

Procesos sociales del desempleo: reflexiones y aportes metodológicos a partir de una investigación empírica.

Persia, Juliana, De Grande, Pablo y Salvia, Agustín.

Cita:

Persia, Juliana, De Grande, Pablo y Salvia, Agustín (Agosto, 2001). *Procesos sociales del desempleo: reflexiones y aportes metodológicos a partir de una investigación empírica. 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/pablo.de.grande/15>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pcWP/Vpt>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

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>.

5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo - ASET
Buenos Aires, Agosto 2001

Procesos sociales del desempleo: Reflexiones y aportes metodológicos a partir de una investigación empírica.*

Pablo de Grande, Juliana Persia y Agustín Salvia

1. Introducción

El desempleo, como fenómeno social de fin de siglo, presenta de manera invertida la preocupación que el capitalismo tuviera en su búsqueda por consolidarse. Las leyes de pobres, así como un vasto conjunto de instituciones y mecanismos que acompañaron tanto la revolución industrial como las revoluciones burguesas, ponían de manifiesto la necesidad imperiosa de “*emplear*”¹ al grueso de la población. Para ello, el moderno Estado burgués debió asumir la tarea de disciplinar a una población ajena tanto a los principios como a los fines de la producción organizada y masiva de mercancías.

Corridos algo más de dos siglos de aquella cruzada, las crisis mostraron que el capitalismo podía recuperarse de los momentos difíciles e, incluso, multiplicarse, en la medida que era capaz de eliminar tiempos muertos y dejar afuera del proceso de producción el excedente improductivo de mano de obra. El desempleo fue entonces, como lo ha sido siempre, un medio de disciplinamiento y de devaluación de la fuerza de trabajo que modela parcialmente la recomposición de las relaciones sociales. En tales momentos, la voluntad social de poder estar adherido a través de un empleo al modelo de producción vigente supera con creces los requerimientos de éste para reproducirse en forma ampliada.²

En la Argentina de fin del siglo XX, las reformas y los rezagos de un subdesarrollo globalizado parecen haber generando un proceso complejo de “des-empleo” estructural de las capacidades productivas de una parte cada vez más importante de la población. Una situación que no encuentra explicación en la falta de crecimiento económico, ni tampoco en la ausencia de normas que viabilicen el uso más flexible de la fuerza de trabajo. De este contexto parece emerger una nueva fuerza de trabajo y nuevos modos sociales de empleabilidad.

Definido el problema en estos términos y habiendo abordado su estudio empírico a través de 100 casos de trabajadores despedidos de diferentes sectores productivos de la economía formal, en un marco de ajuste y reestructuración, el fenómeno del *des-empleo* asume una entidad social distinta a la habitual.

* Esta investigación se realizó en el marco del Proyecto “El Núcleo Duro de la Desocupación en Argentina de los ‘90”, FONCyT 02025/98, con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, bajo la dirección del Dr. Agustín Salvia.

¹ En su doble sentido, tanto de dar uso a una cosa –en este caso, la población ‘liberada’ de sus lazos precapitalistas–, como en el posibilitar materialmente y volver deseable simbólicamente la forma de relación de empleado-empendedor.

² A la propia definición negativa del fenómeno “des-empleo”, subyace la noción de ausencia de un estado que se supone normal: el empleo. En efecto, los estudios de caso sobre el fenómeno han referido al concepto de “privación” en función de lo que históricamente fue siendo la “dotación” de empleo. Ver Kessler (1999)

Los resultados alcanzados por el estudio empírico nos alejan de la idea del desempleo como un estado de privación que en forma automática desencadena, a nivel agregado, un comportamiento natural de ajuste de precios y cantidades según el comportamiento de la demanda. Por lo mismo, la desocupación como un shock deja de ser un buen indicador, objeto de inventario, en función de medir los desequilibrios sociales. El fenómeno asume otra dimensión: un proceso de producción de nuevas dinámicas e identidades sociales.

Con diferente distancia frente a la conocidas y aceptadas categorías de “desempleo friccional”, “paro tecnológico”, “desocupación de larga duración”, “superpoblación relativa”, “ejército de reserva”, “masa marginal”, etc., *el desempleo se nos ha presentado en un primer plano como un proceso social que genera una particular forma de devaluar, substraer y producir identidad a los portadores de fuerza de trabajo y a sus representaciones asociativas.* El fenómeno así definido, excede incluso el estudio de la pobreza y convierte en estéril toda consideración sobre los desajustes entre el empleo y la evolución del producto interno; o entre el cálculo económico empresario y los costos de las regulaciones.

Estas reflexiones y hallazgos han impuesto a nuestra investigación la necesidad de encarar una resignificación de conceptos y evidencias sobre el empleo y el desempleo. Concretamente este informe introductorio –con posterior prolongación a través de estudios empíricos e informes de diferentes segmentos sociales– intenta una primera puesta en perspectivas de esta ruptura que ha implicado para nuestra investigación reconocer la pertinencia una nueva matriz de conceptos e hipótesis de trabajo.

2. El Des-empleo: algo más que un estado desocupacional

En un principio, nuestra investigación se orientó a definir el fenómeno del desempleo como el período de tiempo en que cada uno de los entrevistados se mantuvo contra su voluntad fuera del mercado de trabajo. Los efectos funcionales del desempleo –en términos de privación y oferta laboral–, así como las consecuencias de ajuste de expectativas y precios, debían poder reflejarse, dependiendo del nivel y tipo de calificación, edad, sexo y responsabilidad familiar, en las trayectorias individuales

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

Por una parte, explicar la extensión del desempleo como un fenómeno derivado de las expectativas sobrevaluadas resultó un argumento difícil de encajar dentro del marco de movilidad social descendente registrada en más de las dos terceras partes de nuestros casos. Con esto queremos decir que si bien las condiciones de vida –laborales y sociales– de los entrevistados descendieron a lo largo del período estudiado, la clave no parecía ser el argumento de que las expectativas se hubieran multiplicado por sí mismas al inicio del período para encontrar al final su punto de equilibrio.

En este sentido, la evidencia no permite apreciar en los entrevistados, como clave explicativa de sus trayectorias de desempleo, una falta de sentido de realidad conducente a tomar distancia del

mercado laboral a partir de una sobrevaloración del ocio sobre la utilidad que podían obtener como fuerza de trabajo. Lejos de esto, las demandas de subsistencia y la atención de cuestiones domésticas y familiares se constituyeron en principales planos del fenómeno, imponiendo la necesidad –más o menos forzada– de un empleo.

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

Pero el reconocimiento micro social de las funciones y desviaciones agregadas del desempleo masivo de masa marginal y ejército industrial de reserva, bajo las actuales condiciones estructurales, dejó entrever la insuficiencia de las categorías agregadas para comprender la dinámica del cambio social a ese nivel de análisis.

Estos hechos nos llevaron a poner mayor atención, no tanto en el carácter supuestamente intensivo del nuevo modelo de acumulación, sino en los mecanismos que operan sobre los directamente afectados, así como en los cursos individuales y las respuestas estratégicas o tácticas de reinserción laboral puestos en juego. De tal manera que el desempleo se impuso en primer lugar como un proceso de transformación de las estructuras de oportunidades, las relaciones sociales y el mundo de vida y la subjetividad de los afectados, más que como la expresión de una masa excedente de reservistas o como sector informal capaz de generar su propia demanda.

A partir de ahí, la reconstrucción agregada de las trayectorias y de los cursos individuales de consecuencia nos condujo a reconocer un proceso de transformación de los portadores de la fuerza de trabajo, que no excluye ni aparta a los mismos del mercado laboral sino que, por el contrario, los reintegra ‘flexibilizados’, abaratados, ‘competitivos’ y ‘desregulados’, cualquiera sea el tipo o sector económico de reinserción.

Por lo mismo, la exclusión –ya sea en términos sociales o en términos laborales– no fue la protagonista del fenómeno estudiado, o al menos no en los términos a los que refieren las teorías sobre *la exclusión por desempleo* escritas en la última década, donde la pérdida del empleo regulado y estable aparece dando el puntapié inicial a una inhabilitación más general. En tal sentido, solo tangencialmente y en casos minoritarios, la figura de la exclusión resultó una forma de otorgar sentido a los relatos.

