender ya que se había iniciado como operario. Perdió su trabajo como producto de que la empresa se declarara en quiebra. En el momento previo al despido percibía 1200 pesos como paga por su salario. No cobró indemnización y quedaron adeudándole varios meses de sueldo incluyendo el aguinaldo. Cuando perdió el trabajo se asoció con parte de sus ex compañeros para formar una cooperativa. A través del Seguro de Desempleo accedió al monto otorgado bajo la modalidad del Pago Único, de 3500 pesos, que aportó al emprendimiento. Esta cooperativa llamada **Cooper-C** también se dedicó a la recuperación de tubos catódicos. Debido a problemas en la habilitación del establecimiento, hasta el día de la fecha en que fue realizada la entrevista *no había percibido ingresos por este trabajo*. Paralelamente, cuando perdió su trabajo en la empresa Super-C, entró a trabajar en una agencia de remises. En esta actividad permanece trabajando en la actualidad, con un ingreso de 600 pesos mensuales.

Antonio (45 años):

Fue despedido de la empresa **Industrias Mecánicas Ernesto Falcone S.R.L.** dedicada a la fabricación y venta de compresores. Trabajó durante 20 años en esta empresa. Su tarea consistía en manejar el torno, en la producción de compresores de aire. En el momento previo al despido también realizaba tareas de tornería para otro taller, dado que la merma de trabajo en la empresa donde trabajaba, lo imposibilitaba de hacer horas extras como solía hacer habitualmente, para alcanzar los 800 pesos que solía percibir. En ese momento su salario había bajado a 550 pesos. En el momento previo al despido, los dueños de la empresa propusieron a sus empleados que conformaran un emprendimiento, para lo cual les dejarían las maquinas como pago por las indemnizaciones correspondientes. La Cooperativa que se conformó, continuó con la misma actividad de la empresa que acababa de quebrar, la producción y venta de compresores. El nombre de esta empresa es **Cooperativa Impaya**. Comenzó a funcionar a fines del 94, y recién tres años después los socios beneficiarios del Pago

Único pudieron cobrar el monto otorgado, que en el caso de Antonio fue de 2100 pesos. Antonio ingresó a esta empresa desde su inicio. Actualmente continúa realizando tareas de tornería, está encargado del mecanizado y mantenimiento de los compresores. Su ingreso actual es de 600 pesos.

Pedro (49 años):

Fue despedido de la empresa **Fanstil S.A.**, empresa metalúrgica dedicada a la producción y venta de autopartes y artículos de iluminación. En esta empresa trabajó durante 3 años, realizando tareas de tornería. Su ingreso era de 560 pesos. Antes del despido el cierre de la empresa era previsible. La empresa iba desmejorando, disminuyendo el trabajo, y adeudando sueldos a sus trabajadores. En el momento del despido, los dueños de la empresa solo les ofrecían las máquinas como pago por las indemnizaciones correspondientes. Entonces, parte de los trabajadores decidieron conformar un emprendimiento, que comenzó sus actividades en julio del 94. La nueva empresa se autodenominó **Cooperativa de Trabajo Vélez Sarfield Ltda.**, dedicada también a la producción y venta de autopartes, mantuvo la estructura clientelar y de producción de la empresa anterior. El Seguro de Desempleo bajo la modalidad del Pago Único les fue otorgado recién en el año 95. Pedro aportó al emprendimiento unos 2800 pesos que cobró como Pago Único. El emprendimiento conformado fue disminuyendo su actividad en los últimos años. Actualmente Pedro trabaja solo 22 horas semanales, realizando tareas de tornería o como cadete y percibe unos 40 pesos mensuales.

Néstor (53 años):

Fue despedido de la empresa dedicada a las telecomunicaciones **Alcatel-Techint**. Comenzó a trabajar en esta empresa en el año 1987, cuando esta empresa se llamaba Teletra. En ese momento entró a trabajar como empleado, su tarea consistía en realizar instalaciones eléctricas. Más tarde una parte de esta empresa la compró Techint, pasando a conformar la empresa Techint - Teletra. En ese momento Néstor ya se desempeñaba como supervisor. En el año 1992 a Teletra la compró Alcatel, por lo que la empresa pasó a llamarse Alcatel - Techint. En ese momento Néstor ganaba 1530 pesos. Si bien el despido era previsible dada la reestructuración que venía operando la empresa desde hacía dos años atrás, el despido se produjo de forma violenta. El día que fue despedido no se le permitió entrar a la empresa, sin previo aviso de que ya no trabajaba en ese lugar. Una vez despedido, Néstor se enteró a través del Anses de la posibilidad de cobrar el Pago Único. El monto otorgado fue de unos 3050 pesos. En ese momento se juntó con otros compañeros despedidos de la empresa Alcatel- Techint y formaron una sociedad, para la cual aportó unos

2000 pesos . El emprendimiento que conformaron se llamó **S.R.L. Silvercom**. Esta empresa se dedicaba a la instalación y verificación de líneas telefónicas en obras de magnitud. Debido a desavenencias entre los socios, en junio del 97 Néstor decidió retirarse de esta empresa . Después de tomarse un mes de vacaciones entró a trabajar en una empresa subcontratista de Alcatel, llamada Exacom, pero solo estuvo tres meses ya que no estaba conforme. Luego lo llamaron de otra empresa subcontratista llamada Microtelco, también para realizar trabajos de instalaciones en telecomunicación. Trabajó solo por dos meses ya que no podían mantener el sueldo que le habían prometido de 1100 pesos. A los pocos meses, lo llamaron de otra empresa subcontratista que hace trabajos para Telefónica, etc. En esta empresa está actualmente como asalariado precario. Su salario oscila entre los 1000 y los 1200 pesos.

