

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

# **“Identidades laborales: Reflexiones sobre el mercado de trabajo pampeano”.**

Lía M. Norverto, Guido Rovatti.

Cita:

Lía M. Norverto, Guido Rovatti (2004). *“Identidades laborales: Reflexiones sobre el mercado de trabajo pampeano”*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/758>

*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>.*

## **“Identidades laborales: Reflexiones sobre el mercado de trabajo pampeano”**

Lía M. Norverto - Guido Rovatti

Facultad de Ciencias Humanas

Facultad. de Ciencias Exactas y Naturales

Universidad Nacional de La Pampa

ISTMO consultores

E-mail: [istmo@istmo.com.ar](mailto:istmo@istmo.com.ar)

### **Introducción**

La propuesta del presente trabajo, es estudiar el mercado laboral pampeano, especialmente en el sector privado, desde una perspectiva que da cuenta de la afectación de grupos de alta vulnerabilidad; en escenarios de crisis económica, con mutación de los marcos legales, políticos y sociales.

En forma exploratoria se estudia la incidencia de las oscilantes relaciones entre oferta y demanda de trabajo; tanto en la percepción e identidad de los demandantes de empleo; como en prácticas y estrategias de los oferentes.

Se observa una demanda fluctuante, que redefine los ciclos de trabajo, y quiebra las historias laborales de quienes pugnan por insertarse y reinsertarse en el mercado. Se evidencia cómo la construcción de trayectorias laborales fragmentadas y ciclos de capacitación intermitentes, generan comportamientos centrífugos hacia los márgenes del mercado de trabajo.

El proceso de configuración identitaria, en el que se producen los trabajadores, al mismo tiempo que construyen y caracterizan sus trayectorias laborales; evidencian ambigüedades y tensiones permanentes. La visualización y descripción de estas

tensiones, nos sumerge en la indagación de las demandas emergentes de empleadores/as y empleados/as.

Para la organización de este informe, en primer lugar presentamos un apartado metodológico. Continuamos con el análisis de la prolongación y discontinuidad en los ciclos de capacitación, mediante el abordaje de sus efectos contradictorios en lo que respecta a la inserción en el mercado de trabajo pampeano. Más adelante analizamos la afectación de las “identidades laborales” en contextos de crisis, incertidumbre y fragmentación de las trayectorias. Luego nos detendremos en los aspectos relativos a los cambios observados en expectativas y motivaciones en la búsqueda de trabajo, como en la de personal.

Por último, avanzamos en la interpretación de las estrategias y prácticas empresariales, y su adecuación a las políticas públicas referidas al empleo.

### **Aspectos Metodológicos**

El marco que permitió este trabajo está definido por el Proyecto, en actual ejecución, que se denomina “Red de Empleo: mercado laboral pampeano”, perteneciente a ISTMO, una consultora de investigaciones sociales y asesoramiento en organizaciones, de la cual somos responsables.

En dicho Proyecto, la organización se constituye en nexo entre oferentes y demandantes de empleo. Se trabaja sobre una Base de Datos de continua actualización y bajas automáticas al año de permanencia, de los casos en que los interesados no manifiestan su deseo de permanecer en ella (al momento de realización del presente informe contamos una cifra que oscila en el millar de

personas). La sustentabilidad del proyecto, que se estructura con total gratuidad para quienes se ofrecen en el mercado laboral, se alcanza por los recursos que surgen de ofrecer el servicio de “Reclutamiento, Selección y Evaluación de Personal” a las organizaciones y empresas que lo requieren.

Si bien los registros corresponden en su mayoría a Santa Rosa - Toay (el conglomerado urbano donde se asienta la capital de la provincia, único en la provincia donde se aplica la Encuesta Permanente de Hogar del INDEC) también se ha trabajado en otras ciudades como General Pico, General Acha, Realicó.

Más de seis años de trabajo, desde un abordaje que combina herramientas sociológicas con aportes psicológicos, nos generan interrogantes frente a las contradicciones y ambigüedades tanto discursivas como no discursivas con que nos encontramos.

El diseño de la investigación es exploratorio, con utilización del método cualitativo; y las técnicas de recolección de la información fueron entrevistas semi-estructuradas, tanto a empleadores –representantes de pequeñas y medianas empresas locales, y en menor medida firmas nacionales para sus sucursales de la región – como a potenciales aspirantes a un empleo.