3. El “Des-empleo” como proceso de nuevas transiciones sociales

A partir de las tensiones registradas entre evidencias empíricas y supuestos teóricos, el estudio de caso fue posibilitando el reconocimiento de aspectos particulares “micro-sociales” del fenómeno del desempleo, no siempre abordados con la especificidad e importancia que parecen revestir.

Al respecto, nuestros estudios de caso nos llevaron a ubicar el fenómeno del des-empleo en un contexto de *trayectoria laboral*, como un proceso real, desmembrable y activo, en el cual cabe distinguir dos dinámicas sociales: el proceso de despido y el proceso de búsqueda de un empleo (ver Figura 1). Formalmente, ambos procesos pueden ser ubicados en una transición entre dos

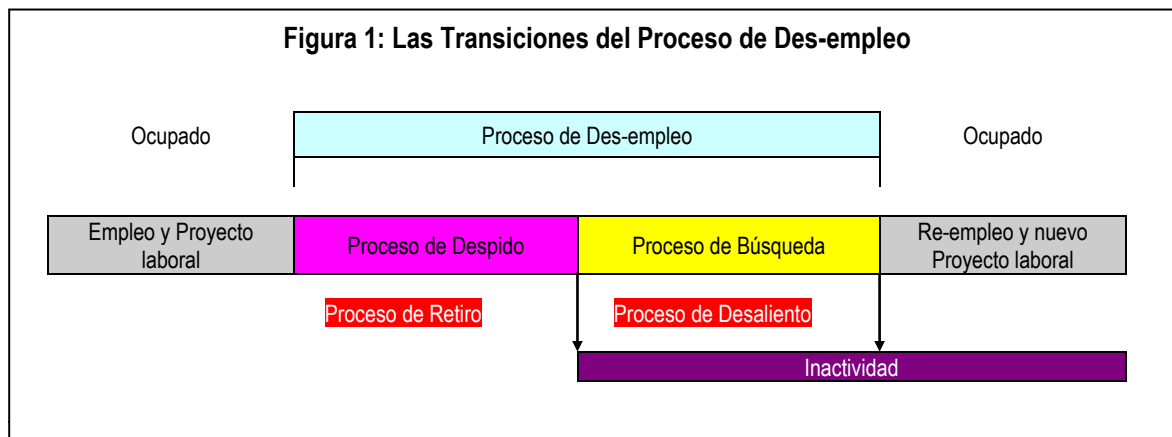
ocupaciones o proyectos laborales, siempre y cuando no se opte durante esa transición por el retiro del mercado de empleo.

Por una parte, el proceso de despido ocurre en un tiempo relativamente corto y en un espacio social reglado³, acotado y definido: la relación laboral concreta entre un empleador y sus trabajadores. Si bien no se trata de pasar por alto que esta relación dispara fenómenos en otros espacios –como por ejemplo, en el espacio familiar o en otras las relaciones sociales o institucionales–, y en otras temporalidades –tal como en la construcción de la subjetividad personal del trabajador–, cabe destacar el protagonismo que asume la ruptura en sí de la relación laboral, y del proyecto laboral asociado a dicha relación, en la configuración de las condiciones, las acciones y los intercambios que dominan dicha transición.

En todos los casos estudiados, el proceso de despido se vio encauzado por reglas o normas abundantemente definidas. Es decir, el proceso nada tuvo de irregular o anómico. Incluso si el despido resultó en comportamientos con frecuencia inéditos –tanto por parte del empleador como del trabajador– los mismos no escaparon a una matriz de comportamientos previstos por dicho contexto. Los “protocolos” utilizados por las partes –aunque tácticos en función del conflicto o la negociación– regulaban variables visibles y accesibles a ambos. Obviamente, la mediación sindical o, finalmente, jurídica, no hace más que pautar –y con ello acotar a un más– las reglas y los medios de resolución del conflicto.

En el marco de este proceso el trabajador afectado puede evaluar la conveniencia o necesidad estratégica de aprovechar el despido como un oportunidad de retiro permanente o temporario del mercado laboral –no importa ahora el motivo personal o familiar que lleva a esta decisión–. En tales casos, el despido forma parte de una transición de eventos y decisiones hacia una nueva condición social asumida como conveniente o preferible.

Por otra parte, al proceso de despido le sucede –a veces temporalmente superpuesto– el proceso de búsqueda de reinserción en un empleo. El proceso de búsqueda de empleo presenta una composición de situación radicalmente distinta a la descrita para el sujeto en el proceso de despido. En este caso, no hay límites definidos para el desarrollo o resolución de la búsqueda, ni espacial ni temporalmente. El individuo se enfrenta así no a una institución llamada “mercado laboral”, sino a un orden social abierto, competitivo, de alternativas inestimables, multifasético y multiespacial, siempre desconocido, por mucho que se utilicen como mecanismo de intermediación redes sociales cercanas. En estos casos, el fondo de reserva sólo sirve a los fines de extender el tiempo de búsqueda, y, por lo tanto, a mejorar las oportunidades inciertas a un empleo aceptable, o,



³ La utilización del término ‘reglado’ refiere a un sentido tanto formal como informal del término regla, no agrupando en modo específico a los reglamentos o estatutos de trabajo, sino al conjunto total de pautas (de la producción, pero también del habla, los accesos, la vestimenta, etc) que acotan la terminología y el tipo de acción legítimos, pensables o aceptables dentro de cada espacio laboral.

en otra perspectiva, como inversión que permite emprender un trabajo por cuenta propia trasladando o acumulando incertidumbres a futuro.

En otras palabras: se pasa de un contexto de interacción normado y acotado, a un contexto en que estos elementos se encuentran fragilizados fuera de los márgenes de previsibilidad que manejan los sujetos. Es decir, que al tiempo que se hace presente una interlocución no regulada, se agrega el resquebrajamiento de los espacios y de las garantías de información de corto plazo que posibilitan el ejercicio de una racionalidad fundada en el cálculo.

En este marco, la imposibilidad de acceder a un proyecto laboral aceptable –sea como asalariado, trabajador independiente o empleador–, o incluso a experiencias no convenientes pero prometedoras en términos de oportunidades futuras, puede conducir a un abandono temporario o permanente de la búsqueda laboral. En todos los casos, el resultado de esta decisión –a igual que en la del retiro voluntario– no es la “inactividad” ni necesariamente el ocio sino el montaje de actividades y relaciones evaluadas como preferibles o económicamente más viables frente a una inserción social encadenada a un contexto de baja previsibilidad⁴. En general, este cambio sólo resulta posible junto al despliegue de otras estrategias familiares o asociativas de reemplazo e intercambio de roles económicos o domésticos.

Finalmente, el tránsito por ambos tipos de procesos –despido y búsqueda– conduce a la elaboración de un nuevo proyecto ocupacional. En casi todos los casos, este proyecto tiende a ajustarse a las reglas de intercambio sistemáticamente más precarias e inestables que las previas al proceso despido.

Conviene sostener la aclaración –aunque el contacto de campo difícilmente dejaría a alguien dudas al respecto– que la matriz organizativa de esta ‘renovación’ no aparece como una emergente del valor personal al tiempo libre frente a aquel atribuido al desarrollo de las capacidades productivas. En la misma, por el contrario, ocupan un rol fundamental la necesidad material de la supervivencia y el poder formar parte de una encadenamiento social con sentido integrador.

4. El proceso de despido y el fin de la relación laboral

Para el tipo de estudio que hemos definido –trayectorias laborales originadas en ocupaciones asalariadas y registradas– el material nos condujo a la necesidad de abordar las capacidades productivas puestas en juego, la constitución de la relación laboral con otros, las estrategias asociadas y el marco de despliegue de las mismas como un ‘todo a la vez’. En consecuencia, el concepto ‘empleado’ como resumen de una forma particular de ellos (de espacio físico, de relación y de aporte de capacidades) nos parece necesario y conveniente, siempre que no se lo interprete como una forma de ‘ser para siempre’ imputada a las personas en cuestión.

