

# **Jóvenes Expulsados de la Industria. Estudio de caso sobre trayectorias socio-laborales de desocupados en el Gran Buenos Aires.**

Austral, Rosario y Herrera Gallo, Gonzalo.

Cita:

Austral, Rosario y Herrera Gallo, Gonzalo. (2000). *Jóvenes Expulsados de la Industria. Estudio de caso sobre trayectorias socio-laborales de desocupados en el Gran Buenos Aires. IV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-033/205>

# Jóvenes Expulsados de la Industria\*

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

---

Rosario Austral  
Gonzalo Herrera Gallo

*“Quiero tener una obra social, vacaciones, aguinaldo, indemnización por despido...como una persona normal” (Marcelo, 31, remisero)*

*“...por la situación de trabajo, no nos queda tiempo... Son cosas que te aíslan de todo... todo por la cuestión laboral; si uno no tiene problemas laborales yo creo que no tiene problemas de nada” (José, 28, changarín).*

## PRESENTACIÓN

En 1996, en un contexto de recesión económica, la industria argentina atravesaba procesos de reconversión tecnológica, reestructuración, reducción de personal, fusión y transnacionalización; acompañados de quiebras y cierres de fábricas. Los consecuentes procesos de expulsión de mano de obra no alcanzaron sólo a los trabajadores de mayor antigüedad -con saberes “obsoletos” y salarios “caros”- sino que los despidos afectaron también a los trabajadores más jóvenes. Frente a este contexto cabe preguntarse ¿Cuáles fueron las trayectorias laborales de estos jóvenes cesanteados? ¿Fueron nuevamente incorporados, en un movimiento clásico de “expulsión-atracción” generado por el ciclo económico<sup>1</sup>? En tal caso ¿Cuáles son las condiciones de la reinserción?

Del estudio de estas trayectorias se espera poder realizar una aproximación al conocimiento de cómo han impactado los cambios económicos e institucionales, sobre la dinámica del mercado de trabajo. En igual medida, se procurará indagar en las consecuencias y derivaciones micro-sociales que estos cambios generaron sobre los individuos y el colectivo del trabajo. ¿Qué impacto tiene el desempleo sobre las relaciones sociales? ¿Qué cambios conllevan las nuevas inserciones? ¿Y qué implicancias respecto a la precariedad laboral y la exclusión social?

En este sentido, el objeto del presente trabajo es el análisis de las trayectorias socio-laborales de 15 varones de entre 27 y 33 años de edad que fueron expulsados del sector industrial formal durante 1996 y cobraron seguro de desempleo<sup>2</sup>.

El análisis longitudinal de las entrevistas en profundidad realizada sobre esta muestra de trabajadores abarca el momento previo al despido, el lapso transcurrido desde el despido bajo la protección del seguro de desempleo, y la etapa sin seguro hasta el momento en que fueron realizadas las entrevistas. A partir de las historias individuales emprenderemos la construcción de una tipología de trayectorias laborales, considerando en el análisis de las mismas el papel que los diferentes contextos familiares e institucionales y las características individuales tuvieron en las oportunidades y necesidades de reinserción laboral.

Si bien analizaremos trayectorias laborales individuales no puede obviarse que las mismas siempre están inscriptas en una red de relaciones sociales en general y familiares en particular. En ese sentido, los mismos elementos surgidos de las entrevistas nos obligan a tener como referencia constante la situación de los hogares en los que viven los sujetos y no sólo las características personales de éstos. Por otra parte, la información recogida muestra que el contexto familiar es un factor fundamental para dar cuenta de las trayectorias individuales seguidas.

---

\* Este trabajo forma parte de una investigación más amplia que se realiza en el marco del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en Argentina de los ‘90”, FONCyT 02025/98, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, y en el PIETTE-CONICET. Director: Agustín Salvia ([agsalvia@mail.retina.ar](mailto:agsalvia@mail.retina.ar)). Este segmento de varones adultos-jóvenes del sector industrial forma parte de una muestra de 105 casos segmentada por sexo, edad y rama de actividad.

<sup>1</sup> La visión clásica sobre la problemática de la “población excedente” y el “ejército industrial de reserva” se encuentra en Marx (1867), cap. XXIII.

<sup>2</sup> Las entrevistas fueron realizadas en agosto de 1999.

## 1. ESPECIFICIDADES DEL SEGMENTO BAJO ESTUDIO

### Jóvenes-Adultos: Ciclo Vital y Roles Domésticos en el Contexto de la Flexibilización

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", con todas las responsabilidades que ello implica. En particular para nuestro análisis, la responsabilidad de *proveer* a otros los medios para su subsistencia; responsabilidad económica que se traduce en necesidad laboral.

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-; sin embargo, 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- hizo que fueran los más activos en términos laborales: *por necesidad* debido a nuevas responsabilidades familiares o proyectos de independencia, y *por oportunidad* en términos de demanda del mercado de trabajo<sup>3</sup>. Sin embargo, los mayores esfuerzos y oportunidades de inserción laboral no siempre resultan en la recuperación de un trabajo estable típico, como veremos luego.

## 2. ENFOQUE TEÓRICO-METODOLÓGICO

### La Precariedad Laboral

En el presente apartado se expone el planteo teórico-metodológico sobre la precariedad laboral, presentando una serie de conceptos y criterios seleccionados para el análisis del material empírico. En este sentido cabe destacar que muchos de los desocupados cuyas trayectorias laborales estudiamos no volvieron a tener un típico empleo protegido sino que, por el contrario, se observa en las nuevas ocupaciones una tendencia hacia a la *precarización*. En el marco de dicha tendencia resulta pertinente reconocer e identificar diferentes dimensiones del concepto de *precariedad laboral*.

Hasta los recientes cambios operados en los mercados laborales y su regulación<sup>4</sup> el concepto de *precariedad* designaba residualmente a todos aquellos empleos que no se correspondieran con el empleo protegido típico, formalmente registrado, con contrato por tiempo indeterminado y todas las protecciones legales. Sin embargo, los cambios mencionados implicaron que *registración, formalidad, estabilidad y protección* dejaran de ser sinónimos. En relación a esto y a los resultados de la investigación, se decidió tener en cuenta los diversos aspectos por los cuales una relación laboral puede ser considerada precaria. En ese sentido y según la presencia o ausencia de ciertos atributos planteamos la existencia de distintos *grados* de precariedad.