Los principales aspectos que se relevan con los empleadores, a los fines de elaborar un perfil laboral, superan las condiciones formales propias de la definición contractual, avanzando en aspectos de las expectativas y características propias del puesto a cubrir. A los requerimientos de sexo, edad, experiencia previa, estudios, habilidades específicas, capacitación, horarios, remuneración, puesto,

actividades a desarrollar, responsabilidades y entorno del puesto; se le suman el sondeo de emergentes motivacionales y demandas latentes para la búsqueda.

La información sobre las perspectivas y experiencias de personas que se encuentran en el proceso de búsqueda laboral, se recolectó mediante dos técnicas: análisis y evaluación de legajos personales que contienen datos individuales, junto a la constitución del grupo familiar, ocupación actual, historia laboral, formación y capacitación de los aspirantes, disposición, expectativas laborales y remuneración pretendida, entre otras. Por otro lado, se realizaron entrevistas semi-estructuradas que complementan la información relevada y se anexan al legajo (que se plasma en la Base de Datos). En las mismas se profundizan aspectos subjetivos frente a la búsqueda de empleo, tales como aspiraciones, expectativas, necesidad de realización, preferencias, y se recorren las trayectorias laborales personales.

### **Ciclos de capacitación discontinuos, prolongados e intermitentes:**

*“Dejé Ciencias Económicas porque tenía que trabajar, pero después cambié por Auditoría Bancaria”*

Es bien conocida la situación en que se encuentran los sectores que se incorporan año tras año al mercado laboral. Expectantes de su primer empleo, se encuentran frente a una demanda que les exige experiencia laboral.

En Santa Rosa hemos observado casos en que la demanda de estudios secundarios cede frente a la experiencia laboral previa. Esta contradicción

confunde y perturba a los aspirantes; aunque las cifras agregadas invaliden la generalización de tales percepciones.

Forzados a aceptar inserciones temporales en ocupaciones marginales, que muchas veces se combinan con lapsos de iniciación y abandono de estudios superiores; van trazando sus breves historias laborales signadas de discontinuidades. Las nuevas tendencias educativas hacia carreras cortas, tecnicaturas o capacitaciones especiales, con sistemas flexibles en su dictado, que en forma gradual aumentan en los principales centros urbanos de la provincia, proyectan esperanzas de “capacitarse” y estudiar algo que les asegure una inserción laboral.

*“Sí estudié... cursé dos años de Bibliotecología, pero tenía que viajar, también hice unos años de Psicología Social, a distancia... Me gustaba psicología pero no podía pagar y tuve que dejar.. hago todos los cursos de computación que puedo, porque eso piden...”*

(Juan, 25 años, operador en una FM, aspirante a un cargo administrativo)

La entrada y salida del sistema de educación superior, en muchos casos no se visualiza como una opción, deseo o vocación; sino como forma de ocupar el tiempo, “de hacer algo y aumentar experiencias”, puesto en la voz de los protagonistas como un antecedente personal favorable, de superación, al avanzar en el siguiente ciclo educativo, aunque haya quedado inconcluso. Nuevamente se evidencia la confusión que se genera en los aspirantes, al sumar capacitaciones diversas que suponen un mejor posicionamiento en la competencia por un cargo, cuando puede adquirir connotaciones adversas.

Si consideramos los procesos subjetivos que implican el acceso al primer empleo, cobra particular importancia en tanto requiere una transformación que permita

invertir esa nueva actividad. “Un *quantum* significativo del orden del deseo...debe pasar a la actividad que a grandes rasgos llamamos trabajar si es que ese quehacer ha de tornarse realmente propio del sujeto “ (Rodulfo R.,1991). La elección de una carrera o de una capacitación es lo que anticipa una puesta en juego de este deseo. Encontramos muy habitualmente que por razones de contexto (prioritariamente vinculadas con dificultades económicas) los jóvenes que entrevistamos debieron interrumpir sus estudios u optar por alternativas menos valoradas que tampoco le habilitan su ingreso al trabajo. Se observa así una duplicación del malestar, por una parte el duelo inconcluso por la carrera que no fue posible, en tanto persiste como ilusión para otro momento y por otra parte la frustración por las dificultades para lograr que la capacitación adquirida les permita iniciarse laboralmente.

