

IV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2000.

Proyectos biográficos y Precarización laboral.

Ferro, Mariano Damián.

Cita:

Ferro, Mariano Damián. (2000). *Proyectos biográficos y Precarización laboral. IV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-033/211>

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



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales
Carrera de Sociología

Proyectos biográficos y Precarización laboral

Genealogía de un proceso de exclusión y desaliento en trabajadores expulsados del sector formal de la economía¹

¹ Ponencia presentada en el marco de las V Jornadas de Sociología de la UBA. Avances de Investigación del Proyecto "El Núcleo Duro de la Desocupación de los '90", Proyecto FONCyT 02025. Director: Agustín Salvia FCS-UBA / PIETTE-CEIL. Noviembre del 2000.

1. INTRODUCCIÓN

Este informe analiza 8 trayectorias de trabajadores expulsados del sector servicios y que no ocupaban puestos de mando. Dos de ellos son trabajadores jóvenes de 30 y otro de 31 años, y los restantes tienen entre 36 y 42 años.

El análisis se realizó separadamente en 2 grupos según realizaran tareas de tipo administrativas en 3 casos o manuales en 5 casos. A estas categorías ocupacionales se hallan asociados otros factores como el nivel de instrucción y de calificación laboral. Los miembros que componen el primer grupo tenían trabajos calificados y su nivel de instrucción es medio o superior. En el segundo grupo, en cambio sus trabajos previos al despido eran semicalificados o no calificados y sus niveles de instrucción son en todos los casos inferiores a los del primer grupo.

De los 8 entrevistados sólo uno logró una reinserción exitosa mientras en los demás encontramos una variada gama de situaciones laborales; trabajos asalariados “en negro”, trabajador por cuenta propia o micro emprendimientos sin capital y, “changas”.

Estas distinciones no resultan pertinentes para ordenar a los casos según el éxito en la reinserción laboral. No obstante sí resultan ser uno de los aspectos relevantes de las trayectorias que permiten discernir su grado de homogeneidad o heterogeneidad y efectuar comparaciones analíticamente útiles.

Ahora bien, la inestabilidad constante de la actividad laboral trae una serie de consecuencias emocionales, intranquilidad, sensación de incertidumbre, cambios drásticos en las costumbres y las formas de utilización del tiempo libre entre los más importantes. Los individuos tienen la sensación de pérdida de control sobre sus vidas. En el único caso de reinserción exitosa, en que su sueldo en el último trabajo es más elevado que el que percibía antes del despido, esta situación no es diferente del resto. La diferencia fundamental en los otros 7 casos es que junto a la inseguridad se combina un proceso de movilidad ocupacional descendente. A medida que vayamos avanzando en el análisis iremos cotejando esta suposición asociada a la trayectoria económico-laboral con la forma particular que en cada caso se articula con otros campos de la vida social.

Una cuestión central que se plantea este informe entonces, es dar cuenta del proceso de movilidad ocupacional descendente y sus diversas implicaciones en la vida de este grupo de 8 trabajadores. A su vez, se tratará de identificar en que medida la situación actual de los entrevistados constituye una etapa de transición o, por el contrario la movilidad descendente se corresponde más bien con un proceso de largo plazo.

Este informe se estructura en 4 ejes. En el primero trataremos sobre las trayectorias y los obstáculos que encontraron los entrevistados para la realización de sus proyectos laborales iniciales.

En el segundo eje de análisis, se indagarán las representaciones de los entrevistados desde el lugar que ocupan en el mercado de trabajo sobre cómo los factores individuales así como los cambios estructurales afectan sus trayectorias.

El tercer aspecto a considerar consistirá en establecer la relación existente entre las distintas etapas de las trayectorias individuales con el nivel de satisfacción con el trabajo. De este último concepto pueden diferenciarse 2 aspectos distintos; la

satisfacción con la tarea y la satisfacción con las condiciones de trabajo. Ambos pueden no ser compatibles, un individuo puede estar conforme con uno de los aspectos y no con el otro. Asimismo, puede darse una jerarquía en ellos y dar prioridad a uno por sobre el otro, si resulta que un individuo da prioridad a las condiciones de trabajo por sobre la satisfacción al realizar sus tareas entonces se trata de una actitud utilitaria. Si a la inversa la prioridad la tiene la identificación del individuo con la tarea entonces lo que predomina es la vocación personal.²

En el cuarto y el quinto eje de análisis se abandonará el análisis en el plano únicamente individual y se considerará a los sujetos en los entramados de sus correspondientes unidades familiares y sociales.

Partiendo de la base de que el trabajo es el eje organizador de la familia, se tratará de indagar sobre las transformaciones que se habrían producido en la vida familiar a partir de la nueva situación laboral de un miembro clave a partir del despido. Se examinarán las transformaciones en 3 dimensiones: los cambios en la distribución de las tareas domésticas, la alteración en los hábitos y las costumbres y los nuevos roles que habrían asumido los miembros de la familia. La segunda cuestión de gran importancia será discernir en que medida estos cambios modificaron el tipo de integración familiar.

Lo propio se hará con la vida social e institucional, donde se tratará de identificar la posible existencia de redes de contención social, en que medida les llegan o influyen en sus trayectorias las estrategias institucionales, el rol que puedan jugar los sindicatos, instituciones barriales etc.

En la conclusión, se establecerá una comparación entre los grupos tratando de destacar las tendencias principales y se evaluará la relevancia del criterio de clasificación analítica. Finalmente, se incluye un resumen de las trayectorias para facilitar al lector su localización.

² Por supuesto que esto es una extrema simplificación, ya que en la realidad estos aspectos se hallan conjugados de forma compleja con muchas otras cuestiones aunque resulta de utilidad considerarlos aisladamente a fines comparativos.

2. PRESENTACIÓN DE LOS CASOS

2.1 Grupo 1: casos de hombres que trabajaban como administrativos

Darío

En 1996 Darío estaba trabajando en una empresa de comercio exterior llamada Uniland SA, exportadora de lanas en bruto. Allí realizaba varias tareas que incluía el intercambio de cotizaciones, la comparación de ofertas y el envío de nuevos listados a clientes con la mercadería que ofrecía la empresa.

Luego de trabajar en esa empresa por 6 años, en junio de 1996 Darío quedó desempleado. La empresa sufrió una reestructuración que llevó a que despidieran a varias personas entre las que se encontraba Darío. La noticia del despido constituyó un duro golpe para el grupo familiar, constituido por su esposa y su hijo de 4 años. El mayor temor que se vivió fue el no volver a conseguir un trabajo antes de que se acabara el dinero.

Cuando consiguió su primer empleo, en una compañía de seguros, llevaba 8 meses como 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 él siguió contratado como autónomo por diversas empresas para realizar trabajos precisos.