De este modo puede considerarse que el grado más alto de precariedad está dado por la negación de todos los atributos del trabajo *típico* no precario. Esto resulta en algo así como un trabajo *típicamente precario*, caracterizado por ser temporario, "en negro" y sin ningún beneficio ni protección social<sup>5</sup>. Al mismo tiempo, excediendo el aspecto contractual, encontramos otras dimensiones en las que se manifiestan situaciones de precariedad laboral, y que contribuyen a complejizar las combinaciones posibles.

---

<sup>3</sup> Si bien estos entrevistados eran los más jóvenes de la muestra, evitamos inscribirlos en el marco de la problemática juvenil, ya que no se trataba de nuevos trabajadores sino de adultos jóvenes con experiencia laboral.

<sup>4</sup> Consideramos dentro de la *regulación* de los mercados de trabajo aquellas formas de regulación consistentes -por ejemplo- en eliminar derechos y protecciones al trabajador, y que sus apologistas insisten en llamar *desregulación* del mercado de trabajo.

<sup>5</sup> Como situaciones intermedias podemos mencionar, a modo de ejemplos, la "pasantía" que, aunque registrada, no provee de todos los beneficios sociales y es temporaria, y las relaciones asalariadas llamadas "ocultas", en que el trabajador está registrado como si fuera autónomo, perdiendo así los beneficios reservados a los asalariados (aguinaldo, vacaciones pagas, indemnización por despido, entre otros).

a) *Precariedad salarial: forma y monto.* Una forma de precariedad se relaciona con la ausencia de un salario fijo, esto es: el trabajo a destajo o a comisión, que transfiere el riesgo empresarial al trabajador haciendo que el salario de éste dependa de las contracciones del mercado. Íntimamente relacionado a esto encontramos también la *precariedad de ingresos*, definida por un salario insuficiente para la reproducción familiar<sup>6</sup>. Aunque ambas formas se hallen más frecuentemente en relaciones laborales no registradas, no son -de hecho- incompatibles con el trabajo estable formalmente protegido.

b) *Precariedad de las condiciones en que se realiza la tarea.* Si tomamos en cuenta las dimensiones relativas al control que tiene -o deja de tener- el trabajador sobre las condiciones en que hace su tarea podemos encontrar otro tipo de precariedad a menudo olvidada, relativa a la ausencia de descansos y tiempo para refrigerio, realización de horas extras impagas, insalubridad de la tarea, riesgos físicos. La misma aparece aún en los empleos estables y protegidos desde el punto de vista contractual.

Para tipificar las trayectorias de reinserción asalariada no tomaremos, sin embargo, en cuenta esta última dimensión, para analizar, en todo caso, hasta qué punto aparece con independencia de las otras.

Finalmente, los criterios a partir de los cuales fueron definidas las trayectorias laborales son: a) la categoría ocupacional (asalariado/cuentapropista o patrón); b) la estabilidad de la inserción (estabilidad/intermitencia); c) la protección en términos de beneficios sociales y cobertura previsional; d) los diversos grados de precariedad.

En base a estos criterios y a partir del análisis de los casos individuales pudimos construir las siguientes trayectorias *ideales*:

I. Reinserción asalariada estable y protegida. Aquellos que obtuvieron y conservaron un empleo registrado, por tiempo indeterminado y con todos los beneficios sociales.

II. Reinserción asalariada precaria. Aquellos que volvieron al empleo asalariado pero con algún grado de precariedad.

III. Intermitencia: ocupación-subocupación-desocupación. Se refiere a aquellas trayectorias marcadas por la intermitencia y la inestabilidad, en particular caracterizadas por un cuentapropismo de subsistencia.

IV. Cuentapropismo. A diferencia de los anteriores aquí la trayectoria se define principalmente por emprendimientos por cuenta propia de relativo éxito y permanencia.

### 3. ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS

En el presente apartado se aborda el análisis de las trayectorias laborales que comprenderá la reseña de las historias laborales y características individuales, la descripción de la trayectoria, y el análisis de los factores asociados a la misma. A partir de esta aproximación al material empírico se apunta a mostrar buena parte de lo que sucede con los trabajadores expulsados del empleo asalariado formal -en particular aquellos provenientes de un sector industrial fuertemente golpeado durante la década del '90-, así como a identificar fenómenos sociales de más amplio alcance puestos de manifiesto en estas historias individuales y generar hipótesis interpretativas más generales.

#### 3.1. TIPO I. Reinserción Asalariada Estable y Protegida

Cuatro de los entrevistados se reinsertaron en un trabajo asalariado estable y protegido. Sus trayectorias no fueron erráticas pero estuvieron varios meses buscando el trabajo que finalmente consiguieron.

Sus rasgos sociodemográficos más relevantes son los siguientes: a) eran solteros y casi todos continuaron en esta situación durante el período observado, b) a la vez eran trabajadores secundarios de su hogar, c) tienen un nivel educativo más alto que los otros grupos (de secundario completo a terciario completo, con una excepción de sec. incompleto).

---

<sup>6</sup> Como muestra de esta dimensión de la precariedad y de cómo se torna autónoma de las otras dimensiones en el actual contexto de *precarización de lo formal*, vale destacar la expresión "no me sirve" utilizada por muchos entrevistados para referirse a los salarios que se les ofrecían en el sector "formal".

### Empleo de referencia y proceso de despido

En todos los casos las firmas estaban llevando a cabo procesos de reestructuración y reducción de personal. No obstante, cada historia ilustra diferentes aspectos de los mismos: encontramos desde el típico “desempleo tecnológico” producido cuando la tarea es automatizada incorporando nuevas tecnologías hasta estrategias de reducción de personal que implicaban mayor explotación de los nuevos o los que quedaban, disminución de los descansos y un fuerte deterioro del medio ambiente de trabajo.

El despido resultó en general perjudicial, y a veces sorpresivo. Sin embargo en un caso resultó una manera de liberarse de unas condiciones de trabajo en continuo deterioro.

### Período posterior a la pérdida de empleo

Las trayectorias de este grupo de entrevistados no fueron erráticas: o accedieron a un puesto y permanecieron en él, o renunciaron estratégicamente para irse a un trabajo que consideraban conveniente. A la vez hay que considerar que luego del despido pasaron varios meses buscando empleo.

La indemnización y el seguro de desempleo no suplieron el sueldo anterior, en dos sentidos: a) por *no indispensables* para la subsistencia inmediata. Dada la existencia de otros ingresos familiares la indemnización pudo ser invertida o ahorrada (en vehículos o viviendas); b) por *insuficientes* para mantener el “estilo de vida”.<sup>7</sup>

### La reinserción

En los nuevos empleos mantuvieron su calificación o la elevaron explotando un nuevo perfil profesional<sup>8</sup>. La caída casi general de ingresos no tuvo mayor repercusión en los hogares puesto que todos eran solteros y no eran los únicos perceptores. Unos tuvieron jornadas laborales más largas que antes experimentando una mayor exigencia y disponiendo de menos tiempo libre.