La autonomía del joven respecto de su grupo familiar de origen, que frecuentemente es un argumento motivador de la búsqueda del primer empleo, se ve postergada y por consiguiente se vivencia como un impedimento fuerte para elaborar otros proyectos vitales.

*“Primero me fui a estudiar Veterinaria, pero no me podía mantener... vine y empecé Auditoría para hacer algo, porque algo tenía que estudiar... pero no me gustaba, eso no era lo mío, y ahí empecé a trabajar. Ahora que me echaron capaz que piense en estudiar alguna de las ofertas nuevas, pero tiene que ser alguna carrera corta, porque ya tengo 25 años... (Juan, 25 años, aspirante a playero)*

El requisito de la experiencia acompañado por la especialización, restringe las opciones de movilidad de los/as postulantes. Jóvenes que acceden a puestos iniciales en su carrera laboral, que no exigen capacitación especializada, para

superar la barrera del primer empleo; pero que distan de satisfacer sus expectativas o aspiraciones (atención de playa o vendedores en las estaciones de Servicio, reposición en los supermercados, camareras, venta directa, cadetería, maestranza, lavacopas, etc). Piensan esta primera inserción como un escalón para luego ascender en el estrato ocupacional, y sin embargo, suelen ser requeridos sólo para aquellos puestos en los que se hayan desempeñado, en los cuales se van “especializando”. Esta experiencia especializada suele tener más peso que niveles educativos que superen ampliamente dichas habilidades, y se comporta como un mecanismo retentivo en un escalón del que se torna difícil ascender.

### **Inestabilidad, incertidumbre y crisis de identidad:**

*“Ni me acuerdo cuánto estuve ahí .... me parece que unos meses...”*

Estrategias minimizadoras de costos salariales que se estructuran mediante prácticas expulsivas y de rotación, repercuten en un aspecto de la subjetividad que está en permanente reconstrucción y requiere la mirada de los otros: la identidad. El trabajo, ha sido comprendido durante años, como un espacio creador de identidades, tanto individuales como colectivas. La conciencia de sí, como la de grupo, o la de clase, es una configuración particular de la subjetividad o de los límites subjetivos, que se produce en el punto de intersección entre el significado y la experiencia (de Lauretis, 1991). La identidad, entonces, se constituye mediante la interacción y relación con los otros: aunque es única, la naturaleza interna no es inmutable ni algo dado.



Al sentirse afuera de un circuito que no les permiten transitar, quienes buscan reinsertarse en el mercado laboral, comienzan a mirar hacia adentro, y en varios casos a preguntarse si no serán propias y subjetivas, antes que exteriores y contextuales; ello refuerza el proceso de “individualismo negativo” descrito por Castel. Un contexto de flexibilización y precarización que incide sobre los colectivos, las protecciones y los regímenes laborales, impulsa a los individuos a definir y defender ellos mismos su propia identidad profesional/ocupacional movilizand o la totalidad de sus recursos técnicos y personales. (Castel R, 1997).

En este sentido, la relación entre la trayectoria laboral y la identidad adquiere una relevancia significativa. Cantidad de historias laborales construidas muestran procesos de fragmentación y de alta inestabilidad. En esta línea se pueden diferenciar dos tipos de fragmentación: por un lado, aquellas signadas por inserciones de lapsos medios, de uno a tres años en cada organización, incididas principalmente por ciclos económicos y de relación entre factores individuales y de las empresas.

Por el otro, las que se caracterizan por inserciones de lapsos cortos, bi o trimestrales con rasgos de precariedad, que involucran al individuo en una dinámica ambigua de inestabilidades y expectativas.

En muchos casos, esas contrataciones temporarias y precarias, afectan las búsquedas de trabajo actuando como un falso placebo, que ofrece una aparente satisfacción de las expectativas de inserción.

Es interesante, en este punto, diferenciar las formas en que el relato de la propia historia laboral se ve afectado. Por un lado, cuando los cambios de trabajo son percibidos como voluntarios, cuestiones de dificultades de las empresas para

cumplir los pagos, surgimiento de otras propuestas laborales, proyectos personales, iniciativas de emprendimientos independientes, entre otros; se constituyen en términos explicativos de las entradas y salidas de distintos espacios laborales.