En la actualidad trabaja como inspector de riesgos de trabajo en una compañía de seguros. Se trata de una ocupación un poco más estable que los anteriores. Lo que no volvió a alcanzar es una situación de estabilidad laboral como la que tenía en el empleo de referencia.

Andrés

Andrés es un hombre soltero que desde joven vive solo. En junio de 1996 quedó sin trabajo cuando cerró el Banco Cooperativo de Caseros donde había trabajado durante 4 años. Cuando entró en 1992, Andrés comenzó desempeñándose como cajero y más tarde ascendió a responsable de cuentas, en la parte administrativa y comercial.

Luego de la pérdida del trabajo, Andrés intentó retomar su carrera laboral como empleado bancario sin tener éxito. Tras 2 años como desocupado, cuando se le acabaron todos sus ahorros, se fue a Santa Fe, su provincia natal; allí se alojó en la casa de sus padres mientras vivía del alquiler de su departamento de Capital Federal. Su objetivo específicamente 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 unos meses más tarde.

Esta vez, desmoralizado por las sucesivas frustraciones anteriores realizó una búsqueda no selectiva de trabajo y consiguió rápidamente. Se trata de trabajos irregulares en negro y sin contrato que realiza para una empresa de TV por cable. Sus tareas consisten en ingresar datos en sistemas, armar bases de datos y llenar documentación por la computadora.

David

Se trataba de un hombre de 42 años, que vivía con su madre, su esposa y sus 3 hijos. Había quedado sin trabajo en junio del '96 cuando cerro la fábrica en que trabajaba. Era una pequeña fábrica que producía máquinas inyectoras de poliuretano. Durante el año y medio que trabajó se encargaba de la parte administrativa y contable. Es importante tener en cuenta que este trabajo constituye una etapa intermedia de la paulatina declinación de su nivel de vida y de sus condiciones laborales. El punto de inflexión de su trayectoria laboral se produce unos meses de conseguir el trabajo de la fábrica referida cuando perdió un trabajo de venta de productos químicos y en la que se había desempeñado durante 15 años.

A partir de la nueva pérdida de trabajo en el '96 no logró, pese a sus intentos, conseguir un empleo formal. Mientras tanto, se dedicó a la venta de purificadores de agua en forma independiente, pero sus ventas han decaído sensiblemente desde el '96.

3.2 Grupo 2: casos de hombres que trabajaban en tareas manuales

Gerardo

El entrevistado presentaba distintos aspectos de la clase media baja, tenía 43 años y vivía con su esposa y sus tres hijos de 21, 16 y 9 años respectivamente. Pese a ser despedido a fines del '95, la empresa volvió a tomar a sus empleados en negro, mediante la creación de una nueva empresa, habiendo sido despedido nuevamente un año después. Se trataba de una empresa distribuidora de bebidas en la zona de la Capital federal. Había trabajado ahí durante 18 años y manifestó sentirse conforme con su trabajo, *“era un buen trabajo para mí”*. Sin embargo, las cosas empezaron a cambiar a partir del 95, 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 y finalmente se quedó con la recaudación diaria, que era, según cuenta el entrevistado de 7000\$ aproximadamente, para lo cuál la empresa a pesar de las amenazas previas, decidió no hacerle juicio por la situación de ilegalidad en la que se encontraba y que Gerardo se había encargado de reunir pruebas para demostrarlo.

A partir de allí, el entrevistado no volvió a tener un empleo estable y actualmente vive de changas. Ante este panorama su esposa que siempre había sido ama de casa tuvo que salir a trabajar. La situación económica comenzó a deteriorarse 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”*.

Horacio

Es un hombre de 41 años, de clase media baja, que quedó sin trabajo a mediados del '96 y cobró el seguro de desempleo durante un año. Trabajaba de mozo en un bufete de un club de paleta. Era un pequeño club social, que quedaba cercano a su casa. Después de haber estado trabajando 5 años, quedó sin trabajo junto a sus 4 compañeros *“porque la concesión no quiso renovar”*, debido a que el trabajo venía decayendo.

Aproximadamente durante el año posterior a la pérdida del empleo, el ingreso más importante que percibió su familia fue el del fondo de desempleo, (vivía con su esposa y sus 4 hijos de 8, 12, 13 y 15 respectivamente), más alguna changa que hacían él o su mujer. En esta etapa realizó una búsqueda efectiva de trabajo pero sin buenos resultados. Luego de un año, consiguió un trabajo en una pescadería, pero cerró a los 5 meses y Horacio quedó nuevamente desocupado.

Debido a la abrupta disminución de los ingresos su familia *"sufrió muchísimo"*. Esta situación coadyuvó a la ruptura del matrimonio, *"la situación venía muy complicada, y esto la terminó de rematar del todo."* A partir de entonces vive con su hermana y sigue trabajando de mozo, su sueldo es bajo y no ve con buenos ojos su futuro.

Juan Ramón

Antes de ser despedido Juan Ramón trabajaba en un restaurante ubicado en la estación de Constitución. Allí trabajaba como mozo de mostrador, realizando varias tareas. Si bien se trataba de un trabajo estable, presentaba signos de precariedad, (no tenía vacaciones pagas, impuntualidad en el pago de haberes, obligatoriedad de hacer horas extra, etc). En la última etapa, la empresa atravesó por un proceso de achicamiento que llevó a la precarización del trabajo y la pérdida de la estabilidad. Finalmente, Juan Ramón fue despedido luego de haber trabajado durante 5 años.

Juan Ramón estaba casado y tenía 2 hijos pequeños. La noticia del despido causó gran desasosiego en su familia. El seguro de desempleo y la indemnización constituyeron salidas provisionales pero a medida que pasaba el tiempo no encontraba trabajo se dieron cambios drásticos en el consumo y las costumbres de la familia. Esta situación provocó que la esposa de Juan Ramón saliera a trabajar como empleada doméstica cosa que no había hecho antes del despido.

El siguiente trabajo que realizó fue como guardia de seguridad en una empresa donde trabajaba en negro. Era un trabajo inestable, precario y con una pesada carga horaria, de 12 a 14hs por día. Ramón trabajó en ese lugar 4 meses y fue despedido.

Obtuvo su trabajo actual en una parrilla donde trabaja como mozo pero también desempeña otras tareas varias de atención y limpieza. Allí está en negro y sin ninguna seguridad para el futuro.

Omar

Omar trabajó aproximadamente 2 años y medio en la línea de colectivos 216. Ahí trabajaba 48hs por semana y su sueldo era de 650 pesos. Su tarea consistía en controlar los colectivos en la cabecera de salida. La noticia del despido dejó consternado a Omar, que no tenía pensado que le ocurriría tal cosa.