En primer lugar, los estudios de casos nos permitieron reconocer que el despido no se produce bajo la forma de shock o de movimiento de traslación simple del trabajador hacia fuera del ámbito de trabajo, sino que más bien tiene lugar bajo un proceso en el que los sujetos participan con las transformaciones que experimenta dicho ámbito. Cabe destacar que este carácter procesual se

⁴ Es importante destacar cómo la instancia de búsqueda –evaluada en términos ‘racionales’– implica una inversión ciega y potencialmente ilimitada de recursos, que no deja por su desarrollo mismo algo durable en términos de acumulación o mejoría hasta el momento de acertar en la obtención de un empleo (a diferencia de lo que puede decirse de períodos de capacitación, o un gran número de actividades en que la inversión de recursos aparece más claramente capitalizada).

contradice con la concepción del despido como una instancia de shock, heredada de los antecedentes clásicos –en particular la Teoría de los Estadíos de Einseberg y Lazarsfeld, (1938).⁵

El análisis de los casos permite reconocer que la efectivización del despido es precedida por los síntomas que generan la convicción de que el hecho habrá finalmente de producirse. Este enrarecimiento del ámbito de trabajo, que culmina en el efectivo cese de la relación laboral, se inscribe dentro de las estrategias seguidas por las firmas para introducir algún tipo de reestructuración, cambios de dueño, o ante crisis que implican cierre o racionalización de personal, procurando en todos los casos mantener bajo control al personal que habrá de ser afectado.

En casos particulares se observa que los propios empleados no interpretan como conveniente o sostenible la continuación de la relación laboral. Es el caso, por ejemplo, de quienes han optado por el retiro estratégico. Pero también de aquellos que sin contar con algún proyecto alternativo se enfrentan a propuestas empresariales que implican una precarización del contrato.

En el otro extremo, el temor ante la posible pérdida del empleo induce actitudes de sometimiento a las decisiones jerárquicas, sin mediar ninguna evaluación racional sobre la conveniencia de mantener una situación en progresivo deterioro (se soporta, incluso, la suspensión prolongada de pago salarial).

En todos los casos, el conflicto –y sus normas de resolución– se desarrollan dentro de los márgenes dados por la relación laboral misma, y en general, es la patronal la que controla las reglas de intercambio.

Tal como se podrá apreciar en los estudios de caso, los elementos registrados en las entrevistas confirman la idea de que los sujetos sospechan, intuyen, esperan el despido, al tiempo que –con cierta ambivalencia discursiva– manifiestan haber sido sorprendidos por la decisión de la empresa.

5. Efectivización del despido

El proceso de despido habría estado fuertemente estructurado y direccionado por el empleador. Considerando esto, no es casual que la reconstrucción del fin de la relación laboral por parte de los trabajadores despedidos hayan tenido como principal protagonista las iniciativas empresariales, más que las acciones y reacciones de los propios empleados.⁶

En situaciones donde los despidos fueron implementados por etapas, muchos entrevistados manifestaron haber podido interpretar los criterios de prioridades seguidos por los empleadores para la selección del personal a despedir. A su vez, dicha percepción de orden secuencial brinda previsibilidad a la situación de riesgo asociada al despido. Las reacciones frente a dicha “previsibilidad” se mueven desde las búsquedas anticipadas de trabajo por cuenta propia, a esfuerzos por aferrarse a una estructura en vías de prescindir de ellos. A grandes rasgos las situaciones descriptas pueden agruparse del siguiente modo:

⁵ Dichos antecedentes tendieron a sesgar la mirada hacia el seguimiento del período de desocupación, restando importancia al proceso de despido, siendo que el mismo permanecería como un inobservable o un dato dado en la gran mayoría de los estudios de caso referidos a la temática.

⁶ Cabe destacar que el abordaje derivó en gran medida en la interpretación de sentido que los entrevistados le otorgaron a los comportamientos empresariales. No obstante el cuestionamiento que esta imputación de sentido a actores no entrevistados en efecto acarrea, los relatos permiten acceder a sentidos y situaciones difícilmente declarables por los propios empresarios sobre todo cuando se exhibe una extendida variedad de cursos de acción lindantes con la irregularidad legal o que implicaron rupturas respecto a compromisos personales asumidos con los empleados.

1) En primer lugar cabe destacar que cuando los causales de los despidos refieren a cierres de empresas, se tendió a señalar que se había comenzado por el personal temporario, siguiendo luego por los contratados por tiempo indeterminado en función de criterios de menor antigüedad. Estos testimonios, a diferencia de una gran cantidad de situaciones descritas por los entrevistados, guardan estrecha relación con lo establecido en la norma vigente.

2) La situación polar se encuentra en cambio en los despidos asociados a situaciones de reestructuración interna, con afectación de puestos o secciones eliminadas, terciarizadas o racionalizadas. En estos casos, los entrevistados señalaron que “empezaron por los más viejos”, los “problemáticos” o los sindicalizados.

3) Una situación distinta se observa alrededor de la estrategia empresarial de cambiar las condiciones de trabajo via la disolución formal –aunque no real– de la relación laboral. La parte empleadora les pide a los trabajadores que renuncien a cambio de mantener la empleo, pero en forma no registrada (en primera instancia), para luego recontratarlos a menor costo, incluso utilizando el Seguro de Desempleo como parte de la remuneración (un efecto colateral a favor del empleador reside en la pérdida de antigüedad en el trabajo, lo cual abarata cualquier posterior despido). Justamente, cuando esto ocurre el fin de la relación laboral finalmente se efectiviza pero en un contexto de condiciones legales relativamente más desfavorables para los trabajadores.

4) Cuando los despidos se asociaron a fusiones de firmas, los criterios de selección aparecen vinculados a las superposiciones de secciones y puestos entre las empresas fusionadas. En estos casos la incertidumbre aporta un componente importante de malestar entre los empleados.

No obstante esta presentación de esquemas de presunción, la incertidumbre no se disipa y los sujetos manifiestan haber esperado la no confirmación de lo que sabían que iba ocurrir; de este modo la noticia del despido efectivo se representa al momento de ser recibida como algo “sorpresivo”, por más que resultara un hecho previsible. En esta línea de análisis interesa destacar la capilaridad de la economía en el acto de despedir. Dichos intersticios sin duda se nutren de la normativa abstracta, a la vez que la reconfiguran al ponerla en acto.

La empresa, si bien asume, transmite y se posiciona en la racionalidad de la medida, teme un estallido descontrolado por parte de los afectados. El mayor riesgo no es el costo económico directo que puede generar la medida en términos de indemnización, sino que el o los empleados, anticipando el fin de la relación laboral, convoquen la solidaridad gremial, debiliten el compromiso del resto de trabajadores, o generen situaciones de sabotaje, hurtos, etc. En función de ello, los representantes o directivos de las firmas llevan adelante una serie de medidas “tácticas” de distracción, sublimación o desorientación tendientes a evitar o minimizar la reacción que puede generar el despido. Pero estos procedimientos, si bien generales, son desplegados bajo distintas reglas de intercambio.

a) En algunos casos, “neutralizar el conflicto” por parte del dueño o responsable de la empresa se vincula tanto con el costo moral y psicológico –y eventualmente económico– de tener que violentar una relación de tipo personal. Esto sucede particularmente en los establecimiento pequeños en donde la relación laboral se encuentra confundida con situaciones primarias y afectivas en torno a un vínculo personal empleado-empleador. En estos casos, junto al fin de la relación laboral se procura algún tipo de compensación, aunque en la mayoría de la veces no se trata de una indemnización completa en términos legales.

b) En otros casos se evidencian situaciones en las que aparece más claramente la dimensión estratégica –y hasta conspirativa– del empresario o responsable, en pro de orientar acciones para el manejo de la situación, en busca de minimizar las probabilidades de generalizar o agudizar el conflicto, e, incluso, minimizar los costos patronales que la ley prevé para estas situaciones de

despido. Este último aspecto, sin embargo, es menos importante que el problema de mantener bajo control la ruptura del vínculo contractual.

c) Por último son frecuentes las situaciones en donde la tarea de informar y negociar el despido se presenta totalmente tercerizada y externa al vínculo laboral (contratación de consultoras, abogados, etc). En tales casos, las tácticas de desinformación y desorientación se institucionalizan en un nivel totalmente impersonal y bajo códigos profesionales. Frente a esta situación, el trabajador que no adopta una representación gremial o legal se enfrenta a una situación desprotegida o desventajosa debido a su limitación para manejar el conflicto bajo dichas reglas.