Por otro, los casos en que los trabajadores fueron desvinculados forzosamente – despidos, contratos no renovados tanto formales como informales, presiones para efectivizar renuncias, contratos a prueba, etc.- las explicaciones sobre las causas de la desvinculación adquieren variadas formas, en su mayoría apelaciones exógenas. A la tradicional “reducción de personal”, que se explica por dificultades de las empresas, como una recesión en sus ventas, y el consecuente acompañamiento de complicaciones para sostener la estructura de costos laborales, se añaden razones en las que el trabajador refiere a sus características individuales. Expresiones como *“no era lo que buscaban”, “necesitaban otro tipo de persona”,* suelen presentar su correlato desde la perspectiva de los empleadores en términos de *“no acuerda con el perfil del puesto”, “es muy lento/a, necesitamos mayor dinamismo”, “es confiable, pero no me resuelve todo lo que necesito”* – por lo general no explícitas al/la trabajador/a, y muchas veces ligadas a mecanismos de rotación y circulación permanente del personal.

Si bien reconocemos, que trayectorias laborales caracterizadas por cambios frecuentes, no deben reducirse a la precarización propia de la desestructuración del mercado de trabajo; debemos diferenciar esta relación en las diferentes etapas del ciclo vital de las personas.

*“Necesito conectarme. Una siente que empieza a aislarse cada vez más ...Necesito trabajar para solventar mis gastos y los de mis hijos, y soy consciente que la realidad es*

*otra, pero lo necesito no sólo por lo económico sino para volver a vincularme, una se da cuenta que se empieza a aislar, a encerrar...*”(María, 49 años, aspirante a un cargo administrativo)<sup>1</sup>. Este caso es emblemático de percepciones de quien viviera momentos de estabilidad laboral, con la expectativa de ascenso y crecimiento en una organización, en los cuales los trabajadores podían jubilarse en la institución en que brindaron sus servicios toda su vida.

María se retiró “voluntariamente” hace seis años, y realizó diversas actividades informales de venta directa, por cuenta propia o para alguna empresa, vendiendo perfumes en este momento y dispuesta a emplearse nuevamente, para acceder a una ocupación formal.

La pauperización de los estratos medios de nuestra población, conduce al desarrollo de diferentes estrategias de supervivencia, para sobrellevar el descenso de su calidad de vida (Feijoo, M del Carmen, 1992)

La dificultad de reinserción de María, y de otras tantas y tantos que viven situaciones similares, también encierra contradicciones internas que afectan incluso su identidad. Tiene la credencial de la experiencia, y de una trayectoria laboral que acredita idoneidad, pero carga el peso de la edad que la inhabilita para muchos empleos. Por otro lado, su pasado promisorio atemoriza al empleador por su probable nivel de exigencia, y posibles dificultades de adaptación en ámbitos de polivalencia, en tareas de menor jerarquía que las que han realizado, junto a salarios reducidos. Comportamiento centrífugo que los/as mantiene en el margen y que obstaculiza proyectos futuros.

En este punto son expresivas las palabras de un joven despedido de una estación de servicio: *“Yo no entiendo la política de las empresas, te capacitan, ponés todo lo*

*mejor, y cuando agarrás el manejo, te sacan y toman a otro nuevito, sin experiencia, que empieza desde cero..."* (Joaquín, 25 años)

Como vimos anteriormente, estas historias laborales fragmentadas con dificultad de reinserción, conviven con otras que pugnan por alcanzar su primera inserción en las que, en muchos casos, se suman capacitaciones también fragmentadas, que son percibidas por los empleadores como indicadores de **inestabilidad laboral**, o "falta de necesidad de trabajo", por lo que indicarían una falta de continuidad de la persona en el empleo. Hemos identificado en una significativa proporción, que ello se asocia a dificultades y características no deseadas del/a postulante, más que a los efectos propios del contexto.

Asistimos entonces al refuerzo de mecanismos perversos que parecieran perpetuar las condiciones de un mercado propulsor de inserciones marginales, e intensifican la informalidad y precarización laboral.