Luego del despido, Omar consiguió su primer trabajo como chofer de remis alquilando un auto. A partir de allí comienza un período en que Omar cambia varias veces de agencia de remis en busca de mejores condiciones de trabajo. En la actualidad, Omar trabaja aproximadamente unas 68hs semanales, ganando alrededor de 300 pesos mensuales, una suma menor a la que obtenía cuando comenzó con este trabajo.

A partir del despido, la familia de Omar comenzó a entrar en una aguda crisis económica que antes del despido, estaba compuesta por sus padres, 2 de sus hermanas y el marido de la mayor de ellas. Además del ingreso de Omar en esa época la familia contaba con los ingresos de su padre, cafetero, su hermana mayor, secretaria y su cuñado, chofer de colectivo. Luego del despido, cuando su cuñado

se separó de su hermana, la familia dejó de tener el ingreso más alto. Su padre contrajo una enfermedad en la vista que le impidió seguir trabajando mientras que su hermana perdió el trabajo de secretaria. Todos estos factores influyeron en que recayeran sobre Omar mayores responsabilidades. En la actualidad, el suyo es el ingreso más importante de la familia.

Aníbal

Aníbal tiene 30 años y vive con su padre y su madrastra. Entre los 24 y 27 años trabajó como chofer de colectivo. Antes de su ingreso a la empresa, había sido rechazado en la revisión médica por un problema de columna llamado, espina bífida, que acarreaba desde chico. Por eso cuando finalmente entró a la empresa luego de insistir en reiteradas ocasiones, lo hizo a condición de firmar un documento en el que se comprometía a no hacer juicio a la empresa por ese problema de salud.

En los últimos 6 meses la empresa se separó en dos partes y Aníbal quedó trabajando en la más chica. A partir de ahí, pierde los beneficios de poder hacer horas extra, trabajar los francos, etc. por lo que debe conformarse con el salario básico. Para colmo en esta etapa comenzó a tener una serie de problemas de salud, algunos ocasionados por su problema de columna y otros surgidos en el trabajo como las várices y el asma. De forma que cada vez era mayor la cantidad de días que tenía que estar de licencia. Finalmente, fue despedido por “faltas reiteradas”.

Imposibilitado para ser chofer por su problema de columna, Aníbal se dedicó de lleno a la actividad de discyokee que realizaba durante su época de chofer. Sin embargo, sus ingresos le impedían poder seguir invirtiendo en equipos y su trabajo fue decayendo. El cobro de la indemnización (un año y medio luego del despido) le dio un nuevo impulso. Con esa plata se compro una computadora y una grabadora de CDs. En la actualidad mientras tiene los equipos de música “parados” la computadora la usa en su máxima capacidad y no podría satisfacer más reproducciones de CDs.

3. GRUPO I: casos de hombres que realizaban tareas administrativas

3.1 Trayectorias y proyectos laborales

Las 3 trayectorias de este grupo son diferentes. Darío es único que logró una reinserción exitosa, mientras Andrés y David experimentaron un profundo deterioro de su condición laboral.

Un primer rasgo significativo que puede destacarse de Darío respecto de los otros 2, es que tenía el mayor nivel de calificación e instrucción. Darío aspiraba inicialmente a hacer carrera dentro de su especialidad, es decir, los seguros. Los obstáculos que encontró dentro de la empresa para poder ascender lo impulsaron a buscar una alternativa al margen de la empresa, es así que comenzó sus estudios. El despido constituyó la modificación de su proyecto inicial de progresar dentro de una empresa con un trabajo estable. Forzado a inscribirse como autónomo tuvo que acostumbrarse a una nueva modalidad de trabajo que consistía en la entrada y salida permanente de compañías de seguro.

El proyecto inicial de Andrés también era ir ascendiendo pero dentro de la carrera bancaria, él se encontraba haciendo una carrera dentro del Banco Cooperativo de Caseros antes del despido. Pero a diferencia de Darío, a partir de la quiebra del banco su proyecto se va diluyendo a lo largo de casi 3 años de haber tratado de retomar la carrera bancaria sin ningún resultado. Finalmente, desalentado y sin ahorros comenzó a trabajar de forma precaria e inestable.

La trayectoria de David comparte con la de Andrés el deterioro abrupto de su condición laboral aunque presenta diferencias notables. Con la pérdida del trabajo, David se dedicó a trabajar de una actividad complementaria que tenía desde hacía varios años; la de vender en forma independiente máquinas purificadoras de agua. Mientras que sus intentos de retomar un trabajo estable fracasaban, sus ventas decayeron paulatinamente y consiguientemente su nivel de vida.

Tanto para Andrés como para David, la pérdida del trabajo produjo un quiebre en su trayectoria y proyectos originales. La diferencia entre ambas trayectorias reside especialmente en que, la actividad autónoma de David, le imprime mayor estabilidad a su trayectoria. Sin embargo, la disminución de sus ingresos le impide planificar un negocio y así como Andrés, a medida que encuentran impedimentos para conseguir un empleo estable en el sector formal se va produciendo un efecto de acostumbramiento la nueva condición laboral.

Por el contrario, la búsqueda de Darío, siempre fue selectiva, relacionada con su oficio, e incluso apuntando a trabajos relacionados con su preparación técnica futura. El principal obstáculo con que se encontró fue haber tenido que inscribirse como autónomo para seguir trabajando, empero, logró amoldarse al nuevo sistema de trabajo y fue explotando las mayores posibilidades de movilidad horizontal que le ofrecía. Actualmente trabaja como inspector de ART y si bien continúa su situación de inseguridad laboral percibe un salario superior al del TR (1600\$ contra 1200\$).

3.2 Las percepciones acerca de la nueva condición socio-ocupacional

Los entrevistados de este grupo perciben la pérdida del trabajo y las dificultades laborales posteriores como parte de condiciones estructurales y por ende, ajenas a

ellos mismos. Los 3 esgrimen argumentos precisos acerca la situación particular que los llevó a quedarse sin trabajo.

Sobre sus opiniones acerca de la crisis actual del empleo se culpabiliza al modelo económico y las políticas desindustrializadoras. Como solución para mejorar la situación de los trabajadores aparece una cierta concepción nacionalista aunque expresada en forma vaga y vinculada con una actitud pesimista³. David por ejemplo, destaca la necesidad de reindustrializar mientras que para Andrés la forma de salir de la crisis es *“distribuir más la riqueza, ser más nacionalistas, ser más humanos”*.

La actitud pesimista se observa de forma diáfana cuando los entrevistados expresan sus expectativas acerca de la política. Darío por ejemplo, dice lo siguiente:

“No me gusta ningún partido. No me siento representado por ninguno, me siento engañado, totalmente. Bueno, y no me siento representado, no creo que nadie se sienta representado en este momento. No importa quien entre de turno va a ser siempre es lo mismo, porque la situación está articulada a través del fondo monetario. Hace y deshace lo que quiere y nosotros tenemos que acatar las ordenes.”