En estos dos últimos grupos, se evidencia un aprovechamiento de las desvinculaciones temporales tales como vacaciones, licencias, suspensiones. Esto permite insertar el despido –como extinción de la relación laboral– dentro de una continuidad de no participación en el ámbito laboral, atemperando la posibilidad de que los empleados obtengan información u organicen reclamos o resistencias colectivas. En igual sentido los telegramas de despido son enviados sobre el fin de semana. Asimismo se señala la existencia de rodeos discursivos y ausentismos de los empleadores para no afrontar la situación, e instalar la culpabilización de los despedidos como forma de legitimar el despido.

La política empresaria se orienta a manejar el conflicto de tal modo que –cuando sea posible– el mismo permita deshacerse de personal sin que medien indemnizaciones, a través de inducir la renuncia de los empleados o transformar la decisión de despedir, en despidos por justa causa. En este sentido una práctica frecuente, es el impedimento de ingreso al ámbito de trabajo.⁷ Por otra parte, se reconocen estrategias orientadas a quebrar la solidaridad y evitar la intervención sindical. En casi todos los casos, la parte empleadora argumenta explícitamente la no conveniencia de iniciar trámite judicial, destacando el mal precedente que ocasiona y la dilación en el tiempo para el cobro de algún tipo de compensación.

En este sentido, se destaca el papel facilitador del despido que asume el derecho de los trabajadores al Seguro de Desempleo. En efecto, en algunos casos este derecho es usado en la negociación por el empleador como medio de compensación, de pago o retribución que permite aminorar el conflicto y facilitar una negociación favorable. En casos extremos este beneficio llega a “reemplazar” los compromisos indemnizatorios, reduciendo los costos del despido. Cabe señalar que en el contexto de la negociación de fin de la relación laboral el trabajador requiere del empleador una certificación de despido *sin justa causa* para poder iniciar el trámite del Seguro de Desempleo.

Por otra parte, cabe señalar que muchas veces el conflicto latente se torna insostenible para el propio empleador, y esto debido a las medidas extra legales que despliegan los afectados. En general, los empleados amenazados ponen en juego “cuidadas” violaciones a las reglas formales para forzar al empleador a despedirlos sin justa causa. Esto toma generalmente la forma de entorpecimiento del proceso productivo o amenazas de denuncias, generando hurtos, movilizándolo testigos, etc. Este tipo de tácticas tiene efectos favorables en las distintas situaciones descritas de condiciones de despido, y son muchas veces utilizadas por los trabajadores para mejorar su posición en la negociación, desplazando incluso al accionar jurídico o gremial.

En los casos en que los trabajadores quedaron enfrentados a la estrategia empresaria orientada a redefinir la relación laboral, el nuevo contrato implicó para quienes lo aceptaron tanto la precarización del empleo –en términos de aporte a la Seguridad Social–, como una reducción del

⁷ Muchos trabajadores fueron a sus respectivos trabajos y se encontraron interceptados por empleados de seguridad que les impidieron ingresar al establecimiento, comunicándoles en ese mismo momento que habían sido despedidos. No habiendo recibido notificación legal del mismo, el impedimento podía ser utilizado por la empresa como “abandono del puesto de trabajo”.

salario o pérdida de otros beneficios antes adquiridos (antigüedad). Asimismo, pudo observarse que en estos casos el Seguro por Desempleo también ingresó en el menú de propuestas como parte del pago de la remuneración del trabajador. Todo a cambio de mantener un empleo, aunque bajo condiciones más inestables. En el mismo sentido, se relatan situaciones de igual tenor pero en donde los trabajadores optaron por el despido o pelearon por él, rechazando radicalmente el empleo que se ofrecía.⁸

6. Despidos legitimados y descomposición social

No obstante las tácticas para el manejo de la situación expuesta en el anterior apartado, la ausencia preponderante de acciones colectivas o político-gremiales, no se explica a nuestro criterio por la sola imposición empresarial.

Más de una vez los entrevistados mostraron una sorprendente capacidad para asimilar y legitimar las medidas tomadas, indicando como causas del despido las explicaciones o justificaciones ofrecidas por los propios empresarios, en torno a la situación crítica de los mercados, el costo laboral, la posibilidad de tomar empleados más baratos o la necesidad de incorporar tecnología, etc. Sin duda, a esta situación ayudó el reconocimiento general de una de situación económica insostenible para el negocio.

Por otra parte, pudo evidenciarse que en otros casos la noción de “solidaridad” entre los pares se entendió como apoyo personal y no como conflicto colectivo. De algún modo existe la intención de no involucrar a otros compañeros, conociendo que en momentos en que la reducción de personal es una medida tomada por la empresa y la tensión en el ambiente es cada vez más fuerte, cualquier elemento puede ser utilizado como justificación para ingresar en la lista de los cesanteables.

Asimismo, en los relatos se exponen una serie de elementos que indican que los sujetos colaboraron en los contextos de transformaciones de sus ámbitos de trabajo, siendo que el proceso mismo coadyuvaría al resquebrajamiento de los lazos solidarios y a facilitar el despido propio. Estas situaciones se ligan a situaciones como: intentos de acercamiento a las instancias directivas o de jefatura en procura de ganar confianza y apoyo; desvinculación con los procesos de despido anteriores; aceptación complacida de nuevas tareas, dada la reducción de personal y la necesidad de absorber el trabajo de los que habían sido despedidos; etc.

Otro punto a destacar es la ausencia de credibilidad en los delegados sindicales; al paso que se infiere la existencia de arreglos con los empresarios. Por otra parte en los casos donde se intenta lograr apoyo o asesoramiento del sindicato, las respuestas gremiales apuntan a facilitar la negociación y no el desarrollo del conflicto. En la mayor parte de los casos el asesoramiento jurídico se viabiliza en instancias de contratación de servicios privados. Sin embargo, cabe indicar que la apelación por esta vía se presenta como una solución subóptima (demoras en el cobro de la indemnización; malos precedentes laborales), siendo además que la propuesta empresarial supo en general sacar provecho de esta circunstancia en los propios términos de las negociaciones con los empleados.

Sólo un caso marginal exhibe medidas conjuntas y fuertemente organizadas, que exceden el marco de la puja por montos indemnizatorios, constituyéndose “la defensa del puesto de trabajo” en un reclamo, que al no encontrar vías de resolución favorable en las tratativas sindicales busca otras

⁸ Enfrenados a este tipo de estrategia, los entrevistados aportaron el dato de que los trabajadores que aceptaron la propuesta –incluido ello–, no sólo perdieron la antigüedad, sino que el nuevo contrato implicó con frecuencia reducción de salario o pérdida de otros beneficios antes adquiridos.

instancias políticas de resolución. No obstante esto, las resistencias, las venganzas, los hurtos como hechos personales, reafirman la noción de ausencia de acciones colectivas o instituciones que articulen una resolución para las mismas.

7. El proceso de búsqueda de empleo

La representación del proceso de búsqueda

Los bordes de la desocupación se definen tradicionalmente a partir de la inactividad laboral y el despliegue de acciones orientadas a obtener un empleo remunerado. En cambio, el proceso de búsqueda de empleo resulta un término más general, sólo parcialmente concomitante con aquello que habitualmente se estudia en términos de desempleo.