En esta línea, es interesante retomar los aportes que al analizar las sociedades europeas realiza Robert Castel al referirse a la pérdida de sentido del futuro : "La juventud no es la única afectada, aunque ella sienta la amenaza de la manera más aguda. Más en general, perder el sentido del futuro es asistir a la descomposición de la base a partir de la cual se pueden desplegar estrategias acumulativas que harían la vida en el mañana mejor que la de hoy." (Castel, Robert, 1997 : 449)

A esta pérdida de sentido, que en Europa presenta mayor agudeza en los jóvenes, en nuestro país se le suma la pérdida de identidad que se observa entre los adultos desocupados y la de los mayores que sufren un proceso de exclusión, producido por el quiebre del sistema de protección que no deberían ser

subestimadas al momento del análisis, de la planificación, ni la promoción de intervenciones.

### **Mutación de expectativas y motivaciones en la búsqueda de reinserción:**

*“Cualquier cosa ... imagínate, hago changas. Lo que salga ...”*

En este contexto de alta precarización, incidido por políticas asistencialistas viciadas por los efectos del clientelismo político–electoral que las afecta especialmente en su instrumentación; asistimos a un riesgoso corrimiento del sentido del trabajo, en el que se eclipsan elementos vitales que hacen a su construcción simbólica reduciéndolo a su carácter de generador de ingreso.

Observamos mecanismos que impactan negativamente en la disposición laboral, promoviendo acciones propias de estrategias de supervivencia, y prácticas que privilegian los criterios rentistas sobre los productivos y de trabajo. Este cuadro de situación, queda de manifiesto al abordar la significativa proporción de casos de aspirantes a un puesto de trabajo, que al responder respecto de sus expectativas generales en materia laboral se limitan a indicar el monto de remuneración mensual pretendida.<sup>2</sup>

Anclándose en los elementos motivacionales que surgen de la extensión de esta mutación simbólica que privilegia los criterios rentistas, para los que el sueldo en lugar de ser concebido como retribución del trabajo realizado, se concibe como ingreso mensual; surgen estrategias publicitarias de cadenas de electrodomésticos que lo utilizan para promocionarse.

*“PAPA NOEL trae **Sueldos gratis**. \$500 mensuales por un año y aguinaldos”,* el mensaje publicitario diseñado por una cadena regional de electrodomésticos para

impulsar su catálogo de ventas, da cuenta de la profundidad de esta mutación simbólica. Mutación que refuerza los mecanismos de precarización, cuya irrupción es percibida como irreversible en distintos ámbitos, entre los que se destacan los intelectuales y gremiales.

Maristella Svampa (2000) entiende esta relación instrumental con el trabajo, como una característica propia de la mayoría de los jóvenes, quienes se encuentran en las franjas poblacionales más afectadas por el desempleo y con mayor exposición a la oferta precarizada. Sostiene que los modelos actuales que cobran importancia en los procesos de construcción de identidades, se alejan de los roles sociales y ocupacionales, para centrarse en la primacía de lo individual, la cultura del yo y el consumo. La asociación entre ingreso y consumo encontrada en nuestros/as entrevistados/as, puede comprenderse desde esta perspectiva, generándose desde el análisis de Svampa, identidades más fragmentarias y volátiles, orientaciones más dispersas y compromisos parciales.

Vemos entonces cómo, la esperable variación de las motivaciones y expectativas de acuerdo al ciclo vital y a los niveles de educación, se ve afectada por la percepción de la necesidad de ingreso y las dimensiones familiares en las que se establecen las estrategias de supervivencia.

*“Prefiero algo de mi rubro, para lo que estoy preparado y es más simple establecer comunicación, ofrecer mis conocimientos y capacitación... Pero si no va con el perfil que ellos buscan, no importa, estoy con mucha necesidad de trabajo y me adapto. Uno ya es mayorcito, y debe resignar algunas cosas. Las urgencias de la familia son más importantes que las urgencias de uno mismo... (Jorge, 37 años Técnico Electrónico al postularse para un puesto de operario de planta).*

También la “resignación” aparece en María, frente a su percepción del cambio en los procesos laborales.