Las cuestiones individuales también aparecen como elementos explicativos de las trayectorias. David de 42 años y Andrés de 41 consideran que la edad y la falta de una capacitación adecuada constituyen obstáculos a la hora de buscar trabajo. En cambio, Darío no hace hincapié en la edad como óbice para lograr una inserción laboral acorde con sus expectativas lo que se comprende por su menor edad, 36 años. Mientras que respecto de su capacitación se arrepiente de no haber empezado sus estudios con anterioridad.

3.3 La satisfacción con el trabajo, autovaloración

Los 3 entrevistados estaban conformes en el TR, aunque los niveles de satisfacción y los motivos varían con cada entrevistado. David privilegiaba la estabilidad y la comodidad de su trabajo en el negocio de productos químicos así como la relación de confianza que tenía con el dueño. Andrés y Darío, más ambiciosos en su proyecto original, también valoraban la estabilidad y seguridad que tenían en el trabajo pero en estos casos sus expectativas de ascenso se encuentran estrechamente ligadas a la satisfacción con el trabajo.

Luego del despido, las diferencias se dan con Darío respecto de David y Andrés lo que es de esperar debido a que ambos sobreviven con trabajos precarios con una muy limitada capacidad de elección.

El estudio de Darío es un elemento que le da a su trayectoria, homogeneidad y una dirección específica. En parte la disconformidad con su trabajo actual se debe a que no está relacionado con su capacitación profesional, y, además, siente que no tiene arraigo en la empresa. El balance de Darío sobre su trayectoria posterior al despido es negativo y destaca la continuidad de sus estudios como el único aspecto positivo, al mismo tiempo que deposita sus expectativas futuras a las posibilidades laborales que podría acceder con la obtención de un título. Es probable que el aumento en su capacitación sea proporcional a la insatisfacción que experimenta con los trabajos no relacionados con su preparación profesional.

Por su parte Andrés y David, con la ruptura de sus proyectos originales y las dificultades por las que atravesaron luego del despido, manifiestan (acerca de su futuro laboral) una sensación de incertidumbre y frustración. Andrés, sin embargo,

³ La percepción de la crisis del mercado laboral como una realidad agobiante puede favorecer el proceso de desaliento, como se observa en la siguiente cita de David: *“Yo te voy a dar un ejemplo un poco vulgar, pero me parece que es válido, mi amargura es la siguiente: salir a la calle y ver que este no tiene trabajo, el otro no tiene trabajo, vos no tenes trabajo y aquel no tiene trabajo y, yo no tengo trabajo, ahí me amargo mucho.”*

se jacta de haber adoptado una actitud estoica que lo resguardaría de la situación adversa.

"A mí ya no me calienta conseguir o no conseguir, a mí, a esta altura, me da absolutamente lo mismo. Que venga lo que sea, porque yo no planeo el futuro, planeo el presente y lucho por el presente. Si no se da, no se da"

3.4 Vida familiar

En la trayectoria considerada para los 2 trabajadores titulares de familia no se produjeron cambios en la estructura familiar ni tampoco se observa un deterioro de los lazos.

La composición de las familias de David y Darío son similares, ambos son casados y con 3 hijos. En cambio, Andrés es soltero y vive sólo.

Podría esperarse que Andrés, por su condición de soltero habría contado con la ventaja de no tener responsabilidades familiares y por ende mayor libertad de acción. Es indudable que este hecho le permitió resistir a lo largo de 3 años como desocupado sin buscar una inserción precaria, cosa que difícilmente habrían podido hacer los demás entrevistados. Entre las desventajas puede mencionarse la falta de contención que puede brindar la familia tanto desde el punto de vista material como afectivo. La carencia de una familia o de referentes afectivos de importancia podría significar un menor grado de inmunidad contra el sentimiento de disgregación y soledad ante la intemperie de las leyes del mercado. En este sentido, del relato de Andrés se observan ciertas dosis de angustia mayores que los otros entrevistados, en expresiones como la siguiente:

"¿Qué te queda? Haber, ¿qué puedo hacer yo? Soltero, por ejemplo a los 40 años, luchar, ¿qué puedo hacer yo? Haber, estudiar algo, electricista y yo electricista no me gusta, no conozco..."

Respecto de David, la principal estrategia de su familia ante el deterioro del nivel de vida, parece haber sido el inicio de la esposa de David de un profesorado.

"...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 tenes que traer dos pesitos para poder comer en la casa, [de esa forma] trabajas mal."

Se desprenden de esto las siguientes 3 cuestiones: primero, la esposa de David sale de la esfera doméstica⁴ y asume un compromiso activo⁵. En segundo lugar, David víctima de un proceso de desaliento deposita sus expectativas en el futuro trabajo de su esposa. Tercero, la estrategia familiar se apoya en un proyecto a largo plazo lo que supone un margen importante de libertad de acción. Esto se vincula con la gran estabilidad que mantuvo la familia a lo largo de la trayectoria, ya que ni se dio un deterioro en los lazos familiares ni tampoco cambios drásticos en las costumbres. Un factor explicativo de esto son las prácticas económicas de la familia de David, cuyas peculiaridades consisten en el ahorro, la austeridad en los gastos y la planificación⁶, como se puede apreciar a continuación:

"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. [...] yo nunca tuve mucho consumo,

⁴ La esposa de David se dedicó exclusivamente a la vida doméstica desde 1988 cuando abandonó su trabajo para dedicarse a la crianza de sus hijos.

⁵ Sobre los hijos, no son incitados a asumir compromisos de tipo económico porque se encuentran en edad escolar. Incluso se manifiesta cierta preocupación de que la crisis económica familiar puede afectar sus estudios.

⁶ Otro de los factores en la estabilidad familiar tiene que ver con la vida socio-institucional de la familia como analizaremos en el próximo acápite.

vos fijate, me preguntás si salíamos a comer afuera, no, no eran nuestras costumbres salir a comer afuera, ropa siempre compramos lo justo. [...] Entonces, yo no juego, yo no fumo, yo no bebo, mi señora menos, tampoco.”

La vida familiar de Darío también transcurrió de forma estable. En el período como desocupado, Darío contaba por un lado con algunos ahorros y la indemnización, además cobraba el seguro de desempleo. En el '97, luego de nacer su tercer hijo su esposa comenzó a fabricar artesanías en su casa atenuando la pérdida de ingresos. No obstante, la desocupación de Darío implicó un cambio en las pautas de consumo y costumbres familiares. A medida que Darío fue mejorando su condición laboral esto constituyó un alivio para la familia, pero no llegó a alcanzarse una situación de estabilidad como la del TR.

