

Estructurando las percepciones sobre asalariados precarios del GBA.

Molina Derteano, Pablo y Ortega , Carlos.

Cita:

Molina Derteano, Pablo y Ortega , Carlos (Octubre, 2004). *Estructurando las percepciones sobre asalariados precarios del GBA. II Congreso Nacional de Sociología / VI Jornadas de Sociología de la UBA / Pre-ALAS 2005. Facultad de Ciencias Sociales , UBA, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/pablo.molina.derteano/110>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p4wr/vn2>



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>.

Estructurando las percepciones sobre asalariados precarios del GBA.

Pablo Molina Derteano

Carlos Ortega.

La siguiente ponencia indaga sobre las condiciones de vida y reproducción de asalariados precarios que trabajan en pequeños establecimientos comerciales. Estos cuentan con muy pocos empleados, por no decir que en muchos casos son el jefe y el entrevistado.

Se trata de un grupo pequeño de 15 casos; 2 de ellos empleados de Ferias en Solano y 3 de ellos empleados en pequeños locales en Quilmes. Todos estos casos fueron entrevistados con profundidad. Uno de los entrevistados y nueve jóvenes más entre 18 y 25 años participaron de un grupo focal. Todas estas indagaciones fueron hechas como marco del Proyecto Foncyt 9640 "La Supervivencia de los Desplazados: Trayectorias Económicas, Condiciones de Vida, Reproducción Social, Identidades Colectivas y Políticas Posibles". Mediante el análisis de sus relatos y experiencias laborales y de vida se pudieron vislumbrar algunas de las estrategias e imaginarios que derivan de su posición estructural y estratégica en la dinámica social de la Argentina post-default.

Quiénes son, Donde están?

Los interrogantes que guían esta ponencia parten de un trabajo más amplio y tienen su eje en la identidad asalariada. ¿Dónde se ubican estos segmentos en el espectro de la informalidad y la marginalidad? ¿Y cuáles son sus concepciones? ¿Cómo se perciben a sí mismos en esta trayectoria?

Adelantaremos que una de las ideas fundamentales es la identificación de la práctica laboral con un modelo societario. Esto supone ejes estructurantes que se presentan a lo largo de la trayectoria socio-laboral. Estos ejes serían el mundo del trabajo, la familia y el barrio. Esta ponencia indaga sólo los aspectos referidos a la conformación de una identidad laboral no asalariada, a pesar de prácticas de trabajo asalariado, y el marco general de relaciones dentro del mundo del trabajo.

Esta ponencia se divide en dos partes. Una de carácter más teórico que propone un modelo de ubicación de los segmentos. Otra de carácter más empírico que estudia estas representaciones y la conformación de identidades en las prácticas laborales. Finalmente, se emitirá una conclusión.

Parte I: El esquema de contención.

Los asalariados precarios: Razón y estructura

El segmento que nos ocupa presenta de por sí sólo una serie de interrogantes propios que se pueden desprender de la planteado anteriormente. La primera de ellas tiene que ver con la denominación del segmento. ¿Qué se debe entender por un asalariado? Grupo mayoritario de la formación social argentina entre 1945 y 1980 al menos, el término asalariado no sólo refiere a un modo de remuneración basado en un cálculo de horas trabajadas por mes, mas asignaciones y aportes varios, sino que su composición es una objetivación de una serie de avances en la legislación social y laboral de la Argentina. El término “asalariado” posee un peso histórico específico y su nombre no deja de hacer referencia a un modelo de dominación social y acumulación capitalista conocido como la sociedad salarial (Gorz, 1997). Ahora bien, se tomaba por asalariado a aquellos sectores obreros que gozaron de importantes niveles de ingreso en Argentina en comparación al resto de Latinoamérica (Beccaria,2001) y que encarnaron un tipo bien definido de relación entre trabajo y capital. Esta relación conoció sin embargo, desde sus inicios un hermano bastardo, en donde el conjunto de beneficios propios de la relación asalariada está ausente o funciona de forma irregular. Lo que comúnmente se conoce como forma de contratación formal o “en blanco”, se encuentra ausente en determinados tipos de contratación informal. Allí empujados por la necesidad subjetiva y la incapacidad del mercado de absorber mano de obra poco y/o no calificada, se dan situaciones de contratación informal que asumen rasgos de trabajo asalariado en lo que a los aspectos rutinarios refiere, pero que se destacan las situaciones de explotación encubierta y la ausencia de todo tipo de prestaciones sociales (Beccaria, 2002; Tokman, 2001)

Nuestro segmento de asalariados precarios tiene la particularidad de desempeñarse en pequeños comercios o unidades productivas muy pequeñas. En las líneas que siguen trataremos de ubicarlos en el espectro social de diferentes mercados laborales, sectores productivos y oferta en el mercado de trabajo. Partimos del siguiente modelo tomado en gran medida de los aportes de Piore (1979) y Nun (2000). Adoptaremos un esquema de círculo concéntrico en donde los diferentes sujetos deben posicionarse medidos tanto por una medida escalar (lo que tiene y lo que no) así como por la distancia con respecto al centro (Tedesco, 2001; Graziano y Molina Derteano, 2003). Describamos primero este tipo de círculo utilizando la noción de mercados segmentados propuesto por Piore.