*“Lo que pido es un trabajo en blanco por mi edad, lamentablemente los últimos años son los que cuentan, yo hice muchos aportes y de montos elevados, aunque no pesan, y hoy eso me preocupa mucho...sé que es todo muy diferente, me puedo adaptar a otros trabajos aunque el mío haya sido de mucha responsabilidad, con varias zonas a mi cargo y me permitió un nivel de vida alto, ya he bajado del todo en mi forma de vida, por suerte tengo una característica que es la humildad...”(María, 49 años)*

Por último, es interesante señalar que aún cuando los aspirantes manifiestan su percepción de un contexto de inestabilidad e incertidumbre; al indagar sobre las expectativas en materia laboral, nos encontramos con una permanencia de la estabilidad en el imaginario social, como meta a alcanzar:

*“Yo lo que espero es que las empresas no te tomen por un tiempo. Yo allá entré sabiendo que era por un tiempo. Entonces no sabés cuándo te vas, no te sentís parte. Por cualquier cosa te sacan y toman a otro...” (Joaquín, 25 años).*

### **Políticas Públicas y precarización**

*“Trabajo en el Hospital. Ya hace tres años con un Plan, por eso estoy buscando. Para tener algo fijo, estable... obra social, jubilación, esas cosas...” (Betty, 26 años)*

En este apartado, la temática que abordaremos nos permite visualizar dos dimensiones diferenciadas de las políticas públicas que afectan negativamente la generación de empleo y refuerzan mecanismos de precarización laboral.

Por un lado, se evidencian las distorsiones propias de la falta de aplicación de las normas, tanto en el sector privado como en el sector público. Por otro, se visualiza

la falta de normativas adecuadas para promover la generación de empleo y disminuir la precarización del trabajo.

En lo que respecta al sector público de la Provincia de La Pampa, la enorme masa de trabajadores del Estado que se encuentran en situación de precariedad, ha quedado en evidencia recientemente. Se dictó en la Legislatura provincial, una Ley que regulariza la situación de una parte de ellos; quienes fueran contratados del Estado con suficiente anterioridad, y “tuvieran reservadas sus vacantes”, han sido recientemente incorporados en planta permanente. Cabe destacar que la normativa a la que hacemos referencia afecta a los trabajadores que - dentro de la precariedad evidente de sus inserciones en el sector público - poseían mejores condiciones relativas que las de aquellos que hoy se desempeñan sin contratación alguna. En un cuadro de negación de la relación de dependencia, se exige la facturación como trabajador independiente – mediante el pago de monotributo - y los beneficiarios de Planes Trabajar y Plan Jefes y Jefas de Hogar, que se desempeñan en el Estado, sin aportes jubilatorios, cobertura social, ni régimen laboral alguno que los proteja.

Estos últimos, en su mayoría al postularse a un puesto, manifiestan que su búsqueda se orienta a lograr alcanzar inserciones formales y de mayor estabilidad. El caso de Betty da cuenta de ello: luego de más tres años de trabajar en el Hospital Público Lucio Molas, y con el antecedente de haber sido transferida entre distintas áreas por su idoneidad; sale a la búsqueda de un empleo en el sector privado para lograr una inserción formal que se adecuara a su proyecto vital.

En lo que respecta al sector privado, en el medio local, como en otros mercados laborales del globo propios de regiones con estructuras económicas



principalmente agrarias, que han asistido con antelación a un proceso de mecanización y automatización expulsivo de mano de obra, nos encontramos en tiempos en los que el sector de mayor generación de empleo privado reside en las micro y medianas empresas comerciales y de servicios.

Durante el lapso estudiado, en períodos en los que estas microempresas pueden aumentar su planta, y por ende generar empleo, se ven perjudicados por políticas fiscales que por su indiferenciación generan un efecto regresivo.

Si bien se ha comenzado a plantear de manera discursiva el tema, la falta de diferenciación de las políticas públicas en materia laboral, perjudican no sólo al pequeño empresario, sino a la generación de empleo, por ende a la potencial mano de obra que éste podría requerir.

Dichos perjuicios directos e indirectos se refieren a la indiscriminación de normativas en cuanto a la envergadura, capital afectado, tamaño y características de las organizaciones en los aspectos vinculados al personal. Por ello, en un contexto de alta incertidumbre se intensifica la contradicción que se le presenta a muchos pequeños actores económicos locales entre la necesidad de contratación, y la percepción de afectación futura de su propia subsistencia en el mercado, por el incremento progresivo en su estructura de costos; que lo torna más vulnerable en tiempos de retracción de la demanda o de transformación negativa de la estructura de precios relativos de su rubro.