3.5 La vida socio-institucional

La vida social e institucional es diversa en los 3 casos. Darío, es el único que tiene integrada su vida social a su proyecto biográfico-laboral, lo que se da a partir de su carrera terciaria. Su estudio le permitió aumentar sus chances laborales, ahora siente que tiene *“algo más para ofrecer en el mercado”*. Por otra parte, a través de su trabajo goza de una cobertura médica para él y su familia. Fuera de esto su vida relacional es muy escueta.

Todo lo contrario sucede con David, que desde joven ha llevado una vida socio-institucional muy intensa y que es independiente de su vida laboral. Este vínculo se da a través de una iglesia adventista e involucra completamente a su familia. En la etapa que siguió a la pérdida del TR la relación con la iglesia no se modificó. David nunca pidió a la iglesia ayuda material y afirma categóricamente que quien pide ayuda a la iglesia sólo debe hacerlo en caso de que no pueda satisfacer sus necesidades materiales, que no es su caso. Su vida religiosa, empero, cobra una nueva importancia al brindarle a la familia una contención afectiva. Es así que David siente que él y su familia forman parte de una unidad mayor que es la comunidad eclesiástica. De esta manera, el vínculo religioso constituye *“un colchón para los golpes de la vida”*, y al mismo tiempo disminuye la incertidumbre sobre su futuro al sentir que sus “hermanos” siempre estarán a su lado.

“Yo siento como quien dice educadamente una puñalada en el pecho, pero me empuja como estoy ubicado en la sociedad, porque me siento acompañado, me siento protegido, y siento como un [consuelo] a su vez al proteger a otros. Tengo una familia muy grande, que no es la familia del mismo apellido de mi casa, sino la que tengo en la iglesia. Y por ejemplo, [A mí si me pasa algo] puedo hablar con el pastor de mi iglesia a las 3 de la mañana, el pastor mío es pastor también a las 3 de la mañana...”

Para Andrés, que durante su vida como empleado bancario llevaba una vida solitaria, el desempleo parece haberle provocado un retraimiento de su vida relacional. En la trayectoria analizada carece de vínculos institucionales, sus parientes viven en Santa Fe y sus amigos tienen un rol limitado en su vida. El entrevistado manifiesta que antes de la pérdida del trabajo podía relacionarse con amigos con mayor asiduidad, y establece que la situación económica determina las posibilidades de su vida social.

“Sin plata no voy ni a la esquina, yo soy así, porque sin plata no me gusta salir. Cuando tenía plata sí, cuando me invitaban a algún lado, a una reunión, a tal boliche. Ahora ya no, igual ahora si tuviera gaita tampoco lo haría.”

4. GRUPO II: casos de hombres que realizaban tareas manuales

4.1 Trayectorias y proyectos laborales

Ninguno de los miembros de este grupo ha logrado una reinserción exitosa. Por el contrario, existe en estos hombres del sector servicios poco calificados y dedicados a tareas manuales una tendencia muy marcada hacia la inestabilidad y la precarización laboral. En este sentido, las expectativas laborales de estos entrevistados abrigaban en las primeras etapas de la trayectoria fueron defraudadas en el momento final. Pasaremos a considerar como eran sus proyectos laborales antes del despido y de que manera fueron cambiando en su trayectoria

En primer lugar tenemos que ninguno de los entrevistados estaba haciendo una carrera dentro de sus respectivas empresas, ni tenían prácticamente posibilidades de ascenso.

En segundo lugar, ninguno de los entrevistados cursaba estudios o cursos de capacitación durante este período, ni tampoco efectuaban intentos de cambiar su trabajo y sólo uno tenía una actividad laboral complementaria. Se trata de Aníbal que en su tiempo libre pasaba música en corzos y fiestas. Aníbal realizaba a menudo pequeñas inversiones en su equipo de discjockey para ir progresando en esa actividad.

En el curso de 1995 las respectivas empresas de los entrevistados atraviesan por fuertes procesos de reestructuración interna tendientes a la reducción de los costos laborales que llevó a desprenderse de parte de su personal o reemplazarlo por personal contratado. El comportamiento de los entrevistados frente a esa situación problemática varía según los casos.

Para Aníbal el despido se hacía inminente ya que, por el agravamiento acelerado que su trabajo de chofer de colectivo había provocado en su salud era cada vez mayor la cantidad de días que estaba de licencia. Entonces comenzó un laberíntico procedimiento clínico-administrativo para obtener una pensión por invalidez por su problema de espina bífida⁷ que aún se encuentra aguardando. Gerardo, que realizaba la tarea de carga y descarga de mercadería desde hacía 18 años, convencido de que la empresa buscaba despedirlo se quedó con 7000\$ de la recaudación y se los llevó a su casa⁸. La empresa se vio imposibilitada de denunciarlo por la situación de ilegalidad en que se encontraba. Los demás casos no tenían proyectos alternativos al trabajo pero se aferraban a la posibilidad positiva de no ser despedidos.

Luego de la pérdida del trabajo, sólo Aníbal se dedicó a la actividad autónoma sin intentar conseguir un empleo asalariado. A pesar de tener la ventaja de volcarse a una actividad que realizaba desde hacía varios años, el capital invertido no era suficiente para dedicarse con comodidad a esa actividad. Es así que el despido provoca un quiebre de su proyecto original, mientras antes invertía para *“algún día trabajar de discjockey y ganar bien”* al ser despedido dice: *“era solo cuestión de mantenerme”*. A medida que transcurrió el tiempo su trabajo comenzó a decaer por falta de demanda. Sin embargo, con el cobro de la indemnización, Aníbal recuperó cierto margen de maniobra y se compro una computadora y una grabadora de CDs.

⁷ La pensión le reportaría 200 pesos mensuales más una obra social.

⁸ Además, luego del despido y tras hacerle juicio a la empresa obtuve 6000\$ más. Esa plata la ahorró y se fue erosionando durante los 2 años siguientes. Puede pensarse por inducción que si Gerardo obtuviera una determinada suma de dinero como 10000\$ no cambiaría esencialmente sus proyectos laborales. Caso contrario ocurriría con Aníbal que probablemente le daría un nuevo margen de maniobra para hacer inversiones de capital o diversificarse aún más en sus actividades, etc.

La trayectoria de Aníbal se diferencia de las 4 restantes en que, a lo largo de su trayectoria mantuvo un proyecto más o menos definido⁹ y, aunque con un margen importante de incertidumbre y dificultades económicas, tuvo control sobre su condición laboral, ergo, pudo planificar a corto plazo y hacer inversiones estratégicas.