Hugo (53 años):

Fue despedido de la empresa **Kin Glass SRL**, dedicada a producir artículos de iluminación y cristalería. En esta empresa trabajó durante cuarenta años, cuando comenzó su oficio era el de soplador. Había ingresado a la empresa cuando tenía doce años de edad, como aprendiz, llegando a ser con los años oficial vidriero. En el momento del despido percibía un ingreso de 800 pesos mensuales. Perdió este trabajo como producto de que la empresa se declarara en quiebra. A pesar de ello pudo cobrar la indemnización correspondiente, al igual que los meses adeudados. En ese momento accedió junto a parte de sus ex compañeros al Seguro de Desempleo, que les fue otorgado como Pago Único a fin de que conformaran un emprendimiento. Previamente al despido, se anticipaba el desenlace, y los mismos dueños de la empresa les sugirieron formar una cooperativa. Las reuniones para organizar el emprendimiento comenzaron desde antes de que se produjera el despido. La indemnización fue utilizada para comprar el lugar físico donde se encontraba la antigua fábrica, el horno y todo lo que alcanzaron a comprarle a dicha empresa. El cobro del monto correspondiente al Pago Único costó un poco más debido a los requisitos pedidos para su otorgamiento. Iniciaron sus actividades en junio del 96, y actualmente se encuentran en funcionamiento. Hugo aportó al emprendimiento los 3000 pesos recibidos por el Pago Único. La empresa se dedica a la producción y venta de artículos de cristalería fina. El nombre de la empresa es **Cooperativa San Juan 316**. Actualmente Hugo percibe 800 pesos mensuales. Su actividad en esta empresa ha cambiado ya que se desempeña como personal administrativo.

Carlos (40 años):

Fue despedido de la empresa **Imar S.A.** dedicada a la producción y venta de metalúrgica general y bulonería. Carlos trabajó 13 años en este establecimiento, como operario realizando tareas de matricería. Había tenido la posibilidad de ir ascendiendo, ya que en su paso por esta empresa había llegado a ser oficial múltiple. Su salario era de 300 pesos. El desenlace era previsible debido a que la empresa se encontraba adeudándoles seis meses de sueldo, vacaciones y aguinaldo. Sin embargo, el cierre se produjo de forma violenta ya que no hubo ninguna anticipación por parte de los dueños. Lo cual se vio agravado por el hecho de que la empresa se había declarado en quiebra en el mes de marzo, y ellos siguieron trabajando hasta junio sin tener idea de lo acontecido. La idea de formar el emprendimiento fue sugerida por gente de la Municipalidad de Avellaneda, que los ayudó a tramitar el cobro del Pago Único, 1000 pesos que aportó a la cooperativa que acababa de formar con parte de sus ex compañeros. Esta empresa se llamó **Cooperativa de Trabajo La Unión**. Actualmente Carlos realiza tareas como operario, similares a las que realizaba en la antigua empresa, y además se desempeña como secretario. Su ingreso es de 300 pesos mensuales.

3. Organización de los Emprendimientos :

Proceso de conformación de los emprendimientos.

El proceso de conformación de los EEC se produce básicamente siguiendo dos propuestas que, en la mayoría de los casos, se articulan entre sí. Por un lado, aparece como señalábamos anteriormente, el ofrecimiento (por parte de los dueños de las empresas de las que son despedidos estos trabajadores), de las máquinas que pertenecen a esa fábrica que se está declarando en quiebra, como pago por la indemnización.

Y bueno, ellos vieron que la actividad seguía mermando, y que no podían seguir manteniendo la fábrica así como estaba, y decidieron cerrarla. En realidad no es que decidieron cerrarla. Sino que nos propusieron a nosotros hacernos cargo de la empresa, y nos cambiaban la indemnización por las máquinas. (Antonio).

Por otra parte, observamos que la idea de conformar un emprendimiento surge, en estos trabajadores que han sido expulsados del sector formal, de la propuesta que les hacen cuando van a tramitar el Seguro de Desempleo en el Anses.

Nosotros fuimos al ANSES por el Seguro de Desempleo, y fue que nos ofrecieron esto. Nosotros la formamos a partir de que nos ofrecieron eso, el Pago Único para que formáramos una empresa. (Néstor)

De ambas formas vemos que la conformación de estas empresas se produce bajo la iniciativa de un agente externo, sea el Ministerio de Trabajo, los dueños de la antigua empresa, o inclusive en uno de los casos del Municipio.

El objetivo que persiguen estos trabajadores que asienten a la idea de conformar una empresa propia, es fundamentalmente, el mantenimiento de su fuente de trabajo, asumiendo los cambios que esto implica ya que pasan a conformar nuevas relaciones laborales.

Estado de llegada (situación de las empresas de referencia).

La situación en la que se encuentran las empresas de las cuales son expulsados los beneficiarios del Pago Único es bastante similar en casi todos los casos. Parte de estas empresas se declaran en quiebra ante la inminente reducción de la actividad. (Lo que las convierte en poco redituables).

Y es porque ellos se presentaron a quiebra. La actividad de cristalería fina se fue perdiendo, las modas... Nadie compra un juego de copas que cueste cuatrocientos, quinientos pesos para tenerlo guardado en la vitrina como nuestras abuelas...(La empresa intentó adaptarse), sí, iluminación con prensa, más barata. pero empezó a venir muchas cosas de afuera. (Hugo)

La mayoría de ellas se dedican a la producción de bienes que ya no pueden competir en el mercado ante el auge de las importaciones.

Tenemos el caso del emprendimiento colectivo denominado Cooper-C, que se crea a partir de la quiebra de la empresa anterior denominada "Super-C", dedicada a la recuperación y comercialización de tubos de rayos catódicos (de monitores de computadoras, o de televisores).

Descendió tanto la venta, teníamos la competencia de los televisores de importación... Inclusive la empresa en la convocatoria logró un acuerdo con los acreedores, pero tenía una falla técnica ese acuerdo, por eso la justicia le decreta la quiebra. Los que quedamos el día del cierre de la faja no llegamos a ser despedidos...