### Estructura de oportunidades y valoraciones

En general pasaron por una etapa de búsqueda que les causó desánimo pero todos buscaron trabajo activamente. La autoestima fue recuperada una vez lograda la reinserción. Encontramos dos situaciones muy diferentes frente al desempleo: por un lado los elementos típicos de desaliento y desestructuración temporal, a partir de un despido involuntario:

*“Me golpeé la cabeza contra la pared. (...) Me la pasaba llamando y me derivaban de un intemo a otro...De 12 o 15 agencias, tuve 2 entrevistas nada más. (...)Es un ambiente muy cerrado. Si ahí uno no tiene una buena palanca o un padrino, no es fácil entrar (...) Era bastante angustiante. Porque no soy un tipo que se levantara a la 11 y tomara mate. Tenía un ritmo de 5 años y pico. A las 7 y media, o antes quizás ya me despabilaba. Tenía todo el día por delante y ¿qué hacer?” (Eduardo)*

Por otro lado, un “desempleo diferido”, luego de una cesantía buscada estratégicamente: La historia de Alberto es particular, ya que él vio la posibilidad de retirarse de la empresa cobrando indemnización, y de esa manera empezar a concretar proyectos laborales vinculados a sus estudios.

*“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. (...) 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)*

En otro orden de cosas, puede observarse 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*

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Utilizamos este término en sentido amplio, refiriéndonos a la existencia de habilidades y conocimientos que se traducen en un capital educativo demandado en el mercado laboral, aunque no impliquen títulos estrictamente universitarios.

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)

### La familia y las redes sociales

En todos los casos, la caída de ingresos significó una retracción del consumo. Dejaron de salir con amigos o sus parejas y recortaron sus gastos en vestimenta. La subsistencia estaba asegurada por otros ingresos familiares.

Asimismo, en general llevaban una vida retraída debido a la falta de tiempo; dedicaban su escaso tiempo libre a su familia o reconocían haber perdido sus amistades con el tiempo.

### **3.2. TIPO II. 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)<sup>9</sup>.

El perfil educativo de estos trabajadores tiende a ser más bajo que en el caso de la trayectoria de reinserción asalariada estable y protegida (entre primario incompleto y secundario completo y sólo un universitario incompleto). Cuando fueron despedidos, todos eran solteros, excepto uno que estaba unido, no contaba con respaldo familiar como el resto de los entrevistados y -en esta trayectoria- era el único jefe de hogar.

#### Empleo de referencia y proceso de despido

Todos pertenecían a empresas en plena reestructuración y reducción de personal y en un caso se trató de un cierre<sup>10</sup>. En otros dos casos las empresas habían sido adquiridas por capitales extranjeros, incorporando tecnología y reemplazando a los trabajadores estables y protegidos por trabajadores precarios. La restante fábrica, en cambio, no podía competir con los productos importados a muy bajo precio.

Todos los entrevistados, hayan o no sido despedidos por hechos puntuales, reconocieron que eran frecuentes los despidos. De las empresas más grandes (Aurora, Bagley, Cristalux) criticaron la explotación del obrero y la corrupción del personal jerárquico. Las condiciones de trabajo se veían fuertemente deterioradas en el marco de la reestructuración, multiplicándose la exigencia.

*“[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)*

#### Período posterior a la pérdida de empleo

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: remise, taxi, flete. Para ello utilizaron vehículos que ya tenían, o invirtieron parte de la indemnización o ahorros.

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 y buscando trabajo, algunos lo hacían sólo preguntando a familiares y conocidos, puesto que no creían tener posibilidades en una búsqueda por diario o por agencia debido a su baja instrucción.

Esta etapa de transición que hemos descripto se asemeja a la trayectoria de intermitencia entre empleo-subempleo-desocupación, que analizaremos luego. Sin embargo su duración fue relativamente corta y desembocó -por diferentes caminos- en una relación asalariada.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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.

## La reinserción asalariada

Los diferentes casos ilustran una interesante heterogeneidad en el camino hacia la reinserción: a) la lucha sindical para mantener la fuente de trabajo -que permite la reincorporación, b) la inserción universitaria -que permite acceder a una pasantía en el Estado, c) los contactos familiares d) la aplicación de la previa actividad por cuenta propia e) el azar, la casualidad.

Todos pasaron al sector servicios (Marcelo M. pasó a desempeñarse como chofer en la fábrica a la que se reincorporó) en grandes empresas o actividades vinculadas directamente a ellas (Telefónica de Argentina, Clarín, Ives, Aurora-Siam) y uno al sector público. Se observó una tendencia generalizada hacia el deterioro de los ingresos y a la prolongación de jornadas de trabajo. Asimismo, 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) pasantía renovada cada 6 meses, sin beneficios; e) 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.

## Estructura de oportunidades y valoraciones

Se puede apreciar que quienes siguieron esta trayectoria se hallaban en una situación desfavorable en términos de capital educativo en comparación con el grupo anterior. Para obtener empleo estaban dispuestos a trabajar en "lo que fuera".

Si bien llegaron a puestos precarios es importante señalar que prefirieron esta situación a la subocupación o trabajo por cuenta propia -experimentados con anterioridad, en particular debido a la regularidad del ingreso en relación al esfuerzo realizado.

*"(en el taxi) 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 independización. Al mismo tiempo es interesante notar cómo la red de clientes con que se contacta diariamente es pensada como un capital social aprovechable y cómo, a la vez, el alto costo de entrada traba el desarrollo de microemprendimientos.

*"Quiero algo de tipo comercio para poder trabajar para mí, no seguir dependiendo de patronos, 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)*

## Representaciones y cultura del trabajo:

La experiencia del despido produjo cambios en las actitudes frente al trabajo asalariado. a) La idea de empresa como "familia" y de apego afectivo al lugar de trabajo, que tenían quienes provenían de empresas medianas cambió por una visión más desencantada e instrumental del trabajo:

*"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).*

b) La relación conflictiva con los antiguos empleados del nuevo trabajo obtenido ilustran

una estrategia empresarial para reducir salarios mediante la incorporación de nuevos trabajadores más “baratos”.

*“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.)*

c) Como excepción hallamos un caso de resistencia obrera organizada para evitar el cierre de la fábrica; muestra de la supervivencia de algunos valores sindicales “clásicos” aún en generaciones jóvenes.