Según este autor, el mercado de trabajo se divide en segmentos de acuerdo a la productividad, calidad de los empleos y tipo de remuneraciones. También cabe destacar

que para cada segmento del mercado laboral corresponde un sector o sectores productivos clasificados de acuerdo a su productividad y preeminencia en el mercado. Antes de pasar a describirlos, debemos señalar que la obra de Piore esta pensada en la sociedad norteamericana de los '70 y principios de los '80, en busca de una recuperación tras la crisis del keynesianismo. Piore distingue un mercado primario en donde se pagan buenos sueldos, son muy productivos y los trabajadores gozan de un status y posibilidades de ascenso laboral y desarrollo de sus carreras. A su vez, están relativamente organizados y los sindicatos pueden ser muy poderosos; también predominan los puestos gerenciales y de profesionales alta o medianamente calificados. Aquí se ubican los sectores productivos relacionados a la industria de alta tecnología, bienes de alto valor agregado, y el sector más dinámico de servicios. Aunque Piore distingue un sector secundario después, hay una instancia intermedia. El sector primario se divide en un segmento superior antes señalado, y un segmento inferior formado por empleos de baja o media productividad, donde las posibilidades de ascenso laboral y desarrollo personal son magras o inexistentes, pero que se destaca por ofrecer puestos en forma de empleos protegidos con algunos o casi todos los beneficios sociales. Son sectores productivos vinculados a las industrias extractivas según commodities, industrias marginales y un sector de servicios relacionado con los pequeños y medianos comercios y algunas ramas de servicios en ascenso que requieren puestos poco calificados como limpieza y seguridad (Beccaria, 2002). Queda finalmente, el sector secundario definido por pautas de contratación y relaciones laborales totalmente informales, con un grupo de trabajadores segmentados, no sindicalizados batidos en estrategias individuales de subsistencias. Son empleos poco productivos, que requieren baja o ninguna calificación en especial. Se trata de pautas de contratación personales, informales, y de una gran heterogeneidad que varía desde vínculos cuasi-familiares a situaciones en las que no conviene hacer demasiadas preguntas. Esta vinculado a sectores productivos marginales, generalmente de servicios no reconocidos, unidades económicas muy pequeñas de industrias manuales y artesanales, ferias y comercios de barrios periféricos e inclusive actividades extra-legales.

Como indicamos más arriba, la perspectiva de Piore, como modelo abstracto ofrece muchas ventajas para poder caracterizar las diferentes posiciones de nuestros asalariados precarios, pero está originalmente pensado para un tipo de sociedad cuya economía y modos de inserción eran diferentes a la realidad en que se inserta nuestro segmento estudiado. Caben hacer dos observaciones. La primera es que el modelo de Piore ofrece una imagen de mercados cerrados pero caracteriza a las unidades

económicas en él de manera igualmente cerrada. Una gran empresa formal no puede tener empleados formales e informales a la vez, las unidades de la economía informal funcionan separadamente de las del empleo formal, aunque se reconocen vínculos recíprocos. Esto no es tan así hoy día. Aún cuando para los segmentos estudiados esta distinción es válida, conviene señalar que el panorama se ha heterogeneizado mucho más que en el esquema inicial de Piore. Pero además debemos hacer otro aporte a su modelo.

La marginalidad y precariedad

Cuando Piore describe el segmento secundario, su descripción señala los rasgos muy generales de un mercado informal en donde destaca el componente de migrantes internos e internacionales ilegales. Conviene entonces desarrollar más los rasgos del mercado secundario en la Argentina. El segmento primario superior estaría marcado por empleos protegidos de alta productividad y con posibilidades de ascenso social y status, el segmento primario inferior cuyos empleos no serían tan promisorios, pero al menos serían formales y protegidos. El sector secundario englobaría un espectro demasiado amplio por lo que podríamos desagregarlo en tres sectores.