El hecho de que los EEC se hallan iniciado en actividades poco competitivas va a incidir en las posibilidades de crecimiento y mantenimiento en el tiempo de los mismos.

Tenemos un solo caso donde el despido de los trabajadores no se produce por

una quiebra, sino que forma parte de la reestructuración que sufre una empresa que se ha fusionado. En este caso los trabajadores cobran la indemnización correspondiente en dinero. Los tres socios que conforman la empresa Silvercom S.R.L., lo hacen con la idea de formar una compañía subsidiaria de la que fueran despedidos. Este emprendimiento fracasa por desavenencias entre los socios, pero es el único que se presenta con posibilidades de desarrollar una actividad competitiva en el mercado.

Importancia de las redes político sindicales en la conformación de los EEC.

Hemos observado a partir del análisis de las entrevistas, que las prácticas político-sindicales atravesaban la trayectoria laboral de la mayoría de los trabajadores (beneficiarios del Pago Único), en el momento previo al despido.

El caso de Hugo es paradigmático, él tuvo una actividad gremial muy intensa, que le dio la posibilidad de establecer una amplia red de relaciones en el ámbito político- sindical.

Y si, en realidad a nivel gremial los conocí a todos. Dirigentes gremiales. Yo si quiero pedir un consejo, tengo lugares para ir a pedirlo, las relaciones están siempre. Aparte, participé mucho en la Juventud Sindical del gremio, la CGT, con Ubaldini. (Hugo)

Esta actividad le brindó la posibilidad de “capacitarse”, ya que intervino activamente en el ámbito organizativo y de toma de decisiones del gremio, generando un capital social que más tarde reactualizaría en su nuevo rol laboral como “empresario”.

La experiencia gremial a mí me ayudó mucho. Porque yo estuve en el sindicato. Colaboré en una secretaría también. Estuve en la tesorería de la seccional, no del sindicato único, donde no se maneja dinero pero si se manejan problemas. Eso me dio algunas posibilidades... (Hugo)

Por otro lado, vemos que las relaciones con el sindicato, sin jugar un papel tan determinante en el perfil de otros emprendedores, también ha funcionado como un capital social necesario para poder generar este tipo de proyectos. Por ejemplo, vemos el caso de Carlos y de la Cooperativa La Unión a la cual pertenece. Ellos han recibido la ayuda del sindicato para saldar las dificultades que se generaron a partir de que la empresa de la que fueron expulsados no hizo los trámites del Seguro de Desempleo que les correspondía. Cabe destacar el papel sindical en esta situación, repitiendo la fórmula, no protesta, no conflicto = subsidio estatal.

Bueno, el sindicato en ese momento nos ayudó a cobrar el Fondo de Desempleo. O sea todos los papeles se hicieron ahí en la UOM. (Carlos)

El sindicato también funcionó como un referente donde buscar información ante la noticia del despido.

(Al sindicato) Fuimos a pedir algún consejo acerca de lo que teníamos que hacer en el caso del despido... pero como ya teníamos esta propuesta para seguir, no quisimos involucrar tanto al sindicato. (Antonio)

En otro caso, como el de la Cooperativa Vélez Sarfield, haber pertenecido a un sindicato les sirvió para acceder a la capacitación que necesitaban para llevar adelante el emprendimiento, si bien debieron solventarla económicamente ellos mismos.

Siempre tuvimos apoyo de la UOM, los abogados también eran asesores de la UOM. Ellos nos asesoraban, teníamos clases, (de) como es una cooperativa... (Pedro)

Es interesante señalar la capacidad que tienen estos trabajadores para identificar interlocutores (ya sea el sindicato, el Ministerio de Trabajo, o los

Municipios). Esta capacidad se hace visible a partir de la constitución de los EEC, ya que deben salir a buscar apoyo de diferentes instituciones, para ir sorteando las grandes dificultades que surgen en este tipo de empresas.

Conocí más gente armando la cooperativa. Conocí diputados, conocí jueces, conocí abogados, conocí mucha gente... ...Si, en la etapa de armado, éramos tres o cuatro los que salíamos a ver a la gente... (Carlos)

La conformación de este colectivo, integrado por los ex compañeros de una empresa mediana o grande (que "los deja en la calle"), podría llegar a tener su origen en las prácticas sindicales, desarrolladas por los mismos, durante su larga trayectoria laboral dentro del sector industrial.

Y la relación siempre fue buena, siempre hubo comisión interna. De una manera o de otra...No como en una empresa grande, siempre estamos hablando de una empresa mediana. Siempre los vínculos son un poquito más familiares. (Hugo)

Cabe señalar que el haber perdido la condición de obreros asalariados les impide en la actualidad desarrollar la actividad sindical, desempeñada en algunos casos durante toda la vida laboral.

Todas las organizaciones gremiales están relacionadas con las empresas. Lo dicen los estatutos de cada gremio, en su inmensa mayoría. Si vos no sos un obrero con relación de dependencia no podés ser dirigente gremial, que después arriba se arreglen es otra cosa, pero yo voy a la esencia. Entonces cuando una empresa cierra vos dejás de ser dirigente. Se terminó la carrera gremial... (Hugo)

Por otra parte, dado el carácter colectivo de los emprendimientos, se va a generar toda una serie de solidaridades entre sus miembros. Esto va a operar como un factor muy importante para que estas empresas se puedan conformar, y permanezcan en el tiempo más allá de sus limitaciones.

Inclusive había gente que venía a cuidar la fábrica porque nos querían robar las máquinas. La cooperativa la habíamos armado, y sabíamos que nos iban a dar el lugar para trabajar, entonces veníamos a cuidar todos." (Carlos)

(La relación con la gente de la cooperativa) es buena, por eso se logró estar en pie, tenemos diferencias como cualquiera, pero la relación es bastante buena. Eso nos ayudó muchísimo a seguir todavía. (Jorge)

4. Desempeño de los EEC

Organización laboral. Cambio de roles.