*“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.)*

Para todos el desempleo era un grave problema social y su presencia como constante posibilidad ilustra una situación social de incertidumbre y escepticismo, reforzada, a la vez, por la precariedad de las nuevas inserciones.

*“Me llevo a quedar sin el trabajo de Clarín, me voy del país. Yo tengo familia en España.(...) Me iré a probar suerte allá a ver qué pasa. Porque acá el futuro es negro. Lamentablemente, por varias generaciones no se ve mejoría. Al menos yo no la veo. No me convence ningún político, nada.” (Marcelo A.)*

### 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.

*“El despido impactó sobre todo en la parte sentimental por cómo sucedió. En la parte económica no afectó mucho porque en ese momento estábamos trabajando todos y porque pude seguir aportando a la casa gracias al seguro de desempleo. No dejé de aportar a mi casa.” (Walter)*

*“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.)*

Sin embargo, el seguro de desempleo fue vital para algunos para atenuar la merma de ingresos. Todos recortaron gastos: entre otras cosas, espaciaron las salidas con amigos, lo cual acentuó el aislamiento y la desazón de los primeros tiempos.

*“Antes iba al baile, me compraba ropa. Al quedar en la calle y moverme con lo poco que ganaba con la camioneta, tenía que cortar eso. Iba a bailar una vez cada dos meses. Primero tenía que cubrir todo lo de la camioneta. Tenía que guardar plata por si se rompía algo, para seguro, para patente.(...) Tenía que pensarlo dos veces... lo tomaba con soda”. (Daniel)*

*“Dejé de gastar en salidas y en ropa, cosas no muy fundamentales” (Walter)*

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)*

A pesar de haber conseguido un trabajo asalariado (repartidor de soda a destajo), éste implicó sobreocupación y precariedad de ingresos repercutiendo sobre los hábitos de consumo y la vida social:

*“Yo compraba soda y no pude comprar más soda, gasto de ropa no se podía hacer, la plata que entraba era para la comida. Nada de electrodomésticos, los asados de fin de semana. Este mes y el mes pasado fueron los peores desde que trabajo de sodero. Nada de salidas con amigos porque no podía viajar. No pude hacer más ciclismo desde que me quedé sin trabajo. Cuando me quedé sin trabajo tuve que dejar de viajar a ver a mis familiares.” (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. Algunas veces el deterioro se acentuó a raíz de cambios en la composición de los hogares y/o de los ingresos familiares (pérdida de ingresos por rentas o de los principales

perceptores). Como los entrevistados de la trayectoria anterior, en general reconocieron ver frustrados sus proyectos personales de largo plazo o sus aspiraciones de consumo<sup>11</sup>.

*"Ahora, si aspiro otra cosa, ya no puedo. Antes, yo aspiraba a un auto, podía. Ahora no puedo aspirar a nada."*  
(Marcelo M.)

Estos entrevistados tuvieron, en general, cierta contención familiar. Si comparamos su situación con la de quienes siguieron la primera trayectoria, vemos que el deterioro en materia de accesibilidad al consumo fue -sin embargo- más agudo. Contrastando estos casos con los de la trayectoria que analizaremos posteriormente, observamos que lo que los sigue distinguiendo es cierto respaldo familiar con el que los otros no cuentan.

Antes de ser despedidos, casi todos desarrollaban algún tipo de actividad extra laboral. el despido tuvo en el resto un efecto aislante.

*"Yo laboraba en la fábrica de 6 a 15 hs, me levantaba a las 4:40, iba en bicicleta a la fábrica, cuando terminaba me bañaba me cambiaba y me iba a pedalear hasta las 9 de la noche. Así todos los días cuando me estaba preparando para la competencia de Cuesta Paella (1200km) (...) Mis principales amistades fueron todos del ciclismo. Conocí mucha gente uruguaya que está acá y hace ciclismo. (...) No pude hacer más ciclismo desde que me quedé sin trabajo. Hoy en día quiero salir a pedalear y, no tengo tiempo, no puedo salir ni los domingos. Los domingos me quedo con mi pibe que durante la semana no lo veo o lo veo un ratito y él ya se duerme y al otro día me voy temprano y así. O me pongo a hacer algo en mi casa o corto el pasto "* (Carlos)

### **3.3 TIPO III. 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 remise, y períodos de desocupación absoluta. Esta historia laboral aparece acompañada por situaciones de pobreza y un contexto familiar desfavorable en términos de dotación de capital. Las características personales heterogéneas -en cuanto a nivel educativo o calificación, por ejemplo- llevan el énfasis al ámbito de los hogares en que ellos viven, y es precisamente en ese ámbito donde se encuentran situaciones más similares.

Presentaban niveles educativos muy heterogéneos: de secundario completo a primario incompleto. Dos de ellos eran solteros y sin carga familiar y el restante casado y con dos hijos. Sin embargo los primeros durante el período estudiado formaron familia y pasaron a tener responsabilidad familiar (hijo de dos meses y esposa embarazada, respectivamente).

#### Empleos de referencia y procesos de despido

Es interesante mostrar algunas características del proceso previo a la cesantía. Se observa una situación de desgaste y presión relacionada a estrategias de reducción de costos por parte de las respectivas empresas. En un caso, además, la empresa había decidido no pagar el aguinaldo y despedir inmediatamente a todo aquel que protestara. Todo esto se daba en un contexto de fuerte reducción de personal y consecuente endurecimiento de las condiciones de trabajo, en general, y un aumento de las horas trabajadas, en particular:

*"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)

Ambos casos permiten ver la forma en que operaron en ciertas industrias la reducción de los planteles, la re-asignación de tareas y la movilidad interna como partes de una estrategia de reducción de costos. Si bien las dos situaciones fueron conflictivas, se observan dos resoluciones distintas: a) el despido injustificado negando la indemnización correspondiente; b) la búsqueda del despido para poder salir de una situación insostenible -su trabajo- y cobrar la indemnización. En un tercer caso se ve la metodología que utilizan muchas empresas para evitar pagar todo el monto indemnizatorio legalmente correspondiente:

---

<sup>11</sup> Estas expresiones ilustran una situación de incertidumbre, caída de expectativas y reducción del consumo, que parece caracterizar la economía argentina desde 1995.

*“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 no satisfacción de esa búsqueda. Dentro de ese común denominador se desarrollan importantes matices según el capital disponible y la dinámica del hogar.