Los otros 4 entrevistados intentaron reinsertarse en el sector formal de la economía pero sin lograrlo. En una primera etapa sus estrategias de búsqueda se orientan hacia un rubro específico, por lo general relacionado con el trabajo anterior al despido. A medida que se van fracasando terminan realizando una búsqueda en general. Las similitudes son aún más notables en cuanto a la intensidad de la búsqueda. Durante los primeros meses que siguen al despido la búsqueda de trabajo es intensa, luego, sus esfuerzos van mermando paulatinamente junto a sus expectativas. Se produce entonces, un efecto de acostumbramiento a la nueva situación no deseada.

Una característica de estas trayectorias es la constante mutación y cambio de distintas situaciones laborales precarias. Es así que en una misma trayectoria se suelen alternar períodos de desocupación y otros que viven de changas o de trabajos en negro o temporarios. Sobre el final de sus trayectorias los dos mozos, Horacio y Juan Ramón siguen trabajando en sus respectivos oficios pero en condiciones de evidente precariedad y en trabajos temporarios. Omar, el ex inspector de una línea de colectivos trabaja de remisero aunque debe alquilar un auto, con lo que sólo logra sacar unos 300 pesos mensuales trabajando 11hs diarias. Gerardo por su parte, vive de changas ocasionales de jardinería, pintura y carpintería que realiza en su barrio.

La afeción en sentido negativo de sus proyectos se ve reflejado en la falta de expectativas que con diversos matices presentan los entrevistados respecto de su futuro, estos hechos sugieren que a partir de la pérdida de un trabajo formal hasta la actualidad los entrevistados sufrieron un proceso de exclusión y desaliento. En los próximos capítulos pasaremos a considerar otros aspectos de la vida de los entrevistados que nos permitan considerar este fenómeno desde puntos diferentes.

4.2 Percepciones sobre la nueva situación socio-laboral

Los cambios en las relaciones laborales operados con anterioridad al despido implicaban la aceptación pasiva del deterioro de las condiciones de trabajo y una disciplina más rígida, (que en parte se generaba de hecho por la facilidad de la empresa para despedir gente). Ante el nuevo sistema de trabajo, los entrevistados fueron perjudicados por no adaptarse a las nuevas condiciones laborales o por tener ciertas características que diferían con el perfil requerido por la empresa. Ejemplificaré esta situación para los 3 entrevistados que trabajaban en empresas tamaño intermedio donde esta situación resulta ser más evidente por la mayor complejidad de las relaciones.

Gerardo, tiene una percepción de que la empresa intentaba desprenderse de los empleados más antiguos por ser los más problemáticos en contraposición con los más jóvenes de una actitud más sumisa. Por añadidura, se generó una situación conflictiva cuando se les bajó el sueldo a los operarios pero no a los choferes. El reclamo de Gerardo ante sus patrones generó situaciones de tensión que empeoraron su situación dentro de la empresa.

⁹ Sin embargo, no es posible afirmar que Aníbal tuviera un espíritu emprendedor al estilo de un empresario, es probable por determinantes estructurales esto simplemente no exista para las clases media o baja más allá de algún pequeño negocio.

El malestar de Gerardo no puede explicarse sólo en términos materiales sino también afectivos. En efecto, durante los primeros 12 o 13 años Gerardo mantenía una relación con su patrón que pasaba por la confianza y la reciprocidad. Sucesivos cambios en la empresa fueron formalizando y rigidizando el tipo de relaciones iniciales. En otras palabras las distintas situaciones de conflictividad del entrevistado con la patronal se explican en parte por la ruptura de los lazos simbólicos. Esto aconteció mediante un proceso en el cuál se pasó de una relación cercana al familismo a otra donde impera la subordinación y rigidez del trato.

El motivo formal del despido de Omar fue “sobrante de personal”. Omar sostiene que esto es falso porque la empresa no disminuía su personal con los despidos. Lo que ocurre es que aumentaba su planta contratada en detrimento de su planta permanente. De esa forma la empresa disminuía sus gastos al mismo tiempo que tenía un contingente de empleados que no ocasionaban ningún tipo de problemas. El entrevistado percibe a su vez su personalidad como un factor crucial en su despido. Mientras él tenía un trato afable con los choferes se suponía que un inspector debe tratarlos con acritud.

“A mí me querían todos los choferes porque yo nunca les decía nada, en cambio si iba otro inspector siempre los retaba. Tenía muy buena onda con ellos. Yo pienso que también me echaron por eso”

En el caso de Aníbal es el deterioro de su salud lo que lo deja en una situación vulnerable. Además del agravamiento de un problema de columna, en el trabajo había contraído várices y asma por lo que cada vez era mayor el tiempo que debía estar de licencia. Finalmente fue despedido por “faltas reiteradas”.

Luego del despido, Aníbal percibe como principal obstáculo para desarrollarse en su actividad autónoma la imposibilidad de realizar inversiones por la mala situación económica y la falta de acceso al crédito.

En el resto de los entrevistados se reconoce la falta de capacitación como óbice a la hora de buscar trabajo. Gerardo, Juan Ramón y Horacio que tienen entre 40 y 42 años también perciben la edad como factor discriminante del mercado.

4.3 La satisfacción de la tarea, autovaloración

Una constante en los entrevistados de este grupo es la idea de que un trabajo estable en el sector protegido de la economía es un derecho de todos los trabajadores y que se debido a cambios estructurales les fue enajenado. De esta forma, así como vimos en el grupo 1, se subsume su situación particular en el contexto de una crisis profunda que conmueve el mercado laboral afectando a los trabajadores. Esta imagen lejos de proporcionarles un argumento exculpatario, ergo favorable para sus valoraciones personales, debe ser considerado un indicador de desaliento lo que se observa más claramente cuando se hace referencia al barrio. En general, los entrevistados asocian la crisis estructural con un marcado pesimismo sobre su superación. Si ellos se ubican en el lugar de las víctimas de esta crisis, su persistencia indefinida implica un panorama oscuro para sus destinos individuales. A continuación Juan Ramón expresa su angustia por la manera en que la desocupación afecta a su humilde barrio en Villa Claypole:

“Pero ahora, acá en esta cuadra debe ser... y en esta cuadra, suponer, dos cuadras a la redonda y, creo que trabajan de 100 personas, 5 como mucho. Porque son todos changas, changas. Yo te digo en esta cuadra, y la otra peor y la otra peor. Y nos miramos uno allí y otro ahí: ¿hay algo? No hay nada. Eso te desespera, porque no tenes ninguna chance de hacer nada.”

Respecto a la satisfacción con la tarea, durante el trabajo de referencia, todos los entrevistados manifestaron expresamente sentirse conformes con el trabajo, al menos en una etapa inicial.

La conformidad por el trabajo, por lo general no suele pasar por el apego al oficio sino que en todos los casos aparece subordinada al ingreso y la estabilidad del trabajo.