Estos emprendimientos registraron un cambio en la organización del trabajo con respecto a la empresa anterior. Dadas las nuevas condiciones laborales que deben asumir como socios - dueños del emprendimiento, deben desarrollar "nuevas" estrategias de sobrevivencia para afrontar el contexto de crisis por el que atraviesan desde el momento mismo de constituirse.

Según el informe confeccionado por el MTSS, los emprendimientos presentarían las siguientes características en cuanto a su organización.

En la mayoría de las empresas no existen jerarquías en los cargos y las decisiones se toman en asambleas generales: todos son partícipes en la toma de decisiones. Este cambio en la organización empresarial refleja un modelo de relaciones horizontales y no un modelo jerárquico y verticalista de la organización empresarial en cuanto tal.

Sin embargo a partir de las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación hemos notado que si bien existe un modelo de relaciones horizontales, aparece cierta forma de jerarquización dada por la figura del presidente o bien del encargado de resolver las tareas administrativas. Si bien las decisiones se toman en asamblea, no aparece de una manera tan clara, o

por lo menos no se podría generalizar para todos los emprendimientos que ocurra de esta manera. En muchos casos, es esta figura del "administrador", el que toma las decisiones sobre la producción, siendo a su vez el encargado de comercializar el producto, tratar con los proveedores, etc. Esto marcaría cierta jerarquía, entre los socios que pasan a encargarse de las tareas administrativas y los socios que continúan realizando sus tareas como operarios.

Otra característica que señala el informe se refiere al nuevo rol que asumen estos trabajadores:

- Se destaca la "adaptación " al nuevo rol que tuvieron que asumir: " socios - dueños" responsables de su propia fuente de trabajo. El pasaje de ser "ocupado asalariado -desocupado - beneficiario dueño/empresario" es un elemento clave en la nueva configuración cooperativa de estos emprendimientos. La experiencia demuestra la emergencia de una "nueva" cultura del trabajo expresada en las adaptaciones y estrategias implementadas por los beneficiarios en un contexto por superar las crisis que viven.

Con respecto a este pasaje de asalariado a empresario hemos observado que se da en forma heterogénea al interior de cada empresa. En general los que asumen una nueva racionalidad empresarial acorde al nuevo rol empresario, son los socios que asumen la dirección de estas empresas, ya sea porque pasan a desempeñar las tareas administrativas, o porque son nombrados presidentes o secretarios.

Es distinto porque el cargo que tengo yo es de secretario de la cooperativa y aparte jefe de fábrica, así que tengo que ordenarlos a los muchachos a que hagan una cosa u otra. Cosa que antes no hacía. Me costó mucho... No en cuanto a los nuevos horarios, porque los horarios se deciden en asamblea. El Consejo Administrativo somos los que si vemos que hay un trabajo apurado, tenemos que decir bueno, muchachos, esto tenemos que sacarlo rápido. Se le comenta a la persona indicada cuando está apurada, y los muchachos no tienen ningún problema en hacerlo. (Carlos)

El informe realizado por el MTySS plantea la forma en que se realiza la distribución de los ingresos, para ello nos dicen:

La actitud frente al desempleo es positiva. Aúnan sus esfuerzos en un marco de solidaridad y la redistribución del ingreso se realiza de forma equitativa. Ya no existen "sueldos" en tanto carácter de asalariados en relación de dependencia, sino "ingresos" de los cuales ellos mismos se hacen cargo de su generación y redistribución, dejando de tener en este recorrido la figura del "patrón protector".

En este sentido hemos podido observar en las entrevistas que todos los emprendedores, asumen la responsabilidad de generar su propio ingreso. De todas maneras la baja productividad que registran estos emprendimientos, ya sea por la falta de trabajo, o ausencia de canales de comercialización óptimos, entre otras, repercute sobre la redistribución de los mismos, por lo cual podemos plantear que si hay una redistribución equitativa, pero lo que hay que repartir es magro, y de tal forma son estos escasos ingresos, que el resultado de la actividad de las EEC tienden a ser negativos.

Redes de comercialización preexistentes:

En general se mantiene la estructura clientelar de las antiguas empresas. Esta posibilidad de mantener las redes de comercialización, constituye un factor muy importante a la hora de conformar los emprendimientos.

Es más, los beneficiarios del Pago Único deben recurrir a los clientes de la empresa de referencia para poder acceder a dicho beneficio.

Ahí (en el Anses e Lanús me dijeron lo que había que hacer, y siempre me faltaba un pedazo porque había que traer una cartera de posibles clientes. Pero aparte el cliente tenía que hacer una nota, como de que él podía ser un posible comprador. Y algunos no se querían meter, otros me decían ... y claro, yo no sé si te voy a comprar. Pero la empresa (la empresa de referencia de la que fueron expulsados, y que ahora se dedica solo al armado de las piezas en vidrio) nos hizo, las empresas que nos estaban comprando también, y lo armamos. Honestamente parecía una cosa muy difícil, pero no... (Hugo)

De todas maneras la reducción inminente que se produce en estas actividades se ve reflejada en la pérdida paulatina de esta estructura clientelar. Aparece recurrentemente en las entrevistas la falta de trabajo a partir de la imposibilidad de mantener a los antiguos clientes, acompañado por una gran dificultad para generar una estructura clientelar alternativa.