Inmediatamente 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 de la situación de deterioro laboral cuya heterogeneidad muestra diferentes posiciones frente a la estructura de oportunidades y diferentes capacidades de financiar la búsqueda de empleo.

a. (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. Se puede decir que hay cierto grado de opción.

b. (opciones mínimas) Desocupación con rechazo de ofertas poco convenientes e intercambio de roles al interior del hogar. Dadas las precarias condiciones ofrecidas, la estrategia más beneficiosa para el hogar consistía en que el ingreso laboral lo proporcionara la esposa. 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- del cónyuge evita verse obligado a aceptar los puestos muy mal pagos que ofrece el mercado asalariado.

c. (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.

*“Era intermitente, había semanas que había y semanas que no. Era en blanco pero sin ningún beneficio, lo único que tenía era un seguro de vida (para la empresa, no me beneficiaba a mí) por el riesgo que había. (...) Era en blanco pero sin ningún beneficio, no teníamos sobre de sueldo, no tenía ni contrato, nada. La paga era cada fin de semana sin recibo, sin papeles, la cuenta la llevabas vos y el contratista (puesto por Siderca). (...) En una semana “buena” ganaba \$ 80, pagaban por cada pieza que sacaba. Otras semanas quizás hacía medio día y nos teníamos que quedar esperando que bajaran los autos, perdíamos el día allá (...) la máquina se descomponía porque era muy precaria y hasta que no volvía a funcionar la máquina estábamos parados. O en días de lluvia, también esperábamos. Esperábamos a ver si había oportunidad, si a última hora veíamos que no llegábamos a llegar a hacer un promedio para que nos convenga, según la hora, nos volvíamos; porque en 2 horas no podías hacer una producción que te rinda, era quedarse a perder el tiempo. Pero, a la vez, teníamos que quedarnos a la expectativa por que era lejos, en Pacheco.(...) Los días normales trabajaba de 11 a 12 horas”. (José)*

La ausencia total de opciones hace que se realicen trabajos que nunca hubieran sido 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 aparece como la otra cara de la desocupación: si la

segunda no puede ser “sostenida” por otro ingreso, entonces la primera se convierte en la única opción<sup>12</sup>.

Al respecto de este trabajo altamente precario en todas sus dimensiones (desarmador de autos en el Plan Canje) es interesante observar que no se 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 y sólo queda la posibilidad de hacer changas (albañilería) y trabajar con su auto como remisero. La diferencia de capital cultural entre ambos casos se traduce en diferentes actividades de servicios, no obstante lo cual su carácter “de subsistencia” es similar como así también la subocupación horaria.

Pero, en cambio, es interesante notar sí otra diferencia: hay dos caminos diferentes para llegar esta informalidad de subsistencia: a) sin opciones b) con algunas opciones pero también con aspiraciones más altas. El papel de las expectativas explica 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 pagados 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 (del tipo expuesto en el apartado 3.2). (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.

### Percepción subjetiva del despido y el período de búsqueda de un nuevo empleo

a) En algunos casos el despido es vivido como una injusticia. En esto son determinantes dos factores: el que se trate de un despido “con causa” fraguado por la empresa, y la situación de necesidad impuesta por la carga familiar. El *shock* es netamente económico<sup>13</sup>.

“(Sentía) inseguridad porque tenía chicos chiquitos. Quedaban sin nada. Tenía que buscar algo sí o sí urgente” (Luis)

<sup>12</sup> 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*. Esta “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-.

<sup>13</sup> Desde los aportes clásicos sobre estudios de casos (Eisemberg y Lazarsfeld, 1938) se plantea que el impacto del desempleo hace referencia a un *shock* emocional o afectivo relacionado a la pérdida del referente identitario que el oficio o la profesión constituían. Estos elementos no están presentes aquí, donde el desempleo significa casi exclusivamente una pérdida de recursos económicos.

b) En otros casos se trata de un alivio, estrechamente ligado a la situación de tensión previa al despido:

*“Tenía tiempo para estudiar y para estar con mi familia. Hasta el mes anterior había trabajado 14, 16 horas... Fundamentalmente, para relajarme porque al final estaba muy incómodo (...). Como que bajaron los nervios un montón” (Carlos)*

### 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).*

*“Estoy buscando trabajo pero como son muy pocos los recursos que tengo porque no tengo estudios, no tengo algo específico (una calificación específica) no conseguí. Me anoté para estación de servicio, de lavador, de engrasador y no me salió nada. Me anoté para chofer y tampoco. Los recursos que tengo son pocos y no me dan. Incluso varias veces me anoté en un supermercado pero vas a un supermercado y te piden secundario. Intento pero no, no tengo recursos. Quiero establecerme con un trabajo seguro, me gustaría algo seguro y nada más, hoy por hoy no me fijo si es poco o mucho sino tener aunque sea un sueldo fijo” (José)*

Es interesante notar que aún en las condiciones precarias y de magros ingresos sigue subsistiendo una valoración por la autonomía. Así opina Luis del remise:

*“No es un trabajo feo. Es un trabajo cómodo. Te manejas como querés. Lo que tiene es que tenés que trabajar muchas horas para que te quede un poco de plata. Y al final estoy trabajando más horas de lo que trabajaba antes...”*

Al mismo tiempo las situaciones de precariedad toman una característica especial en los trabajos expuestos a múltiples interacciones en la vía pública (Luis y José):

*Yo ahora me la estoy rebuscando con esto de remisero, que tampoco deja buena plata. Estoy inseguro. Ya me robaron dos veces en el tiempo que estoy. Las dos veces me encañonaron. Salgo a trabajar y no sé tampoco si vuelvo. Sube una persona en el coche, no sabés adónde te va a llevar, si va a sacar un revolver, si te va a meter un tiro: no sabés. Para mí la cosa está cada vez peor” (Luis)*

José también fue asaltado, en la estación de servicio en la que es playero-franquero, y trabaja en el remise sólo con conocidos del barrio, en parte, por miedo a los asaltos.

### Integración familiar y social

Es interesante observar que en estas situaciones de precariedad generalizada el trabajo (aún asalariado y protegido) puede funcionar como factor aislante en lugar de integrador, papel que le reservan varias teorías<sup>14</sup>:

*“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*

<sup>14</sup> 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.

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 antes satisfechas y la incertidumbre sobre el futuro inmediato, conducen a provocar conflictos hogareños.

“De entrada tuve problemas con mi mujer, por el ingreso de dinero. Cuando ya estabas acostumbrado con cierta cantidad de dinero, que se te vaya el dinero a menos de la mitad, cambia mucho las cosas. Vos estás acostumbrado a comer de una manera...te ajustás a lo que te entra. Dejar de comprarle un paquete de galletitas a los chicos es malo. A mí no me gustaba para nada que me pidieran algo y yo no poder dárselo, siendo que (antes) yo podía dárselo (...)