En este sentido el estudio de casos nos condujo a reafirmar la necesidad de esta diferenciación. Por lo tanto parece conveniente hacer una primera exposición de los elementos que justificaron tanto la necesidad de no tratar al proceso de búsqueda como sinónimo de la condición de desempleo, así como también de no anclar los mecanismos de la búsqueda a los espacios de la inacción ocupacional:

1. De manera temprana el estudio de casos instaló la sospecha de que la autopercepción de poseer un empleo remite a patrones o experiencias de socialización laboral previa. Es decir, el reconocimiento de acceder a un nuevo empleo sólo es concebido como la obtención de un trabajo cuyos parámetros se definen a partir del último mejor empleo logrado, y no a través de la realización de cualquier tipo de trabajo.
2. Si bien la búsqueda activa de un empleo constituye un criterio de recorte para el desempleo, el mismo no es sensible a la preparación de iniciativas por cuenta propia que pudieran sucederse tras el despido, en tanto este tipo de iniciativas no tienen una etapa de 'búsqueda' reconocible, sino que son más bien antecedidas por un período de reunión y concreción de condiciones necesarias para el proyecto en cuestión.
3. Por último, como se ha comentado con anterioridad, las estrategias de búsqueda pueden verse desplegadas al interior del proceso de despido, es decir, antes de verse interrumpida definitivamente la relación laboral de origen; al tiempo que darse intensamente en instancias de reocupación que no se adecúen a la percepción de empleo digno o acorde a los parámetros subjetivamente establecidos.

De esta manera, en el marco de este estudio hemos definimos al proceso de búsqueda de reinserción laboral como cursos de acción que se inician en un momento previo o cercano –pero no necesariamente superpuesto– al momento de la pérdida del empleo, y cuya resolución no se resuelve con el acceso a cualquier tipo de trabajo. La posibilidad entonces de evaluar el proceso o trayectoria de la búsqueda de reinserción nos condujo a nuevos observables, pero también a problemas de interpretación.

En efecto, el intento por determinar una tipología para estos procesos que alcanzara a la totalidad de la muestra presentó algunas dificultades. La principal dificultad remitió al hecho de que –en un número amplio de casos– la forma en que las particularidades de cada individuo tomaban importancia en el proceso de búsqueda se ligaba al desarrollo de eventos y atributos en interacción previos a cada trayectoria. Por lo mismo, quedaba invalidada, o al menos resultaba de dudosa confianza, cualquier representación de trayectorias que sólo consideraran la situación al inicio y el fin de las mismas.

Ante esta observación, aparecía como una posible opción construir una tipología de índole más descriptiva, que en lugar de combinar atributos iniciales con resultados finales, procurase agrupar algunos puntos del trayecto con caracteres y elecciones de los sujetos, que pudieran ser representativas de los cursos observados. Esta opción –teóricamente viable– se volvía en todas sus formas poco permeable al protagonismo del tiempo y a la multiplicación de las diferentes combinaciones temporales de eventos y atributos. Esta multiplicación se apoyaba en el hecho de constatar que –por ejemplo– la capacidad de subsistir por fuera del mercado de trabajo no se volvía relevante hasta no prolongarse la búsqueda, a la vez que las posibilidades de estructurar proyectos de vida no laborales eran relevantes sólo luego de ciertos acontecimientos. Al mismo tiempo, dimensiones como el capital educativo o la edad, alternaban su relevancia dinámicamente a lo largo del proceso.

Es decir, que una vez comprendidos los puntos de inflexión y el peso de las condiciones participantes en el proceso de búsqueda, su exposición parecía desbordar la elaboración de trayectorias típicas. En consecuencia, la posibilidad de desnudar esta lógica en su movimiento mismo –por momentos circular, por momentos ramificado– nos pareció más atractiva, más simple y más precisa que la elaboración de tipos particulares que fueran –al fin y al cabo– ejemplos del funcionamiento de aquel marco más amplio.

Para lograr este objetivo, se recurrió a la elaboración de un *diagrama de trayectoria o de transición de estados*. Estos diagramas describen los cursos de acción en términos de secuencias de estados o, dicho de otro modo, transiciones entre estados, situaciones condicionantes y consecuencias resultantes. Estos diagramas no especifican la duración cuantitativa respecto a los períodos de tiempo de los estados, sino la secuencialidad existente o posible entre los mismos.

Diagrama de transición de estados

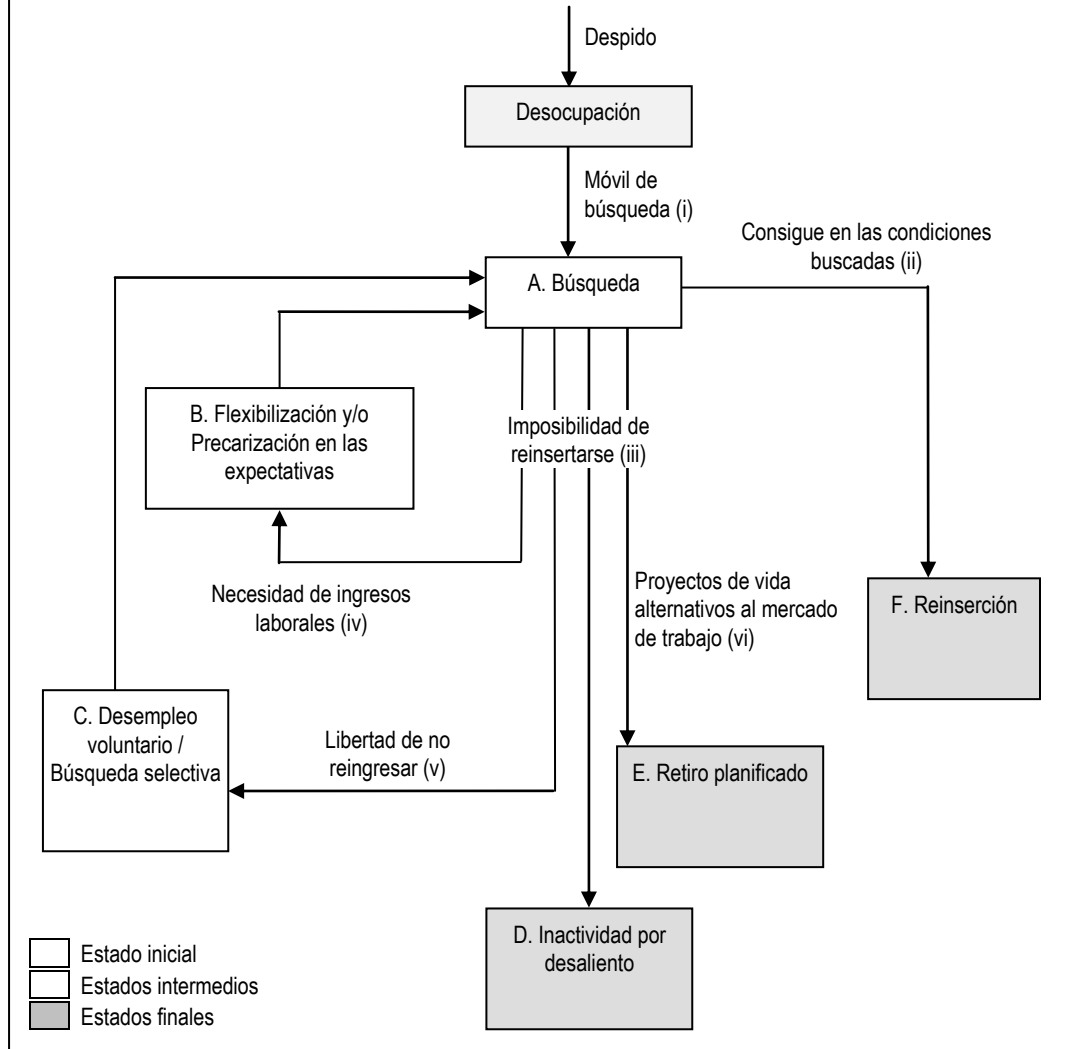
En la Figura 2 puede verse el diagrama elaborado para representar el proceso de búsqueda, conteniendo:

- La pérdida del empleo como proceso inicial, a partir de la cual surge la acción de búsqueda (A).
- Dos posibles estados iterativos intermedios: la flexibilización y/o precarización en las expectativas (B) y el desempleo voluntario por búsqueda selectiva (C).
- Tres posibles estados finales: inactividad por desaliento (D), retiro planificado (E) y reinserción (F).