(Estábamos mejor) en relación de dependencia, sí. La base de todo es el trabajo, nosotros acá podemos trabajar de cualquier cosa, pero no hay, no hay trabajo. Mano de obra hay, hay compañeros de 30 años de antigüedad... pero no se consigue trabajo, buscamos por todos lados y no. (Pedro)

Precariedad en las condiciones laborales:

A partir de las entrevistas en profundidad, y de los cuestionarios base realizados en el marco de esta investigación hemos observado una tendencia hacia la precarización de las condiciones laborales con respecto al empleo de referencia. Esta tendencia también podemos observarla comparando las condiciones iniciales de algunos de estos emprendimientos con respecto a la situación actual que describen los mismos.

Podemos señalar en términos generales que el deterioro de las condiciones laborales va a estar dado, no tanto por el aumento de la jornada laboral, como por la compulsiva reducción de los ingresos. Esto se debe como señalamos anteriormente, al bajo nivel de actividad que registran algunas de estas empresas.

Acá estamos luchando para seguir con esto. ¿Sabés cuánto cobramos por semana? Veinte pesos cada uno. Tratamos de mantener esto, para que no se pierdan las máquinas ni nada, o sea, con lo que hay se va pagando lo más importante. Vamos a ver si aguantamos 4 o 5 meses más para ver si cambia el gobierno o para ver que pasa, si se mueve la industria. Hacemos una semana sí, y una semana no. La semana que viene está el otro grupo. Esto es así en el último tiempo... (Pedro)

En todos los casos hemos notado sin embargo, que la permanencia de estas empresas se debe más a las expectativas que han puesto este grupo de trabajadores en salir adelante con este emprendimiento autogestivo, que a las ganancias o a la ausencia de trabas en este tipo de empresa. A lo cual podemos agregar que las expectativas de mejoras en la actividad se proyectan al mediano o largo plazo, tratando de sobrevivir en las precarias condiciones a las que se hallan sometidos algunos de ellos en la actualidad.

Una de las grandes dificultades que tuvimos, fue el problema de la habilitación municipal, que ponían trabas...y pasamos mucho tiempo con esas dificultades. Y después otras para conseguir materiales, material de importación... ... (La gente de la cooperativa) nos sosteníamos porque teníamos esa idea de seguir en lo nuestro, de seguir todos juntos, Eso fue determinante para que siguiéramos sin que nos afecte tanto. (Jorge)

5. Relaciones de los EEC con redes institucionales

La relación de los EEC con el Estado Nacional:

La relación con el Estado es contradictoria. Reconocen la gran ayuda que significó la posibilidad de percibir el Seguro de Desempleo en su modalidad de Pago Único, sobre todo en la etapa inicial de la conformación de los

emprendimientos. Sin embargo, no creen haber recibido un apoyo importante en cuanto a la capacitación que hubieran necesitado para organizar este tipo de empresa. Destacando el hecho de que al no haber tenido una formación profesional, se sienten con muy pocas “herramientas” para llevar adelante una empresa.

Para nosotros con que pudiéramos seguir trabajando, (esto) no era un negocio, era una salida...es distinto. Por eso yo veo que todos esos nuevos emprendimientos que hacía el Ministerio, que todavía se hacen por la Secretaría de Producción, y todo eso...es bueno, para una persona que está terminando la facultad, porque tiene la materia gris desarrollada de otra manera. No para nosotros, a nosotros en la fábrica mientras nos paguen, no nos interesa como va el tema de ventas. (Hugo)

De todas maneras hay un alto reconocimiento en cuanto al papel jugado por el Ministerio de Trabajo, en lo que respecta a la tramitación y cobro del Seguro de Capitalización.

En cuanto a los reclamos por parte de estos emprendedores al Estado, se destaca, la gran dificultad que tienen estas pequeñas y medianas empresas para acceder al crédito. Sosteniendo que el Estado debería generar políticas crediticias que estimulen y en cierta medida “protejan”, la actividad en este sector. Ya que de lo contrario, estarían destinadas al fracaso.

Otra crítica que aparece recurrentemente en el discurso de los entrevistados, es el hecho de que, desde el Estado, no se ha implementado una política de protección a la industria, remarcando en este caso lo que ha sucedido con la rama metalúrgica.

El cambio es que se tiene que mover el país. Hay que abrir las puertas de vuelta porque cerraron casi todas las empresas... Como viene todo de afuera no se puede competir” (Pedro)

6. La relación de los EEC con los Municipios:

La relación con los Municipios en general tiende a ser valorada positivamente por los emprendedores. Tenemos el caso de la Cooperativa La Unión, donde la Municipalidad de alguna manera fue la promotora de la idea de formar un emprendimiento, con este grupo de trabajadores que acababan de ser despedidos.

Otros muchachos fueron a hablar al Municipio... fueron a hablar y la idea surgió en la Municipalidad. No era que nosotros hubiéramos pensado que íbamos a armar una cooperativa...(Un) concejal fue el que nos derivó a otra persona que fue la que nos dijo que podíamos hacer una cooperativa. Había una cooperativa cerca acá que era Corofé, bueno, la habían armado también acá en la Municipalidad. La idea era formar una cooperativa. (Carlos)

En este caso la Municipalidad no solo los asesoró, sino que les brindó un subsidio para que instalaran el emprendimiento.

El juez nos pidió un Seguro de Caucción que nos dio la Municipalidad. O sea lo pagó la Municipalidad. Bueno, después el pago de la luz cuando quisimos poner la luz acá nos quisieron cobrar la deuda que tenía la empresa anterior. Entonces lo resolvimos por intermedio de la Municipalidad. Aparte necesitábamos un seguro contra robos, incendios y todo eso. La Municipalidad entonces nos mandó a Provincia Seguros, que había una conocida de ellos. Y pudimos hacer un seguro para pagarlo en seis meses. (Carlos)

En otros casos podemos ver como la relación con la Municipalidad tuvo un carácter negativo, ya que perjudicó a los emprendedores en el establecimiento de la empresa.