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)

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.

“La situación económica nuestra es horrorosa, en decadencia total, día tras día es un rompecabezas que vamos a hacer mañana” (José)

“Lo que se trabajaba era para la comida y para los chicos. Desde ese momento nosotros nos olvidamos de salir a comprar ropa... Necesitás un jean y dejás que se rompa todo porque no tengo para comprarlo...Te deteriora. Por la presencia también te rechazan en los trabajos. Y si vos estás mucho tiempo sin trabajo, llega un momento que no tenés una buena presencia. Eso te margina mucho. No te ven con un buen jean, una campera, unas zapatillas...Un lugar...entrás... que te miren y cuando vos les preguntás si tienen algún puesto, te miren de arriba a abajo y te digan ‘no, volvé en otro momento’. No sé si me sentía perseguido o era así. (...) Si yo me sentía así que no soy negrito, que no aparento ser un chico de la villa, imagino cómo se debe sentir otro” (Luis)

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 hidimos 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 se produce una situación crítica en el hogar por pérdida de ingresos laborales 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.

“Mi padre no consigue trabajo por la edad que tiene, si sale alguna changuita de carpintería o albañilería la hace. Mi mamá cosía en la casa, un trabajo estable, continuo, ganaba entre \$ 200 y \$ 350 según la prenda que le encargaran. Pero la persona que le daba costura no tiene trabajo y no le da más, la desocupó también” (José).

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.

### **3.4 TIPO IV: Cuentapropismo**

Tres de los 15 entrevistados siguieron una trayectoria marcada fuertemente por una actividad laboral por cuenta propia relativamente sostenida. Los motivos y contextos en que las iniciaron y finalizaron son heterogéneos y pueden ilustrarnos acerca de las destacables diferencias con que puede darse la estrategia cuentapropista y cuán cercana puede llegar a estar a la reinserción asalariada protegida y estable o a la desprotección absoluta del cuentapropismo de subsistencia. Vale mencionar el marcado carácter de “refugio” que tienen estos microemprendimientos y también la alta disponibilidad de los emprendedores para volver a un trabajo asalariado. Al mismo tiempo, se puede observar una valoración positiva de la actividad no asalariada, poniéndose en juego una interesante ambigüedad que intentaremos interpretar.

Al ser despedidos el nivel educativo era heterogéneo: universitario incompleto, secundario completo y secundario incompleto. Uno de ellos era -y siguió siendo- jefe de familia y principal sostén del hogar; los otros dos, en cambio eran hijos del jefe de hogar. Dicha situación no cambió para ninguno a lo largo de sus trayectorias.

#### Empleo de referencia y proceso de despido

Los despidos fueron, en todos los casos, debidos a estrategias de reducción de costos por parte de las empresas. En un caso (Hernán) hubo un proceso de terciarización: Kodak descentralizó el revelado llevándolo a los shoppings o supermercados y terminó por eliminar su planta de revelado; en eso influyó mucho la facilidad de operación de la nueva tecnología incorporada -las nuevas máquinas no requieren un técnico especializado-. En otro el caso (Martín), lo forzaron a renunciar, contratándolo luego por 6 meses para achicar costos y pasado ese medio año, contrataron a alguien que hace el mismo trabajo por la mitad de sueldo<sup>15</sup>. Al restante (Marcelo) lo despidieron sorpresivamente aduciendo reducción de personal. Vale mencionar que él y Martín se encontraban trabajando más intensamente debido que anteriores achicamientos de personal los habían obligado a realizar tareas que antes estaban a cargo de otros empleados, viviendo así un proceso de deterioro de las condiciones cotidianas de trabajo.

#### Período posterior a la pérdida del empleo

Ante la cesantía se observan dos situaciones a) inactividad o “desempleo diferido”: 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-, el segundo no se vio en la urgencia de modificar la situación. 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 a su nueva situación. Una vez cobrada la indemnización se dedicó a armar el que sería su emprendimiento comercial y nuevo medio de vida: un almacén.

Él fue el único que inmediatamente pasó a la actividad por cuenta propia. Los demás nos muestran una trayectoria que incluye una ocupación asalariada 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 sus estudios. Martín, por su parte, siguió simultáneamente trabajando en mantenimiento técnico -cuando surgía la posibilidad- con la empresa contratista con la que venía haciéndolo hace años. Sin embargo, los dos terminaron por emprender una actividad por su cuenta.

#### El emprendimiento

Los microemprendimientos que aquí nos son bastante heterogéneos. Sólo uno de ellos requirió una importante inversión inicial de capital monetario, se trata del almacén de Marcelo para el cual adquirió heladeras nuevas, estanterías, cajones y mercadería. En los otros dos casos -como veremos luego- pesó más el capital social.

---

<sup>15</sup> Había sido contratado por seis meses luego de que el patrón le diera a elegir entre ser despedido cobrando una magra indemnización -dado que un gran porcentaje del sueldo se le pabonaba en “negro” o aceptar un contrato sin beneficios ni indemnización pero por seis meses más.

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 y no contrata a ningún personal auxiliar; tampoco tiene socios. En cambio, Martín trabaja, en promedio, menos de 35 horas semanales, -varía según la demanda; y tiene un socio. A diferencia de ambos, Hernán -que también tiene socio- contrata 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.

En cuanto a aplicación de las calificaciones personales, la hay sólo relativamente en el caso de Hernán -que estudia arquitectura y hace refacciones-.

### Sostenimiento del emprendimiento e historia laboral posterior

En cuanto a la suerte que corrieron, se puede decir que: a) los dedicados a los servicios se vieron afectados principalmente por un fenómeno de caída de la demanda y consecuente incertidumbre sobre su ingresos y su futuro inmediato. Eso los llevó a la aspiración de tener un trabajo en relación de dependencia<sup>16</sup>. No obstante, aunque con cierta inestabilidad su actividad pudo sobrevivir hasta que la abandonaron. A diferencia de ellos: b) el comercio se mantuvo con algo más de estabilidad durante más de dos años y medio, pero tuvo que ser cerrado frente a la apertura de un supermercado -que vendía al público a precios mayoristas-.

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 trabajar<sup>17</sup>. 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), que al mismo tiempo que éste se le desvaloriza constantemente por el uso de remise, y que todas las reparaciones corren por su cuenta. Por supuesto, es una actividad absolutamente informal y no tiene ningún tipo de beneficio social.

### Percepción subjetiva del despido

En los casos de Hernán y Martín el despido fue resultado, en un caso, de un proceso de reestructuración perfectamente visible, y, en el otro, de una negociación con el patrón luego de un período de desgaste.