Un elemento significativo dentro del diagrama son los circuitos que se forman tomando como centro ya sea las búsquedas prolongadas o la precarización/flexibilización de las expectativas para la búsqueda ($A \rightarrow B \rightarrow A$ o $A \rightarrow C \rightarrow A$ respectivamente). Estos circuitos describen formas de prolongación del desempleo, sin convertir a sus estados intermedios en instancias terminales de la trayectoria, sino mostrándolas ligadas a la red total de alternativas y condiciones en que la vida del sujeto transcurre.

La presencia de estos ciclos iterativos al interior del diagrama indica la factibilidad de trayectorias combinadas de resistencia y precarización, o de búsqueda selectiva e inactividad, en la medida en que los estados intermedios pueden volverse antecedentes o precedentes de los demás. Por ejemplo, una determinada trayectoria podría pasar por un período de búsqueda selectiva (C), para luego –agotados los recursos de financiación de la misma como el seguro de desempleo e indemnizaciones– sobrevenir una precarización del tipo de empleo buscado (B), para finalmente terminar en la inactividad por desaliento (D) (tal trayectoria podría resumirse como $A \rightarrow B \rightarrow A \rightarrow C \rightarrow A \rightarrow D$)

Figura 2: Diagrama de transición de estados del proceso de búsqueda



Situaciones condicionantes de las trayectorias de búsqueda

En el diagrama pueden observarse condiciones mediando los pasajes de un estado a otro. Estos cambios, implican por lo general el encuentro de cierto número de situaciones condicionantes en un momento particular de la trayectoria, cuya resultante define el sentido de la misma.

En este apartado se recorre cada uno de estos condicionantes, describiendo brevemente las singularidades más relevantes que fueron observadas en los casos:

Móviles de la búsqueda (i)

La pérdida del empleo –y más aún el tiempo de permanencia en ese estado⁹– enfrenta a los sujetos a la propia racionalización de los móviles que los vinculaban al empleo de origen, no resultando

⁹ Los estudios de Jean Piaget sobre los procesos de toma de conciencia, reconocen en las “desadaptaciones” un caso particular y no descuidable de las razones funcionales de las tomas de conciencia, reglajes activos de las acciones y elecciones deliberadas. (j. Piaget;1970)

siempre, ni con mayor frecuencias, los móviles relacionados con la exclusiva necesidad de medios de vida.

De esta manera, los móviles de la búsqueda de un trabajo o empleo nos introduce en el análisis dinámico de las necesidades, estrategias y preferencias individuales. Sin duda, el móvil o factor “necesidad económica” domina el escenario formal de la búsqueda de un empleo o trabajo en casi todos los casos. Pero también cabe observar que si bien abundan caracteres racionales, ajustados a reglas de preferencias y de utilidad en los comportamientos de búsqueda y evaluación de un trabajo, no son necesariamente motivaciones de esta índole las que acompañan las elecciones asumidos por los sujetos. Las evidencias empíricas, nos han llevado a relativizar la fuerza y generalidad de los comportamientos basados en la “elección racional” según “costo de oportunidad”, generalmente asociado con el fenómeno de la desocupación y/o a la prolongación temporal del mismo.

Por otra parte, que el móvil económico haya sido en muchos casos una resultante o consecuencia de otras transiciones, no quiere decir que este factor haya sido el motivo principal de la búsqueda de un empleo a lo largo de toda la trayectoria.

En esta instancia se ponen en evidencia los elementos que convierten al trabajo en un polo de atracción para el espacio social, incluso más allá de los beneficios económicos esperables del mismo. Aquello que se nos apareció desde el inicio como el factor ‘presión a reinsertarse’ en un ámbito laboral, exhibe tanto las dificultades de volver a obtener un empleo en la coyuntura económica desfavorable, como –curiosamente– las dificultades que implica la decisión abierta de no volver al mercado de trabajo¹⁰. Esta última cuestión marcaba más que ninguna otra el peso de la moralidad del trabajo o, de otro modo, la centralidad del trabajo en tanto eje estructurante de la vida social moderna.

Éxito o fracaso de la búsqueda (ii y iii)

El éxito o fracaso de la búsqueda se relaciona a una multiplicidad de factores, pero en general estos se concentran alrededor de las capacidades personales de negociar en el mercado de trabajo, o, paralelamente, en la capacidad de poner en juego el conjunto de relaciones interpersonales (amistades, familias, etc.) vinculables con la posibilidad de introducirse en un nuevo ámbito laboral.

Es importante destacar que en casi la totalidad de los casos la búsqueda se orienta a fuentes específicas de empleos, y un determinado rubro de empleos, los cuales acotan y especifican los espacios de búsqueda y de reinserción posteriores. En este sentido, la búsqueda se desarrolla como una puesta en común de estos parámetros de empleo buscado, en una interacción parcial y segmentada con el mercado de trabajo. En los casos de búsquedas prolongadas, no se observaron en general situaciones de inhabilitación absoluta de reingresar al mercado laboral, sino más frecuentemente ofertas extremadamente distantes a las condiciones de los empleos de origen.

Libertad versus necesidad de un empleo o trabajo (iv y v)

La posibilidad de mantener y realizar proyectos familiares, profesionales o específicamente laborales se encuentra en todos los casos mediada por la capacidad de los sujetos de sostenerse

¹⁰El pasaje a la inactividad no se dio en general sin tensiones ni ambivalencias; o incluso en algunos casos tomó la forma de una pausa de una búsqueda de inserción laboral que se retomaría en un difuso largo plazo. Sin querer trabajar en la actualidad ni haber tentado posibilidades presentes de búsqueda, se hacen proyecciones futuras en las que se instala una potencial vuelta al mercado. La situación fue particularmente frecuente en las mujeres que habían trabajado para cubrir una eventual necesidad de ingresos en el núcleo familiar que a la actualidad ya se encuentre resuelta; o aquellas que experimentaron cambios de estado civil o ampliación de la carga familiar en el período observado.

económicamente al margen de un empleo o trabajo, mientras se procura una reinserción acorde con las expectativas de vida y los valores laborales.

Una forma de ejemplificar como las “habilitaciones” comportan cierto margen de maniobra frente a los empleos asalariados que se ofrecen, es el hecho observado de cómo el Seguro de Desempleo se combina con inserciones alternadas e intermitentes de tipo changa o emprendimientos por cuenta propia junto con la permanencia de un ingreso –aunque escaso– regular y previsible, provisto por el Seguro de Desempleo, resultando de esta estrategia un patrón de ingresos y conformidad, preferido a las ofertas de mercado.

Este margen de libertad se apoya en un conjunto amplio de condiciones de vida, que incluyen desde la posibilidad de disponer de un ingreso económico alternativo, o contar con relevos en la responsabilidad de sostener al economía del grupo familiar, o incluso disponer de un soporte afectivo y relacional para seguir dotando de sentido y expectativas el ejercicio de la búsqueda.

El margen inicial de libertad, sin embargo, tiende a reducirse cuando el proceso de búsqueda opera sobre tales habilitaciones (acumulación de necesidades familiares insatisfechas, descalificación de saberes laborales y trayectorias sociales, etc.), alterando el margen de libertad y la capacidad de negociación de los sujetos en todos los ámbitos de su vida social.

Existencia de proyectos alternativos (vi)

Cuando no se hace posible una reinserción en los términos buscados, a medida que el tiempo transcurre gana importancia la existencia de proyectos de vida que puedan operar por fuera del mercado de trabajo. Tradicionalmente –en un marco de pleno empleo– el rol social para los hombres se construyó en gran medida en torno a la participación en el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, si bien esta asignación no era tan directa, la participación laboral como vía de autonomía y de pertenencia a un ámbito colectivo constituyó igualmente al trabajo como un elemento positivo –aunque quizás no imprescindible– de la vida social.

En el contexto actual –de débil asimilación de mano de obra al mercado de trabajo– la posibilidad de construirse simbólicamente un proyecto de vida que pueda proyectarse socialmente por fuera de lo laboral puede permitir a los individuos con dicha capacidad abstraerse de la presión social –e incluso económica– de encontrarse en la inactividad. Como casos más frecuentes de proyectos de vida ajenos al mercado de trabajo se encuentran fundamentalmente aquellos orientados a la reproducción del núcleo doméstico, proyectos de formación o especialización y en cierta medida estrategias de colaboración con unidades económicas existentes (negocios familiares, asistencia en la profesión del cónyuge, etc). También en función de la edad, es posible que se decida abandonar la búsqueda ordenando la decisión como un retiro adelantado.