Tenemos el caso de la Empresa Cooper-C, que se vio sometida a grandes dificultades ante la negativa por parte de la Municipalidad de extenderles la habilitación correspondiente, para que pudieran comenzar a funcionar como

establecimiento productivo.

Una de las grandes dificultades que tuvimos, fue el problema de la habilitación municipal, que ponían trabas... y pasamos mucho tiempo con esas dificultades. (Jorge)

Por último, se desprende de algunas entrevistas, la expectativa que ponen parte de estos emprendedores, en recibir algún tipo de promoción o estímulo por parte de los Municipios.

(El intendente) en las campañas hacía hincapié en las cooperativas, vamos a ver si cumple. (Pedro)

7. Autopercepción del rol empresarial:

Con respecto a la autopercepción del rol empresarial, si bien hemos señalado que no se percibe de igual manera por todos los socios beneficiarios, en la mayoría de los casos hemos observado que se valora positivamente el cambio de rol. Aunque en todos los casos se destaca el hecho de que la condición de asalariado formal daba cierta seguridad en cuanto al nivel de los ingresos percibidos, no deja de valorarse la posibilidad de asumir este nuevo rol en la empresa.

Por otra parte como señalábamos, este rol se asume de diferentes maneras al interior de cada emprendimiento. Este cambio en la mayoría de los casos pone en descubierto las grandes limitaciones que tienen estos trabajadores, dada la falta de capacitación para afrontar este tipo de actividad.

8. Ámbitos social y Familiar

Vida familiar y social del beneficiario del Pago Único:

En cuanto a la vida familiar de estos trabajadores no se producen grandes cambios, si bien ven reducidos sus consumos, y en muchos casos se ven afectados por la pérdida de la cobertura social. Esto no se hace evidente hasta pasado un tiempo de la pérdida del trabajo, ya que el sindicato les sigue brindando la posibilidad de hacer uso de los servicios de salud por un período determinado de tiempo, que varía según el sindicato, pero que en general se extiende por un año.

Como señalábamos no se producen grandes cambios en cuanto a los roles al interior del hogar. El beneficiario sigue siendo el principal sostén. Sin embargo al ver reducido su ingreso, los gastos de la familia deben ajustarse a las nuevas condiciones.

Además el hecho de que estos trabajadores pasan en algunos casos a aumentar su jornada laboral, como es el caso de Jorge (que al no percibir ingresos por su actividad en el EEC, paralelamente debe trabajar como remisero), repercute en el tiempo que puede dedicar a su familia.

(Antes) yo por lo menos podía estar en compañía de mi familia, y de mis hijos los sábados y domingos, en cambio ahora no. Ahora los tengo ocupados totalmente los fines de semana, en eso cambió. Estaba más en contacto con mi familia, ahora no. Ahora salgo a la madrugada y llego a la media noche. (Jorge)

En el único caso que encontramos un cambio de roles al interior del hogar, es en el caso de Pedro, beneficiario que pertenece al emprendimiento más antiguo de los que hemos registrado. En la empresa de la cual es socio- dueño ya no hay trabajo, y ante la reducción de la actividad, su jornada laboral también se ha reducido a unas pocas horas por semana, en las cuales realiza tareas de cadetería. Esto vino acompañado de la pérdida casi total de sus ingresos, en el momento de la entrevista estaba percibiendo 40 pesos mensuales. Estos cambios en su situación laboral tuvieron su repercusión en la estrategia de reproducción del hogar. Su mujer ha tenido que salir a trabajar como empleada

doméstica para sostener los gastos del hogar. Este cambio de roles por otra parte le ha provocado a Pedro un estado depresivo, ya que se considera prácticamente desocupado.

Con respecto a la inscripción en redes sociales- institucionales, hemos notado a través de las entrevistas que las mismas se establecen alrededor de instituciones directamente relacionadas con el mundo laboral. Como señalamos en un principio, todos estos emprendedores han tenido una fuerte inscripción en redes sociales relacionadas con instituciones político sindicales, que a la hora de conformar los emprendimientos han funcionado como un capital imprescindible para ir sorteando las grandes dificultades que presentaba esta nueva situación laboral.

Por otra parte vemos una ausencia casi total de redes relacionadas con otro tipo de instituciones, si bien en algunos casos existe la pertenencia a clubes o a sociedades de fomento, o alguna relación con instituciones religiosas. En términos generales no están asociados a redes sociales más allá de las que se han generado a partir del ámbito laboral.

9. Conclusiones:

A partir de este trabajo hemos tratado de identificar el papel que han jugado las relaciones político sindicales en la constitución de los EEC. Esta experiencia asociativa que conforma cada empresa, creemos, se ha visto favorecida por la existencia, previa a la formación de las mismas, de fuertes redes político sindicales, que este grupo de trabajadores ha constituido a través de una larga trayectoria en el sector formal. Es decir, este grupo de trabajadores que ha pertenecido a empresas medianas y grandes, cuya trayectoria laboral data de entre 10 y 40 años de antigüedad, ha estado vinculado, en la mayoría de los casos, a las prácticas gremiales. Y este capital social, otorgado por la pertenencia a las redes político sindicales, ha funcionado como un factor importante en la etapa de conformación y organización de las unidades productivas.

Sin embargo, hemos advertido como un factor desfavorable, el hecho de que estos emprendimientos se hayan constituido como una suerte de continuidad con las empresas fallidas. Esto se va a ver reflejado en el desempeño de los mismos, ya que las empresas de donde fueron expulsados estos trabajadores quebraron porque se trataba de actividades que no resultaban redituables. Este es un factor importante para explicar el poco éxito que registraron los emprendimientos, ya que los mismos se iniciaron en actividades que de por sí eran poco competitivas. Y si bien en la etapa inicial registran un nivel de actividad aceptable, este se va a ir deteriorando paulatinamente hasta llegar, en los emprendimientos más antiguos, a la pérdida casi total de la actividad por no poder afrontar las exigencias del mercado.