Víctor Tokman (1999), en un análisis de la creación de puestos de trabajo en el nuevo escenario latinoamericano, sostiene que las empresas de la región - siguiendo una tendencia mundial - se han adaptado mediante estrategias de reducción de costos, reduciendo el nivel de empleo. Esto fue favorecido por

reformas laborales tendientes a flexibilizar el despido de trabajadores. Si bien se refiere a grandes empresas regionales, aclara que los riesgos superan los costos sociales que acarrearán este tipo de ajustes. Se puede gozar de un breve plazo de aumento de la productividad, pero estas medidas no aseguran su expansión continua en el largo plazo. Estrategias de reducción de costos y flexibilización laboral, deberán ser acompañadas por estrategias de productividad de largo plazo. La posición de los pequeños actores económicos frente a este nuevo entorno es aún más desfavorable, quedándose la mayoría en el primer paso, y sintiéndose en algunos casos, como ellos mismos revelan “obligados a ‘negrear’”. El testimonio de una encargada de área de una estación de servicio local, es elocuente:

*“Los costos, las licencias y lo que veo de los grandes; me indican que debe ser mejor ir rotándolos...”* (Beatriz, 48 años).<sup>3</sup>

La confluencia de presiones y factores impulsan a la instrumentación de este tipo de prácticas y políticas empresarias de recambio permanente de personal, y evidencian una faceta clave, propia de la dinámica que impulsa la estructuración de historias laborales fragmentadas.

*“Solamente estamos dispuestos a incorporarla, o pagarle todo, si realmente ‘vale la pena’, si ‘sirve’, ya estamos cansados de gente que no tiene ganas de trabajar...”* (Carmen, 43 años, propietaria de un comercio de indumentaria familiar).

Las pruebas de idoneidad para desempeñar los puestos se hacen muy largas, sometiendo a los/as recientes empleados/as, a sortear distintos obstáculos cotidianos (jornadas laborales extensas, polivalencia, desempeño inmediato sin un período de adaptación al cargo y la organización, etc.), para formalizar su inserción cuando “demuestre” el interés en el trabajo.

La tensión anteriormente descrita se constituye en un mecanismo propulsor de contrataciones informales, temporarias, “a prueba”, de alta vulnerabilidad social e incrementa el denominado “trabajo en negro”; especialmente en contextos con índices de desocupación que en el caso de Santa Rosa-Toay en el período estudiado, oscilan en un quinto de la población económicamente activa.

Si bien comienzan a visualizarse en el mercado local indicios de reactivación del mercado laboral, las políticas provinciales de empleo tienden a reforzar mecanismos de precariedad institucionalizada. Este es el caso de la iniciativa provincial, proveniente del Ministerio de Producción denominada “Programa Primer Empleo”. La misma promueve la contratación de jóvenes entre 17 y 22 años, en forma de becarios por un año de trabajo. A través de un impulso económico estatal (durante un año cubre \$180,00 de salario y los gastos de ART), se proyecta estimular al ámbito empresarial para capacitar beneficiarios en su propia empresa que al término del año pasen a ser contratados. A pesar de la reciente instrumentación del Programa sus efectos, parecen emular los resultados obtenidos en iniciativas nacionales anteriores de este tipo, generando situaciones indeseables de alta significación y difícil cuantificación.

Una de las formas más distorsivas que observamos al trabajar en casos del mercado laboral de General Pico, muestra prácticas empresarias que se encabalgan en los procesos de precarización, aprovechando la depreciación salarial para constituirse en aparentes acuerdos de partes.

El empleo “en negro” de beneficiarios de los planes sociales resulta en una nueva manera de intensificar la vulnerabilidad de los sectores afectados, y debe

considerarse como un mecanismo pseudo-extorsivo, antes que como una forma de complicidad asimétrica.