Es interesante destacar cómo esta condición para el retiro hacia la inactividad es diferente a la presencia o no de necesidades económicas en el hogar; es decir, que la posibilidad de estructurar un proyecto de vida por fuera del mercado de trabajo puede no estar visible por limitaciones en términos de imaginario o episteme. Ejemplo claros de esto son los casos en que la búsqueda se continúa incluso luego de suplirse el ingreso por la salida de otro miembro del hogar al mercado de trabajo, como en caso opuestos en que la búsqueda se abandona incluso cuando la pérdida del empleo haya implicado el regreso al núcleo paterno y una visible degradación de las condiciones de vida.

Estados del proceso de búsqueda

Cada transición conlleva como consecuencia un nuevo estado transicional dependiendo del tipo de intervención que tuvieron las situaciones o factores condicionantes. A continuación, presentamos

los estados o tránsitos típicos que resultaron relevantes y pertinentes después de un análisis exhaustivo de los casos estudiados.

Búsqueda de un empleo o trabajo (A)

Los casos dan cuenta de una heterogeneidad de modalidades de búsqueda, en tanto configuración de diferentes situaciones, estrategias y prototipos de acción. En todos los casos, hemos reconocido comportamientos “racionales”, pero no siempre las respuestas individuales se ajustaron al cálculo del beneficio económico. Muchas veces, elecciones y acciones –cualquiera haya sido su resultado o devenir– estuvieron sujetas a racionalidades de otra naturaleza (el deber moral o solidario, el valor del status o identidad, la proyección profesional, etc).

De hecho, las prácticas de búsqueda de empleo llevadas a cabo por estrategias que toman decisiones y aprovechan recursos calculando el costo y beneficio económico de cada oportunidad, resultaron no sólo infrecuentes o excepcionales, sino incluso no constantes en un mismo individuo.

Por todo esto, no nos pareció adecuado representar este tránsito como una acción permanente y regular, fundada en una identidad social unívoca. Este estado, por el contrario, se produce y reproduce a partir de los condicionantes de origen que motivan la búsqueda y de los resultados a los cuales se arriba. Por lo mismo, el estado de búsqueda no es permanente ni regular, y tampoco expresión de una identidad estable a lo largo de una trayectoria, debido a que las acciones se definen y recrean en función de los aprendizajes y de los resultados que deja dicha práctica.

Por otra parte es necesario aquí recuperar los aportes (De Certeau, 1988; Isla, Lacarrieu, Selby, 2000) que discuten la pertinencia del concepto de estrategia cuando el espacio de toma de decisiones es muy reducido y la noción temporal de largo o mediano plazo –subyacentes al concepto de estrategia–; se convierte en urgencia de resolver, en la coyuntura, necesidades básicas o situaciones vitales en riesgo. La observación, no es de menor importancia. Más aún tomando en cuenta que no con poca frecuencia las metáforas o principios de analogía, revierten en principio de identidad.

Flexibilización y/o Precarización en las expectativas (B)

Avanzada la confrontación de expectativas y oportunidades, así como la reducción del fondo de reserva, el proceso de desempleo tiende a dar lugar al desgaste de la fuerza de trabajo, así como a la introducción de ajustes en los patrones de consumo culturales, sociales y reproductivos.

Este fenómeno conduce –cualquiera sea el tipo de proceso– a una degradación en función de necesidades, obligando a resignar en gran medida motivaciones iniciales (factores de realización profesional, remuneración en función de responsabilidades, tareas en función de saberes disponibles, etc), para dejar al trabajo en su sola función de ser fuente de un ingreso.

Ante estas dificultades para lograr las reinserciones buscadas, encontramos procesos sociales de desempleo que implicaron una aceptación no inmediata ni unívoca pero sí efectiva, a manera de “válvula de ajuste de la flexibilidad”, a nuevas relaciones salariales y condiciones de trabajo. Esta situación encontró un patrón común en trabajadores adultos –de ambos sexos–, de baja o mediana calificación, socializados en una cultura centrada en la concepción de trabajos estables y protegidos, pero sobre todo fuertemente afectados por demandas familiares de atención urgente. El seguro de desempleo cumplió un papel importante de contención y apoyo en la búsqueda, pero insuficiente para sostener una estrategia efectiva de resistencia a aceptar relaciones laborales precarizadas o económicamente desventajosas. En estos casos, la posibilidad y opción de emprender trabajos por “cuenta propia” –en general inestables– no significó la realización o adopción personal o familiar de un proyecto laboral, sino, muy por el contrario, un “refugio

económico” frente al desempleo, o un “refugio moral” transitorio previo a aceptar las ofertas precarizadas del mercado.

Desempleo voluntario / Búsqueda selectiva (C)

Pudo evidenciarse que –en muchos casos– la extensión temporal del desempleo fue la resultante de una persistente resistencia a las condiciones y ofertas del mercado; vinculada a la imposibilidad de acceder a una reinserción laboral en iguales o al menos similares condiciones a las de expulsión.

Estos procesos implican –durante el plazo en que se sostienen– la necesidad de una fuente de financiación económica, por el costo implicado por un lado en la continuación de la búsqueda y por otro en la reproducción misma del individuo carente de ingresos.

Esta situación si bien presente en diferentes perfiles calificados, adoptó un patrón más general en los adultos jóvenes. Esta particular posición de mercado, relativamente más ventajosa –por mayor capital educativo y social, calificación laboral y motivación personal–, hizo posible que estos trabajadores desplazaran o descartaran reinserciones precarizadas –en términos de ingresos–, hasta no lograr condiciones económicas favorables de reemplazo –vía trabajo asalariado o negocio propio–. En general, por uno u otro medio, fue posible una reinserción óptima –en términos de ingresos o de proyecto laboral y/o de capacidad futura de negociar en el mercado– en forma relativamente rápida.

Inactividad por desaliento (D)

Esta situación, más proclive entre los trabajadores varones, jefes de familia, adultos o mayores de 50 años, poseedores de un oficio o una calificación especializada, generó un doble proceso de cambio social –en el mercado y en el hogar–.

Al mismo tiempo, la persistencia en el tiempo del desempleo implicó el reemplazo y el cambio de rol al interior del hogar de la función de principal proveedor de ingresos, ahora obligadamente a cargo del cónyuge, hermanos, de los padres o de los hijos. En los perfiles socio-laborales más vulnerables –y familiarmente más precarios–, esta posición implicó desaliento, un mayor empobrecimiento y una fuerte caída social por segregación y exclusión.

Retiro planificado o estratégico (E)

Procesos de desempleo en donde predominó el retiro voluntario del mercado laboral como estrategia personal de formación profesional y/o vocación con la vida familiar y reproductiva.

Esta situación se hizo particularmente presente en mujeres y varones jóvenes no jefes de hogar, con niveles medios de instrucción o estudios profesionales incompletos. En todos los casos, existiendo en el grupo familiar un ingreso alternativo o principal capaz de solventar el retiro laboral –sea que se lo proyectara como transitorio o como definitivo–.

En general, las mujeres que optaron por la unión o la reproducción familiar presentaron un mayor desapego en cuanto al valor subjetivo del trabajo, a la vez que fuerte apego a la vida familiar y valoración de la función económica del cónyuge, sin descartar sin embargo una futura reinserción laboral en función de expectativas de ingresos y movilidad social ascendente.

En cuanto a las mujeres y varones que optaron por completar estudios profesionales, iniciar una carrera institucional o simplemente capacitarse, pusieron en segundo lugar el trabajo como fuente de ingresos, centrando su interés en el valor futuro de la formación profesional.

Cuando los ingresos alternativos no estuvieron disponibles desde el momento mismo del despido, el seguro de desempleo y las indemnizaciones sirvieron como fondo de reserva para solventar el costo inicial del retiro.