Otro factor que aparece como una traba para el desarrollo y mantenimiento de estas empresas, es la falta de políticas crediticias por parte del estado, que sirvan de estímulo a este tipo de actividades. También se plantea la falta de asesoramiento y asistencia técnica, y de capacitación y/o información para afrontar la tarea empresarial.

La autovaloración del nuevo rol que deben cumplir como "empresarios" es en general valorada positivamente. Sin embargo son pocos los que efectivamente asumen una racionalidad empresarial, lo que estaría directamente relacionado con el hecho de que la decisión de integrar estas empresas, por parte de este grupo de trabajadores expulsados del sector formal, surge como una actitud "defensiva" (en algunos casos inclusive aparece como una imposición de sus antiguos empleadores que no ofrecen más que las antiguas máquinas por el pago de las indemnizaciones correspondientes), es decir, que perciben en la conformación de este tipo de emprendimientos, la posibilidad de recrear las

condiciones laborales del trabajo que han perdido. A esto debe sumarse desde luego, las grandes trabas que tienen estos emprendedores, tanto para producir, es decir para conseguir créditos, materias primas etc. (cabe acotar que algunos de ellos hasta llegan a tener trabas con la habilitación del establecimiento, o que deben hacerse cargo de las deudas de la empresa que acaba de cerrar, etc.) como para colocar sus productos en el mercado por ser poco competitivos (tanto por el tipo de bienes que producen, como por la falta de asesoramiento técnico que requieren para llevar adelante la tarea de comercialización, entre otros factores).

Además, los empleados que ocupaban cargos jerárquicos en la empresa fallida, con conocimientos técnicos, organizativos, de gestión, etc., no participaron de la constitución de los EEC, restando un aporte considerable para el éxito de los mismos.

Por otra parte, hemos observado la alta precariedad en las condiciones laborales, dado el bajo nivel de ingresos, acompañado por una gran cantidad de horas trabajadas. Cabe acotar con respecto a este punto, que en las empresas donde se ha reducido la jornada laboral, se produce un total deterioro en el nivel de ingresos percibidos. Son empresas que se encuentran trabajando muy por debajo de su capacidad productiva. Llegando en algunos casos a la no percepción de ingresos por parte de estos trabajadores.

Desde otro ángulo, podemos decir que efectivamente son experiencias que han permitido mantener la fuente laboral de los trabajadores, cumpliendo un papel compensador ante situaciones de conflictos políticos laborales, que se suceden en un contexto de despido, y pelea por la mantención del puesto de trabajo. Posibilitando la percepción de algún ingreso que permita la sobrevivencia de los afectados. No es un proceso armónico, pero tampoco de confrontación directa, y en algunos de los casos presentados, la posibilidad de acceder al Pago Único, actúa como un instrumento de negociación por parte del capital, para culminar un proceso contractual de empleo, a través del ofrecimiento de un derecho laboral, desdibujado y travestido de beneficio para el despido. En otros casos se presenta directamente como compensación ante la situación de despido.

Por último, debemos señalar que la alta precariedad que describen estos emprendimientos en cuanto a las condiciones laborales, agravado, por las pocas perspectivas de permanencia en el tiempo, nos estarían hablando más del desplazamiento temporario del conflicto, generado por la pérdida del trabajo, que de una inserción exitosa garantizada a largo plazo. Es un conflicto que se renueva, pero donde hay un gran ausente, *el antiguo patrón*, reemplazado por la política laboral promovida por el MTySS.

Bibliografía

Beccaria, L. y Galín P. (1998) Competitividad y regulaciones laborales. En *Revista de la CEPAL* N° 65, Buenos Aires.

Beccaria, L. y López (1994): Reconversión productiva y empleo en la Argentina, en *Más allá de la estabilidad, Argentina en la época de la globalización y la regionalización*, Bustos. P (comp.) Fundación Friedrich Ebert; Buenos Aires

Bertrand, (1996) H. Relación salarial y sistema de empleo en *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos*; Vol I; Asociación "Trabajo y Sociedad"; Oficina de Publicaciones del CBC; Universidad de Buenos Aires; pág. 98,.

Boltvinik, (1990) *J. Pobreza y necesidades básicas*; Caracas; PNUD; UNESCO, CRESALC.

- Bourdieu, P. (1976) :Marriage Strategies of Social Reproduction. En *Family and Society*, R. Foster, Baltimore.
- Bourdieu, P.(1980). : *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*. Ed. Taurus, Madrid.
- Castel, R (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*; Paidós; Buenos Aires.
- Castel, R. (1998) La lógica de la exclusión; en E. Bustelo y A. Minujín (eds). *Todos entran. Propuesta para sociedades incluyentes*; Bs. As., UNICEF/Santillana. Buenos Aires.
- Coraggio, J.L. y Torres R. M. (1997) *El Banco Mundial y la Educación*; De Miño y Dávila; Buenos Aires.
- Dobb, M. (1991) *Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith. Ideología y Teorías Económicas*, Ed. SXXI, México.
- Eisemberg, P. & Lazarsfeld, P. (1938): The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin* N° 35 p.358-390. 1938
- Elías, N. (1999): *Sociología Fundamental*. Ed. Gedisa, Barcelona.
- Esquivel, L. (1997) La flexibilización laboral en tiempos de reestructuración económica. Un estudio sobre las estrategias de flexibilización laboral en grandes firmas del sector industrial, en *Revista Estudios del Trabajo*, N° 14, Segundo semestre, ASET, Buenos Aires.
- Feldman, S. (1994) Contratos temporales de trabajo promovidos: su uso en el sector privado; en *Estudios del Trabajo* N° 8, Buenos Aires.
- Ferrari, A y López, (1992) N. Contratos de trabajo y precariedad laboral ; Primer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Reestructuración económica y reforma laboral, Buenos Aires.
- Fitoussi, J. Y Rosanvallon, P. (1997): *La nueva era de las desigualdades*. Ed. Manantial, Buenos Aires.
- Forni F. Y Roldan (1996) Trayectorias laborales de residentes en áreas urbanas pobres. *Desarrollo económico. Vol. 35, N 140.Enero-Marzo* Buenos Aires.
- Galín, P. (1996) *Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado*, mimeo, Buenos Aires.
- Galín, P. Y Novick, M. (1990) *La precarización del empleo en la Argentina* (comp.); Centro Editor de América Latina; Buenos Aires.
- García, B. y De Oliveira, O (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México; Colegio de México*.
- Giddens, A. (1981): "Agency. Institutions and time space analysis. En *Toward an integration of micro and macro sociologies*, Knorr Cetina y Cicourel. Rutledge Kegan Paul, Boston.
- Gómez, M. y Contartese, D. (1996) *Evolución de la legislación laboral durante el Plan de Convertibilidad*; SET – Consultores, Mimeo, Buenos Aires.
- Gorz, A (1997).: *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Ed. Sistema, Colección Politeia. Buenos Aires.
- Gorz, A. (1998): *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Ed. Paidós, Buenos Aires.
- INDEC (1984) *La pobreza en la Argentina*; Buenos Aires.
- Isla, A.; Lacarrieu, M. y Selby, H. (1999): *Parando la Olla. Transformaciones familiares, representaciones y valores en los tiempos de Menem*. FLACSO, Ed. Norma, Buenos Aires.