Aparentes señas de negociaciones informales – que se presentan como espacios de mutuos beneficios – alcanzan acuerdos irregulares entre oferentes y demandantes “beneficiarios” del Plan Trabajar y Jefes y Jefas de Hogar:

*“Prefieren a los que tienen Plan...buscan a los que tienen el Plan... así les pueden pagar un sueldo entre los dos...yo quedé afuera porque nunca me lo dieron y ... ya no voy a pedir. Yo me lo quiero ganar.”* (Silvia, 38 años, relato explicativo de su percepción de las causas que dificultan su capacidad para conseguir empleo, en el marco de una entrevista laboral)

En estos casos, se requiere de trabajadores que no impulsen la formalización de su inserción, para continuar percibiendo el subsidio estatal, y retribuirle la diferencia hasta completar el salario mínimo actual. De esta manera, el “empleador” se exime de las cargas sociales y aportes patronales correspondientes, y tampoco paga un salario completo.

El aspirante pareciera disfrutar de varios beneficios: mantiene esa seguridad ilusoria que les brinda la asignación pública (beneficiarios antiguos de dichas asignaciones, las reconocen como su única fuente segura de ingresos, y temen el fracaso en el intento de reinserción laboral), vuelve a ingresar en el circuito de trabajo y aumenta sus ingresos. Paradoja que lo vulnerabiliza más aún, siendo objeto de fácil expulsión, a la vez que de reconocida ilegalidad.

## **Reflexiones Finales**

Volvemos entonces a plantearnos algunos de los interrogantes que nos hicimos al impulsar el Proyecto que dio origen al presente informe. Cómo reconstruir un estado de derecho que contemple derechos laborales y que reconozca el concepto de ciudadanía en la integralidad de su acepción.

Desigualdades de género, generación, clase social, etnia, estética, son significativas y matizadas por otras tantas que se entretajan en la dinámica propia de las organizaciones.

Es necesario impulsar la creación de nuevas articulaciones institucionales y sociales, que expresen formas de mayor participación social.

Ante la evidencia de contradicciones y ambigüedades entre prácticas y discursos, el contexto actual exige de intervenciones tradicionales e innovadoras tendientes, al menos, a impulsar la generación de empleo, atenuar el impacto de los efectos de la precarización laboral, y a evitar la consolidación de los mecanismos que intensifican sus rasgos más negativos y promueven su perpetuación.

### **Bibliografía:**

Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión Social. I. Una crónica del asalariado*, Paidós, Buenos Aires.

----- (2001) "Empleo , exclusión y las nuevas cuestiones sociales" en Castel R, Touraine A., Bunge M , Ianni O y Giddens A. *Desigualdad y globalización . Cinco conferencias*, Fac. de Ciencias Sociales (UBA), Manantial, Buenos Aires.

De Lauretis, Teresa: "Estudios feministas/Estudios críticos: Problemas, conceptos y contextos" en Ramos Escandon, Carmen (comp.), *El Género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple*, UAM, México, 1991.

Feijoo, María del Carmen (1992) "Los gasoleros. Estrategias de consumo de los NUPO" en Minujin, Alberto (comp.) *Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina*, UNICEF, Losada, Bs. As.

Lozano, Wilfredo (1999) "Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos" en Filmus, Daniel (comp.) *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires.

Minujin, Alberto (1999) "¿La gran exclusión? Vulnerabilidad y exclusión en América Latina" en Filmus, Daniel (comp.) *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires.

Rodolfo, Ricardo (1991) "El niño y el significante Sarmiento, Paidós, Buenos Aires.

Svampa Maristella (2000) "Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal", en Svampa Maristella (editora) *Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales*, Biblos, Univ. Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires.

Tokman, Víctor (1999) "Empleos y bienestar. En busca de nuevas respuestas", en Tokman V- O'Donnell G (comp.) *Pobreza y desigualdad en América Latina*, Paidós, Avellaneda.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> María fue víctima de la desregulación de las obras sociales, tuvo que atenerse a un retiro voluntario luego de 25 años de antigüedad en un cargo jerárquico dentro de la administración de una obra social.

<sup>2</sup> Debe aclararse en este punto que la confección del legajo de cada aspirante, posee un formulario para ser contestado en forma escrita, en el que dentro de un apartado específico se relevan en puntos diferenciados: primero, las expectativas generales en materia laboral, y luego la remuneración mensual pretendida tanto para inserciones de media jornada, como para puestos de jornada completa.

---