*"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)*

Así es que no hubo sorpresa ni cambio repentino. Al contrario, el despido fue vivido como una oportunidad de dedicarse más al estudio (Hernán) o una manera de terminar con una situación agobiante (Martín).

*"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 sobrevendido 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).*

Para Marcelo, en cambio, el despido fue muy sorpresivo e intentó evitarlo:

*"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)*

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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.

La diferencia de oportunidades al momento del despido es clara: mientras que para Hernán y Martín la pérdida del empleo significaba a corto plazo el sólo perjuicio de una reducción de gastos personales y, por lo tanto, tenían oportunidad de permanecer un tiempo inactivos, para Marcelo, en cambio, significaba la amenaza de su supervivencia y la 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)*

Esta situación de oportunidades restringidas tiene que ver con la imposibilidad de elegir la actividad que se va a realizar y con la no aplicación de las calificaciones previas: se emprende una actividad que se vislumbra meramente como posible. Tampoco en el caso de Martín hay gran margen de oportunidad para dedicarse a “lo suyo” y, de hecho, no elige sino que se suma al emprendimiento de un amigo (luego socio).

Otro indicador de la estructura de oportunidades es el rechazo de ofertas laborales asalariadas. Mientras Marcelo no tuvo ofertas, los dos solteros rechazaron una cada uno: por ser muchas horas y poca plata (Hernán), y por ser de menor calificación y mal pago (Martín):

*“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 otra parte, vale mencionar que en los tres casos hubo un capital de algún tipo que permitió: o bien rechazar malos puestos asalariados o bien desarrollar el microemprendimiento. La indemnización, sobretodo, pero también el seguro de desempleo fueron fundamentales para Marcelo. En los otros dos casos esos dos factores fueron más marginales precisamente porque contaban con otro tipo de capital: sustento económico familiar y contactos.

### Impacto en la autovaloración

En ningún caso el despido fue vivido como un fracaso personal. Sin embargo la situación de desempleo provocó en un caso una caída de la autoestima:

*“Cuando hace bastante tiempo que no encontrás un trabajo y ves que tus amigos pasaron por lo mismo pero ya lo superaron te hace dudar un poco de mí mismo, de mi capacidad, es fácil caerte y quedarte en un abismo en una situación así. Pero después una persona razonable tenía que darse cuenta que hoy (veo en el informativo) mi caso es el de 10.000 tipos más, y eso me alivia” (Martín)*

Como vimos, inmediatamente después del despido no hubo una búsqueda inmediata -dos pasaron a la inactividad y el restante inició en seguida su emprendimiento-. Sin embargo, como veremos, el deseo de volver a un empleo asalariado fue apareciendo con los avatares de la actividad cuentapropista.

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

En estos casos la reinserción laboral se combina con la búsqueda o expectativa de un puesto en relación de dependencia. Más allá de los matices con que esto sucede, podría tomarse como muestra de una generalización del carácter “refugio” del cuentapropismo en los '90, en contraste con la tendencias observadas hace dos décadas<sup>18</sup>.

Sin embargo, no deja de hallarse cierta ambigüedad en la valoración del trabajo por cuenta propia; 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).

---

<sup>18</sup> José Nun (1989) muestra que una alta proporción de los despedidos de fábricas automotrices en los '70 que optaban por el cuentapropismo, a) no estaban dispuestos a dejar su actividad para volver a su empleo inicial, b) no se consideraban afectados por el despido, c) se habían independizado sin que mediaran búsquedas fallidas de empleo y d) aplicaban sus calificaciones previas. En los '80 la situación es algo más parecida a la observada a fines de los '90: la disponibilidad para volver al empleo original invierte las proporciones, la percepción de perjuicio por el despido se duplica y la mayoría no aplica sus calificaciones previas.

Martín toma desde el principio su actividad como algo transitorio mientras busca un empleo estable, aunque luego llega a valorar sus aspectos positivos. Hernán la valora al principio -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 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 trabajado 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. Por eso, sus valoraciones positivas del empleo asalariado no deben oponerse con la valoración positiva de su emprendimiento, sino con su última situación laboral de "refugio":

*"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"*

*"Estoy buscando otro trabajo. Esto (el remise) 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 contras.

### 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)*

En un caso afectó los planes de formar familia<sup>19</sup> incidiendo así en el ciclo de vida. Cabe aclarar que cuando no sucede de esta manera la situación se agrava precisamente debido a la responsabilidad familiar que se crea.

*"Cuando se terminó el noviazgo decidí no ponerme de novio por la falta de seguridad económica, si no puedo auto-abastecerme me da mucho miedo formar una familia. No considero estar en situación de poder darle educación a un hijo" (Martín)*

---

<sup>19</sup> Tal observación se condice con los estudios de Paugam (1994) citado en Kessler (1999).

## 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: por un lado, tenemos dos de ellos son hijos del jefe de familia y no sólo no tienen carga familiar sino que, por el contrario además, cuentan con el sustento económico de su hogar. 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 una urgencia para 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).

*“La idea fue de mi señora y yo. Cuando me pagaron la indemnización puse el almacén. Compré heladeras, freezer, cajones, estantería, mercadería. Lo primero que pensé en hacer fue eso para salir adelante, porque sino la plata te la comés”.*

*“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 freezer, 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”.*

En los otros dos casos este capital inicial (ya sea material o social) es provisto por la familia o por amigos. Vale mencionar respecto a esto el contraste que hay con el grupo que cae en la informalidad inestable. En estos casos no se dispone del mismo capital (ya sea éste material, cultural o social). En algunos casos la escasa o ausente indemnización es la principal diferencia. Este capital -independiente de su origen y tipo- aparece como primer factor para explicar por qué los tres pueden desempeñarse con relativo éxito como cuentapropistas.

## **4. CONCLUSIONES E HIPÓTESIS GENERALES**

Del análisis de las trayectorias de 15 trabajadores adultos-jóvenes expulsados de la industria, hasta aquí realizado, surgen una serie de observaciones y conclusiones que permiten a su vez pensar interpretaciones e hipótesis más generales, referentes a los impactos del desempleo, a la precariedad laboral, y al funcionamiento actual del mercado de trabajo.

1. Ninguna trayectoria culmina en la inactividad, hecho que puede entenderse en función de una situación de simultánea necesidad-oportunidad producto de necesidades económicas familiares, proyectos personales de desarrollo o independencia, y un mercado cuya demanda privilegia la juventud.

2. No hay homogeneidad en las trayectorias seguidas pudiéndose identificar cuatro tipos: a) reinserción asalariada formal protegida, b) reinserción asalariada precaria, c) cuentapropismo, y d) intermitencia entre ocupación, subocupación y desocupación.