En ocasiones estos trabajadores logran vivir realizando tareas que prefieren a las que hacían en el TR. Sin embargo, en todos los casos se subordina la satisfacción con la tarea al ingreso y la estabilidad laboral, por lo que la principal causa en el malestar de los entrevistados es la inestabilidad y precariedad laboral. Por consiguiente, puede afirmarse que en este aspecto se observa un alto grado de homogeneidad entre los entrevistados al mismo tiempo que la correlación de este eje con la trayectoria ocupacional.

4.4 La integración familiar

Los 2 trabajadores jóvenes, Omar y Aníbal, eran solteros y vivían con sus familias. Los otros 3 eran titulares de familia y formaban parte en todos los casos de hogares de familia nuclear completa.

Del último subgrupo, en los 3 casos a partir del despido se dieron una serie de cambios en los roles dentro de sus familias. Otros miembros de la familia tuvieron que asumir nuevas responsabilidades, en primer lugar las esposas de los 3 entrevistados comenzaron a trabajar aunque en condiciones de precariedad. La esposa de Gerardo es empleada en el plan provincial Trabajar, la esposa de Juan Ramón comenzó a trabajar como empleada doméstica al igual que la esposa de Horacio¹⁰.

El descenso del nivel de vida familiar que sobreviene luego de la pérdida del trabajo es un indicador claro de desaliento en todos los entrevistados con carga familiar. El cambio en los patrones de consumo y la calidad de vida de la familia produce una sensación de angustia e impotencia. Los entrevistados se sienten obligados a aceptar trabajos precarios (que no hubieran aceptado en otras circunstancias) para la subsistencia de la familia. En este cuadro surge el interrogante de cómo se conjugan estas transformaciones con el tipo de integración en la familia.

Horacio es el único que llegó a la ruptura matrimonial, empero, de su relato se sigue que la separación marcó el punto final de una relación conflictiva que se remontaba desde hacía varios años atrás. De forma que la subocupación involuntaria sólo habría un factor relativo en la separación. Por añadidura, Horacio plantea que las relaciones con su ex esposa e hijos mejoraron notablemente desde su separación.

Gerardo y Juan Ramón por su parte, rescatan algunos aspectos positivos de disponer, (o haber dispuesto en ciertos momentos de su trayectoria posterior al despido) de mayor cantidad de tiempo para estar con su familia.

Estos hechos sugieren que la tendencia en estos casos es que la nueva situación económico-laboral de la familia provocada por el despido no genera el debilitamiento del lazo familiar, e incluso en algunos casos podría fortalecerlos.

En los trabajadores jóvenes tenemos dos situaciones familiares diferentes y que inciden de manera diferente en sus prácticas económicas y trayectorias. El hogar de Omar, luego de su despido disminuyó severamente sus ingresos ya sea por

¹⁰ La esposa de Horacio es la única de las 3 esposas que trabajaba antes del despido pero sólo una fracción del tiempo del que le dedica en la actualidad.

cambios en la composición de la familia o por la desocupación involuntaria de algunos miembros.

Esto tuvo como consecuencia el brusco descenso del nivel de vida de la familia y, por consiguiente, recayó sobre Omar mayor responsabilidad. De esta forma, Omar vio disminuir sus ingresos al mismo tiempo que aumentar sus responsabilidades. Mientras que durante el TR su ingreso era complementario, ahora pasa a ser prioritario. Sin embargo, esto no redundó en una mayor participación en las decisiones económicas, ya que la persona encargada de las decisiones económicas siempre fue su madre.

Aníbal vive con su padre y su madrastra y no se dieron cambios en la composición de la familia desde el despido hasta la actualidad. Aníbal comparte con su familia algunos gastos básicos como la comida pero la mayor parte de las decisiones económicas como las que atañen a su trabajo las toma por sí mismo. El deterioro del nivel de vida de Aníbal puede explicarse en función las dificultades para progresar en la parte autónoma a partir de su despido de un trabajo de tipo formal. No ocurre lo mismo con Omar, ya que el deterioro de sus condiciones de vida viene acompañado de un proceso de pérdida de ingresos de otros miembros de la familia. De esta forma, es difícil imaginarse que si Omar no hubiera sido despedido no hubiera sufrido un deterioro de su nivel de vida parecido al de la actualidad.

4.5 Vida socio-institucional

En la misma dirección que la vida familiar, la vida social de los entrevistados no sufrió cambios de importancia a partir del despido, al menos en cuanto a la importancia cuantitativa de las relaciones y en su composición. La vida social pasaba fundamentalmente por los parientes y amigos.

Ahora bien, si las relaciones sociales son esencialmente las mismas a lo largo de las etapas consideradas, parece haberse operado un aumento en la densidad de las relaciones que pasan a abarcar aspectos como el intercambio activo de favores o la ayuda material y afectiva. En más de una ocasión las relaciones sociales parecen haberse fortalecido. Al preguntársele a Juan Ramón sobre su vida social describió en forma enfática la solidaridad que le proporcionaron sus parientes, tanto de parte de él como de su esposa en momentos difíciles.

“[Al quedar sin empleo ellos me ayudaron] psicológicamente, económicamente. En todo, en todo. Mercadería, o yo te levanto un ladrillo o vos me pones un ladrillo. Vos ves que ahora mi hermano está poniendo el piso de mi hijo y lo hace por que no tiene laburo, para estar un rato juntos...”

Al contrario que la vida social, la principal característica de la vida institucional es la tendencia a la desafiliación. El principal vínculo con el estado se dio a través del seguro de desempleo, que en los 5 casos completaron el ciclo de las 12 cuotas previsto. Todos reconocen que este ingreso fue de utilidad para paliar el descenso en los ingresos y pagar las cuentas pero agregan que fue insuficiente tanto por su duración como por lo pequeño del monto. Asimismo, se tiene una percepción negativa del seguro, todos concuerdan en que la solución debe pasar por la generación de fuentes de trabajo en vez de subsidios y afirman que de haber conseguido un buen trabajo¹¹ hubiesen renunciado gustosos al seguro.

Gerardo presenta particularidades en lo tocante al cobro del seguro que conviene considerarlo de forma aislada. En este caso la empresa distribuidora de bebidas en que trabajaba utilizó el seguro de desempleo como instancia negociadora ante una

¹¹ Con el término *buen trabajo* nos referimos a un trabajo similar al que tenían antes del despido.

reforma estructural que consistía en pasar a la informalidad. Gerardo recordaba las palabras de su patrón en aquel entonces:

“Dice: ‘vamos a hacer una cosa: para no echarlos todos a la calle yo voy a cerrar la empresa y los voy a volver a tomar, entonces nosotros lo único que podemos hacer es pagarles el seguro de desempleo.’”