- Un sector del mercado informal, con puestos algo más estables pero precarios, generalmente bajo la forma asalariada. Este sector estaría más cercano al mercado primario inferior, y sería una zona de transición donde diversos factores generalmente extra-laborales pueden actuar para favorecer el ascenso o descenso de este segmento. Esto se vincula con la idea de sector refugio, en donde algunas ocupaciones informales cumplían la función de proveer de sustento laboral a contingentes expulsados del sector formal cuando el ciclo de crecimiento económico esta en baja, para luego poder reinsertarse cuando crezca de nuevo y se vuelvan a generar empleos en el sector formal (Beccaria, 2002)
- Un segundo sector en donde se dan diversos empleos de subsistencias. Los niveles de ingreso si bien pueden parecerse a los del sector anterior, pero se destaca la imposibilidad de sus integrantes de moverse en forma ascendente.
- Finalmente, queda un sector más marginal todavía, en donde los niveles de subsistencia son límites y en donde los grados de estigmatización son los suficientemente altos para profundizar el estancamiento. También se destaca que mientras los dos anteriores pueden ser de alguna forma funcional al régimen de acumulación, una buena mayoría de este sector conforma una masa marginalidad (Nun, (1969) 2000), que puja por su inserción productiva a fin de poder satisfacer sus

más básicas necesidades, pero que en realidad no son necesarios para el régimen de acumulación.

Esta triple segmentación permite caracterizar un poco más el panorama nacional, en donde los sectores marginales y que se desenvuelven en un mercado informal de subsistencia presentan una heterogeneidad mucho más marcada que el esquema inicial de Piore. En cuanto a los dos primeros sectores del mercado secundario, puede decirse que se trata de una oferta de puestos de trabajo que no difieren tanto entre sí, excepto por aquellos que tienden a estancarse, junto con sus ocupantes. El sector más favorecido puede llegar a cumplir las veces la función de sector refugio; el intermedio cuando toma la forma de pequeños proyectos cuentapropia de subsistencia dificulta más la movilidad (Beccaria, 1999; Portes, 2004). Con respecto al sector más marginal, cabe destacar que los “puestos” que allí se generan exceden con mucho el marco legal y funcional y son más el resultado de la presión de esta masa marginal que busca subsistir que el producto de una dinámica propia de mercado o pseudo-mercado. Conviene entonces ahondar un poco más en este concepto de masa marginal.

Nun, en clara oposición a muchos conceptos acerca de la funcionalidad de la marginalidad en el régimen de acumulación del capitalismo dependiente de América Latina, introduce en 1969 el concepto de masa marginal. Nun no creía en los argumentos que “ se empeñaban en demostrar que hasta el último de los campesinos sin tierra o de los vendedores ambulantes de nuestras ciudades no eran únicamente funcionales sino decisivos en la acumulación capitalista” (2000:25) Por el contrario Nun, decía que los regímenes de acumulación capitalista en Latinoamérica generaban límites en la demanda y la expansión productiva. El resultado era un excedente de población que siquiera podía cumplir las funciones de ejército de reserva marxista. Librados a su suerte, podían llegar a auto-generarse sus propios tipos de ocupaciones marginales, que en realidad no eran necesarias para el régimen de acumulación y, en el mejor de los casos eran tolerables. Porque si bien eran afuncionales a la acumulación, se debía evitar que fueran disfuncionales en términos de conflictividad social.

A esta caracterización de los mercados de trabajo, la masa marginal introduce el otro elemento necesario en la descripción de los diferentes anillos de nuestro modelo ideal. Dichos empleos deben tener su correspondencia en subjetividades que los ocupen, sea como resultado de estrategias colectivas o subjetivas. ¿Qué puede determinar su posición y, aún más importante, su movilidad? Hoy en día está en boga sostener que la segmentación del mercado hace que el tránsito ascendente entre estos segmentos esté

prácticamente bloqueado, y muy disminuido en el caso descendente. Por el contrario, sostenemos que está tanto abierto como cerrado, y que es el resultado de una combinación de estrategias y rasgos subjetivos así como de factores estructurales y coyunturales. En cuanto a los rasgos subjetivos, se destacan la capacitación, la edad y las dotes de capital cultural y social que permitan un mejor posicionamiento del sujeto. Respecto a sus estrategias ahondaremos más adelante, pero se puede adelantar la importancia del manejo correcto de los recursos sociales y económicos con que se cuenta.