3. Las diferentes trayectorias resultan de una constelación de varios elementos, entre los que se destacan el *contexto familiar* y el *capital educativo* como partes centrales en la definición del capital disponible. El primero implica situaciones diferenciales de *necesidad* u *oportunidad* según la posición en el hogar y las características de éste. El capital educativo supone posibilidades diferenciadas de inserción. Otros factores que se combinan son: las características y oscilaciones de la demanda, el momento del ciclo económico, y las expectativas de los individuos.

4. Como parte del capital disponible -y condicionando las oportunidades- también aparecen la indemnización y el seguro de desempleo. La primera mostró evitar la necesidad de aceptar inmediatamente cualquier oferta laboral; a la vez que permitió en muchos casos iniciar emprendimientos independientes. El seguro, cumple diferentes funciones según los ingresos y modo de vida previos: desde cubrir necesidades básicas como principal ingreso

hasta sostener los estudios o costear gastos superfluos. La ausencia de alguno de estos ingresos se presenta especialmente crítica en contextos familiares económicamente desfavorables y contribuye a la incertidumbre, el disciplinamiento y la aceptación de condiciones precarias de trabajo en la trayectoria posterior.

5. La responsabilidad familiar se constituye en límite a las oportunidades, al producir necesidades y reducir el margen de negociación. Contribuye así, cuando es preexistente al despido, a generar situaciones críticas, y a agravarlas cuando es posterior.

6. La red familiar, cuando está en condiciones, se constituye en la fuente más importante de oportunidades proveyendo diversos recursos: contactos, capital, puestos concretos.

7. En función de la constelación de factores antes mencionada pueden reconocerse estrategias dispares ante el desempleo: estudio y capacitación; emprendimiento por cuenta propia; trabajo ocasional; intercambio de roles domésticos (efecto trabajador sustituto). A la vez queda manifiesta la importancia del análisis del hogar en tanto unidad económica, y no sólo del individuo y su "perfil", para dar cuenta de estrategias y trayectorias. Sólo en el marco de dicha unidad se desenvuelven estas últimas, haciendo que aún individuos "iguales" para el mercado sean diferentes en necesidades y expectativas, definan distintas estrategias y sigan trayectorias dispares.

8. 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".

9. En las trayectorias de reinserción asalariada precaria se presenta una etapa intermedia de cuentapropismo. En ella el servicio de remise 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.

10. 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.

11. El cuentapropismo funciona predominantemente como refugio -contradiendo la tendencia de los '70 y profundizando la de los '80<sup>20</sup>- 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-.

12. La precariedad asalariada, por otra parte, casi siempre aparece en relación al sector dinámico de la economía o, por lo menos, a grandes empresas formales (Telefónica, Ives, Clarín, sector automotriz) o bien a la burocracia estatal (pasantías). 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/informal<sup>21</sup>. A la vez pone de manifiesto la relación existente entre la economía "formal" y el trabajo precario.

13. 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.

14. El despido no siempre es un "shock" sorpresivo sino que muchas veces resulta de un proceso de desgaste, a partir del cual llega, incluso, a hacerse deseable y es buscado como salida.

15. Por otro lado, el impacto que produce es más económico que simbólico y el rol de

---

<sup>20</sup> Véase Nun (1989) y cita 13.

<sup>21</sup> Para un análisis de la segmentación en relación a las estrategias empresarias respecto a las políticas de recursos humanos véase Esquivel (1997).

proveedor es lo más afectado, antes que la identidad o los lazos en general. Esto se condice con una concepción previa más instrumental, del trabajo como mera fuente de ingreso.

16. En el sentido, si hay debilidad de los lazos institucionales y alejamiento de objetivos colectivos esto forma parte de una situación general previa al despido y, por ende, no provocada por éste.

17. No obstante cabe mencionarse de fomento del individualismo, el disciplinamiento y la competencia entre los trabajadores que la situación social de *temor laboral* provoca.

18. Aunque no se manifiesta un claro proceso de exclusión social en sentido amplio, muchos quedan sí excluidos de circuitos y hábitos de consumo. Cuando esto se produce responde a la siguiente lógica: en situación de *desocupación* la pérdida de ingresos disminuye el flujo de salidas e interacciones extra familiares; en situación de *ocupación* es la falta de tiempo lo que dificulta las relaciones secundarias.

19. Las privaciones en el consumo -y no la situación de desempleo *per se*- pueden conducir a procesos de auto-estigmatización y aislamiento.

20. 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.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

\* 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, H. (1996) *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, J. (1990) *Pobreza y necesidades básicas*; Caracas; PNUD; UNESCO, CRESALC.

\* 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.

\* Coraggio, J.L. y Torres R. M. (1997) *El Banco Mundial y la Educación*; De Miño y Dávila; Bs. As.

\* 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, N. (1992) *Contratos de trabajo y precariedad laboral* ; Primer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Reestructuración económica y reforma laboral, Bs.As.

\* Galín, P. (1996) *Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado*, mimeo.

\* Galín, P. Y Novick, M. (1990) *La precarización del empleo en la Argentina (comp.)*; Centro Editor de América Latina; Bs. As.; Introducción.

\* García, B. y De Oliveira, O. (1994) *Trabajo femenino y vida familiar en México*; Colegio de México.

\* Gómez, M. y Contartese, D. (1996) *Evolución de la legislación laboral durante el Plan de Convertibilidad*; SET - Consultores.

\* INDEC (1984) *La pobreza en la Argentina*; Buenos Aires.

\* Kessler, G. (1999) *El impacto social del desempleo*, en *Socialis* N° 1/ Octubre.

\* *La economía en 1996: el retorno al crecimiento con exclusión social*; *Revista Coyuntura y Desarrollo*, N° 219, diciembre de 1996.

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

\* Marx, Karl (1876) *El Capital*, Cap. XXIII.

\* 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; Bs. As..

- \* Monza Alfredo (1993) *La situación ocupacional en la Argentina*, en Minijím, A. (comp.) "Desigualdad y exclusión. Desafíos para la política social en la Argentina de fin de siglo", Losada.
- \* 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, Bs. As.
- \* Nun, J.; *Crisis Económicas y Despidos en Masa*, Ed. Legasa, Buenos Aires, 1989.
- \* OIT (1976) *Meeting Basic Needs, Strategies for eradicating Mass Poverty*; Ginebra.
- \* Eisenberg y Lazarsfeld (1938) *The psychological effect of unemployment*. *Psychological Bulletin*. N° 35. Págs. 358-390.