Mientras tanto el entrevistado cobraba el seguro de desempleo:

“Estuve un año cobrando, a mí me llegó el telegrama de despido en el '96. Pero yo seguí trabajando con ellos hasta el '97... porque ellos nos mandaron el telegrama de despido a todos pero seguimos trabajando, ellos no te pagaban indemnización, nada de eso, pero a su vez te daban laburo de vuelta, porque habían puesto una empresa fantasma”.

Otro de los aspectos que pone de manifiesto la parquedad de los vínculos institucionales es la falta de cobertura médica para los entrevistados y sus familias. Esta situación es un elemento que provoca tensión ya que no ir a trabajar por enfermedad significa no cobrar. Para Aníbal el despido, provocó que tuviera que abandonar un tratamiento para el asma (contraída por su trabajo de colectivo) y que estaba haciendo en la obra social. En todos los casos, los entrevistados y sus familias cuando tienen un problema de salud recurren al hospital.

Ahora bien, ante el deterioro de los niveles de vida de los entrevistados y sus familias ¿cuáles fueron las demandas que ellos tuvieron frente a las instituciones? Respuesta difícil de testear ya que por lo general los entrevistados eran reticentes cuando se les preguntaba sobre sus demandas para recibir ayuda. La principal demanda institucional de Aníbal es la obtención de una pensión por invalidez por su problema de espina bífida¹². Omar se anotó en el plan Vida en su municipalidad y aguarda desde hace más de un año que lo llamen. Juan Ramón y Gerardo por su parte, consiguieron para uno de sus hijos una beca de 100 pesos mensuales por cursar en el polimodal otorgada por la provincia de Buenos Aires.

En lo referente a la relación con los sindicatos, los 3 entrevistados que trabajan en negro: Omar, Horacio y Juan Ramón no tienen posibilidad de sindicalizarse, pero ellos no perciben esto como algo negativo. La imagen de los sindicatos a igual que la de los partidos políticos es pésima y es de notar que ninguno de los entrevistados recurrió a los sindicatos ni siquiera al ser despedidos. Gerardo que ante el deterioro de las condiciones laborales es el único que ocasionó situaciones conflictivas, ni él ni sus compañeros tenían prácticamente contacto con los sindicalistas por lo que las protestas de ellos no pasaban de ser meros reclamos individuales y pasajeros.

¹² Aníbal tiene la expectativa de que la obtención del ingreso de la pensión le permitiría tener un margen de manobra un poco mas holgado en su trabajo autónomo.

5. CONCLUSIÓN

Una primera tendencia que sobresale de la comparación entre los 2 grupos es la heterogeneidad relativa de las condiciones finales respecto de las iniciales. La salvedad, en este sentido, sería la de Darío, en que el capital cultural que logró a través de un estudio terciario le permitió una reinserción laboral exitosa. Por añadidura, se trataba del sujeto con mayor nivel de calificación de la tarea y de instrucción. Con todo, no resultaba posible hacer extensivo al resto esta situación.

En efecto, entre los empleados “en negro” se encuentra Andrés con una larga trayectoria en el rubro bancario junto a 2 mozos y un ex inspector de colectivos, todos con un menor nivel de instrucción. De la misma forma, entre quienes trabajan de forma autónoma tenemos a un ex titular de un negocio de venta de productos químicos y administrativo contable con terciario incompleto (David), junto a un ex chofer de colectivos, con un secundario técnico de sólo 2 años de duración. En todos los casos con salarios oscilan entre 300 y 600 pesos.

En los últimos 2 casos, ya venían dedicándose a esas actividades mucho tiempo antes del despido aunque en forma complementaria. Luego del despido dejaron de ser complementarias y se volcaron de lleno a esas actividades. A pesar del hecho de que a los 2 les fue cada vez peor en esas actividades, tuvieron mayor estabilidad y margen de maniobra para planificar que los demás casos de trayectorias no exitosas. Aníbal al ver que su trabajo decaía inexorablemente logró diversificarse hacia otras actividades que le permitieron aumentar sus ingresos al menos temporalmente. Mientras David logró diseñar una estrategia familiar a largo plazo. Luego de la pérdida del TR su esposa que desde 1988 no trabajaba comenzó a estudiar en un profesorado y al momento de la entrevista ya le faltaba un año para terminarlo.

Pero independientemente de todas estas diferencias en todos los casos el despido fue un hecho traumático, que tuvo un fuerte impacto sobre la familia y sobre todo marcó un punto de inflexión en la trayectoria. Ese momento del tiempo marca un antes y después donde los entrevistados en sus relatos se refieren de diversas maneras a una época en que gozaban de cierta estabilidad y seguridad, y la contraponen con la sensación posterior de incertidumbre sobre su futuro. Este malestar también es compartido por el único entrevistado que tiene una reinserción exitosa por lo que parece ser independiente de lo económico. De la lectura de las entrevistas pareciera que la felicidad para estos trabajadores y sus familias consiste en conseguir un empleo estable y conservarlo. Por añadidura, el despido marca una drástica pérdida del sustento material de las familias. Aquí entra a jugar su función el seguro de desempleo que, en todos los casos amortiguó de forma temporaria los peores efectos de la desocupación o subocupación involuntaria.

En todos los casos, la disminución del poder adquisitivo de la familia se tradujo en un cambio en los patrones de consumo que se restringió a lo indispensable y la imposibilidad de acceso a muchas formas de recreación y utilización del tiempo libre como las salidas, las vacaciones, los deportes, etc. Los 5 entrevistados titulares de familia, vieron producirse una modificación de los roles dentro de sus respectivas familias. La pérdida del poder adquisitivo del jefe de la familia llevó a que sus esposas salieran a trabajar o incrementaran cierta actividad que hacían en forma limitada.

Los cambios al interior del hogar, empero, no conducen necesariamente al debilitamiento de los lazos familiares. En la mayoría de los casos se genera una nueva complementación, amén de ciertas tensiones que pueden producirse en ciertos momentos puntuales.

En la vida social no se han identificado transformaciones de importancia en la etapa posterior al despido. Sin embargo, se da un aumento de su importancia relativa. Un caso paradigmático en el conjunto analizado se da con David, que estar integrado a un grupo religioso le brinda contención afectiva, posibilidades de recreación a las que él y su familia seguramente no podrían acceder de otro modo y, aún más importante la seguridad de que sus “hermanos” siempre lo acompañaran aunque su situación empeore. En contraposición, Andrés el único entrevistado que vive solo y que al mismo tiempo tenía una vida social parca, luego del despido se observa un retraimiento.

Finalmente, respecto de la esfera institucional, exceptuando a Darío que a través de su trabajo tiene una obra social para él y su familia y descuento jubilatorio, se da una tendencia a la desafiliación.