Kessler, G. (1999): El impacto social del desempleo". Aportes de la experiencia internacional. En *Revista Socialis*, Homo Sapiens Editores, Buenos Aires.

LABVORATORIO, (1999): *Informe de Coyuntura Laboral*. Proyecto: Cambio Estructural y Desigualdad Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani – Carrera de Sociología. FCS-UBA, Material periódico trimestral de divulgación académica. (Director). Buenos Aires.

Liker, J.K. & Elder (1999), G.H., Economic hardship and marital relations in the 1930s. *American Sociological Review*. Vol. 48 1983, en Kessler, G.: "El impacto social del desempleo". Aportes de la experiencia internacional". En *Revista Socialis*, Homo Sapiens Editores, Buenos Aires.

Llomovate, S. (1988) Adolescentes y pobreza en Argentina; Buenos Aires; IPA-INDEC, *Documentos de trabajo N°7*.

Marx, Karl (1968) *El Capital*, Cap. XXIII._Tomo I FCE, México

Merlinsky, G. (1997) El sector informal urbano: una contraposición de enfoques a partir de la reflexión teórico-metodológica; en CEB, *Informe de Coyuntura N° 65* Junio-Agosto; Buenos Aires.

Monza Alfredo (1993) La situación ocupacional en la Argentina, en Minujín, A. (comp.) *Desigualdad y exclusión. Desafíos para la política social en la Argentina de fin de siglo*, Losada, Buenos Aires.

Monza, (1993) Costo laboral y competitividad internacional; *Estudios del Trabajo N ° 6*, Buenos Aires.

Nun, J. (1999) El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal, en *Revista de Desarrollo Económico*, vol. 38, N° 152, Buenos Aires.

Nun, J. (1969): Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal en *Revista Latinoamericana de Sociología*. Centro de Investigaciones Sociales del Instituto Torcuato Di Tella. Vol. V, N° 2. Buenos Aires.

Nun, J. (1989).; *Crisis Económicas y Despidos en Masa*, Ed. Legasa, Buenos Aires.

OCDE (1994). *The OCDE jobs study: Evidence and explanations, Part. II*, Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, París.

OIT (1976) Meeting Basic Needs, *Strategies for erradicating Mass Poverty*; Ginebra.

OIT (2000). *Informe sobre el trabajo en mundo 2000*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (1976). *Social security for the unemployed*_ Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Oliveira, O. y Salles, V. (1989): *Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo*. S/R, UAM, México.

Pries, L (1995).: *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*, inédito, Puebla, México.

Przeworski, A. (1982): Teoría sociológica y el estudio de la población: reflexiones sobre el trabajo de la comisión de población y desarrollo de CLACSO. En *Reflexiones teórico metodológicas sobre las investigaciones en población*. CLACSO-El Colegio de México, México.

Reich R. , (1993): *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*. Ed. J.Vergara, Buenos Aires.

Rosanvallom, P. (1995): *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Ed. Manantial, Buenos Aires.

Salvia, A., J. Persia, y Pablo de Grande (2000): Los Senderos del Desempleo: Una Nueva Institucionalidad Social. Estudios sobre Trayectorias Socio- Labores de Desocupados en el Gran Buenos Aires. *IV Simposio Internacional: El Cono Sur: su inserción en el tercer milenio. Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.*

Salvia, A., R. Austral y Julio Zelarrayán (2000): Trayectorias laborales de trabajadores cesantes del sector formal del área metropolitana del Gran Buenos Aires. *IV Jornadas de Sociología". FCS, UBA, noviembre de 2000.*

Standing, G. (1987): Vulnerable Groups in Urban Labour Process, *WEP, Working Paper, N° 13, .*

Thurow, L. (1996).: *El futuro del Capitalismo. Como la economía de hoy determina el mundo del mañana* Ed. J. Vergara, Buenos Aires.

Villarreal, J. (1996).: *La exclusión social*.Ed. Norma, Buenos Aires.

Warr, P (1999): Works, jobs and unemployment. Bulletin of the British Psychological Society, N° 36 en Kessler, G.: El impacto social del desempleo". Aportes de la experiencia internacional. En *Revista Socialis*, Homo Sapiens Editores, Buenos Aires.

Yurdon, E. (1993).: *Análisis Estructurado Moderno*. Ed. Prentice-Hall. México.