La reinserción (F)

El momento de la reinserción, a partir de la dinámica especificada en el diagrama, agrupa una serie relativamente variada de situaciones, según el tipo de reinserción lograda, y los plazos y transformaciones que fueran necesarios para acceder al mismo. En la siguiente sección se elaborarán en mayor profundidad algunas reflexiones sobre la reinserción como instancia de aparente restitución del orden laboral quebrado al momento de la pérdida del empleo de origen.

8. Consideraciones Finales

En principio, cabe aquí destacar la función objetiva que parece haber tenido el desempleo sobre las relaciones de fuerza capital-trabajo: la estructuración de un proceso “legitimado” de producción de excedentes relativos y absolutos de fuerza de trabajo, a partir de lo cual la misma es objeto de intercambio, reemplazo y devaluación, todo lo cual se expresa en los niveles y formas que asume la precariedad laboral, la subocupación y el desempleo estructural.

Este hecho debe sin duda ser interpretado como un rasgo particular de las nuevas reglas de acumulación y regulación económica, a la vez que constituye un verdadero logro negativo desde el punto de vista del cambio social. De ahí que a nuestro juicio la clave interpretativa del fenómeno de la flexibilización laboral no sólo se encuentre en sus efectos de inestabilidad laboral, sino también en las formas en que el fenómeno expresa y reproduce una nueva identidad social en la fuerza de trabajo activa, la cual interviene de manera regresiva en la puja de la distribución del ingreso y de poder entre los actores sociales.

Por último, más allá de cuestiones de índole metodológicas y conceptuales reseñadas en este trabajo, cabe considerar sintéticamente algunos rasgos que pueden resultar relevantes en tanto resultados del estudio de los casos de la muestra a partir de abordaje propuesto.

- A través de los relatos se exhibe por un lado la impronta de haber sido reemplazados por otros trabajadores (en forma de contratación directa o terciarizada más barata o de la cual se pudiera prescindirse sin rigideces legales o a menor costo); y por otro se evidencia que mientras se sobreviven a las distintas etapas de racionalización de personal ellos mismos absorben más trabajo, sin ser recompensados; implicando esto una precarización de hecho de las condiciones originarias de empleo.
- Los procesos de despidos actuaron sobre los sujetos cesanteados en forma directa, e indirectamente sobre los empleados que mantuvieron su trabajo. Sin embargo la ecuación de expansión del disciplinamiento no se detuvo allí. Los despidos, vincularon el adentro y el afuera de la empresa; y la reinserción siguió multiplicando los efectos flexibilizatorios, a partir de delinear trayectorias de rotación laboral.
- En algunos sujetos la precarización de las nuevas condiciones laborales se vieron anticipadas en el empleo de referencia. Quedando las mismas asociadas a ciertos grados de resistencia y conflicto. Para otros, sólo empiezan a ser vivenciadas en la búsqueda de un nuevo empleo, cuando el mercado valida el trabajo que ofrecen a precios que están por debajo de lo que ellos esperan, o cuando no encuentran un trabajo, o cuando se requiere de ellos exigencias mucho mayores, sin una contrapartida de algún tipo.

- Asimismo, a partir del seguimiento longitudinal de cursos laborales posteriores a despidos se evidencia que en el escenario laboral en el que los sujetos intentan su reinserción, la noción de despido y el significado subjetivo enlazado al mismo, ha cambiado. Este cambio se origina (y más particularmente sobre los trabajadores del sector formal) como la racionalización del hecho vivencial del despido en tanto ruptura respecto a un ámbito laboral que se presentaba para sí como estable, previsible y propio; y se confirma, en la sucesión de empleos diversos que conforman las trayectorias laborales posteriores, donde la incertidumbre y la relatividad de cada empleo adquiere cierta naturalización.
- A la vez, dos factores más a destacar ante estos procesos de cambio: el primero, se relaciona al desgaste mismo de la fuerza de trabajo y la pérdida de antigüedad y control sobre el puesto que experimentan los sujetos en los procesos de despido-desempleo-reempleo. En este sentido, como ya se mencionara el conocimiento del ámbito de trabajo y el manejo de las relaciones al interior de la unidad productiva, que se apoya en el tiempo de socialización y pertenencia al mismo, constituye un factor de poder relativo para el trabajador, que se puso en juego en la capacidad de comportamientos estratégicos durante el proceso de despido. Por esto, el alejamiento respecto a un puesto relativamente estable y controlado implica una transformación y una simplificación en las relaciones de poder. El segundo factor que es preciso mencionar enlaza también la vivencia de la desocupación con la difusión en este periodo de una creciente precarización del mercado de trabajo. Esta precarización –detectable en función de criterios de estabilidad, beneficios sociales y retribución salarial del empleo– puede verse operacionalizada en la resignificación del despido operada en el plano normativo. En primera instancia el despido se endoginiza como forma normal del funcionamiento del empleo, a través de las nuevas y expandidas formas de contrataciones por tiempo determinado, sin cobertura plena de beneficios sociales. En segunda instancia, el propio contrato por tiempo indeterminado flexibiliza sus bordes, extendiendo el período de prueba y reduciendo fuertemente los gastos indemnizatorios por despidos.
- Tales modificaciones, implicaron nuevas formas y contenidos para el fenómeno empleo; al tiempo que los despidos se constituyeron en un medio, entre otros, de reconversión del mismo. Esto es, que la forma de aprovechamiento de la nueva norma flexible, requirió la destitución de los contratos anteriores o el socavamiento de los mismos a partir de contraponerlos a la experiencia de la incorporación de trabajadores contratados bajo el nuevo clima de época, sin duda más disponibles-disciplinados.

En cualquier caso, parece seguir vigente –a la vez que enriquecida– la máxima que dicta que el desempleo y la precariedad laboral constituyen las formas típicas bajo las cuales se expresa la mayor subordinación económica y social al capital de los trabajadores sin medios de producción, y las posibilidades objetivas y subjetivas de su mayor control y explotación.

Bibliografía

- Barbeito, A. Y Lo Vuolo, R.: La modernización excluyente. Transformación económica y Estado de Bienestar en Argentina. Bs. As. UNICEF/CIEPP/LOZADA, 1992.
- Castel, R.: La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Ed. Paidós, Bs.as. 1997.
- Dobb, M.: “Teorías del valor y de la distribución desde Adam Smith. Ideología y Teorías Económicas”, SXXI, México, 1991.
- Eisemberg, P. & Lazarsfeld, P.: "The psychological effects of unemployment". Psychological Bulletin N° 35 p.358-390. 1938
- Elías, N.: “Sociología Fundamental”. Gedisa, Barcelona, 1999.
- Fitoussi, J. Y Rosanvallon, P.: La nueva era de las desigualdades. Bs.As. Manantial. 1997.
- Gorz, A.: Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica. Bs. As. Ed. Sistema, Colección Politeia. 1997.
- Gorz, A.: Miserias del presente, riqueza de lo posible. Bs.As. Piados. 1998.
- Isla, A.; Lacarrieu, M. y Selby, H.: “ Parando la Olla. Transformaciones familiares, representaciones y valores en los tiempos de Menem.” FLACSO, Ed. Norma, Bs. As, 1999.
- Marx, C.: “El capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I” FCE, México, 1968.
- Nun, J.: “El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal”, en Revista Desarrollo Económico, IDES Vol. 38, N° 152, Bs. As., Argentina, 1999.
- Nun, J.: “Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal” en Revista Latinoamericana de Sociología. Centro de Investigaciones Sociales del Instituto Torcuato Di Tella. Vol. V, N° 2. Buenos Aires, julio 1969.
- Pries, L.: “ Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales (en Puebla), inédito, 1995.
- Rosanvallon, P.: “La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia. Bs. As. Manantial. 1995.
- Standing, G.: “Vulnerable Groups in Urban Labour Process”, WEP, Working Paper, N° 13, 1987
- Thurrow, L.: “El futuro del Capitalismo” 1995.
- Villarreal, J.: La exclusión social. Bs. As. Norma. 1996
- Yurdon, E.: “Análisis Estructurado Moderno”. Prentice-Hall. México, 1993.