Pero mientras que en el plano subjetivo, se toman en consideración estos rasgos, también intervienen rasgos estructurales y coyunturales que determinan el tamaño y accesibilidad de los anillos. La posición de la formación social en estudio en un sistema mundial de centro y periferia (Wallerstein, 1979), su régimen de acumulación determina el tamaño relativo de los diferentes mercados, y por ende de los anillos. Estructuralmente, los países de un anillo a otro tiene límites estructurales sólo variables si hubiera una transformación social de envergadura. La coyuntura específica del período contribuye a la reformulación del tamaño y la accesibilidad de uno a otro, pero esta influencia está limitada por los condicionantes estructurales. Veamos el caso de la Argentina.

Contexto Histórico del Fenómeno

Como se ha indicado ya en muchos otros lugares, la Argentina ha estado sometida en los últimos 25 años a un profundo proceso de reconversión política, social y económica. Los profundos cambios, como en muchas de las sociedades occidentales han afectado tanto el esquema de dominación (El Estado Nación corporativo-intervencionista) así como el régimen de acumulación. Este se transforma de un modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones con importante participación económica y regulacionista por parte del Estado a un modelo denominado de Mercado abierto. No ahondaremos mucho sobre los múltiples efectos de esta transformación pero sí señalaremos una serie de rasgos de esta transformación que afectan a nuestros anillos. Señalamos tres:

- El debilitamiento y redefinición del conjunto de lazos contractuales sociales de la sociedad salarial en la Argentina.
- La apertura de la economía y la retirada del Estado de algunos sectores productivos, se inscribieron en el marco de una ofensiva sostenida para eliminar una serie de puestos de empleo de baja productividad.
- El sector formal de la economía aumentó notablemente su productividad, mientras que el sector informal creció mucho en volumen, predominando no sólo los

empleos precarios sino un crecimiento notable de los pequeños proyectos cuentapropia (Beccaria, 1999; Portes, 2004).

Puede decirse que estas tres tendencias dieron como resultado un fuerte reconfiguración de los espacios sociales dentro de los anillos del modelo. Aunque el efecto más visible fue el desempleo, la heterogeneidad del fenómeno debe ser considerada. Para nuestro modelo nos limitaremos a decir que el sector formal se especializó y el núcleo de nuestro esquema cerró muchos de sus accesos. El mercado primario inferior redujo notablemente su tamaño y su peso relativo, y aún más el sector 1 del mercado secundario. El sector 2 creció notablemente, y el 3 aumentó su peso relativo. El modelo se corre así a los márgenes haciéndose peligrosamente voluble con riesgo de implosión. En el año 2002, se consumó el agotamiento político y económico de este modelo, y una medida política de corte macroeconómico como la devaluación marcó una transformación del esquema de los anillos. El centro creció algo en volumen, mediante la creación de empleos de servicios internacionales dado el cambio favorable. El sector primario inferior experimentó una leve recuperación, mediante una estrategia parcial de retorno al modelo ISI, y los sectores 1 y 2 del mercado secundario fueron los que más crecieron. Se destacan que si bien ha habido índices favorables de crecimiento de la economía, y una leve generación de empleo, estos últimos han sido precarios contribuyendo a agrandar los segmentos 1 y 2 del mercado secundario.

Hasta aquí hemos ofrecido un pequeño esquema general de las posiciones estructurales que se generan en el mercado de trabajo. Ahora veamos los componentes simbólicos de esta división.

Actores, esquemas y estrategias.

El proceso de construcción de este esquema implica una abstracción de un conjunto de posiciones relacionales en el campo social. Sin embargo, esta operación de abstracción, propia de un ejercicio analítico, es también elaborada por los actores legos. Incrustada en los depósitos sociales de sentido (Berger y Luckmann, 1997), de público acceso para el actor lego, los esquemas ideativos (Jodelet, 1986) se constituyen y actúan de forma similar a las representaciones sociales. Los esquemas ideativos, son visiones societales. En ellas el actor construye un esquema más o menos coherente acerca de cómo funciona la sociedad y está toma generalmente una forma iconográfica. Como las representaciones sociales reconocen una fase de objetivación, en donde en forma colectiva, se toman y se vuelven estables algunos aspectos del fenómeno.

¿En que medida puede afirmarse la utilidad y la certeza de que estos esquemas actúan en los actores del segmento propuesto? Los esquemas ideativos difícilmente pueden ser verbalizados en forma coherente por los actores, pero su influencia se puede reconocer mediante las percepciones de cuales son las rutas de ascenso social y cómo se debe actuar “exitosamente”. Con respecto a nuestros actores adelantaremos que el esquema ideativo reconoce esta forma de círculos, en el sentido de que se reconoce un centro y una periferia, pero que sus pautas de percepción acerca de cuales son los clivajes del funcionamiento societal refieren a una suerte de esquema nostálgico de la sociedad salarial.

Nuestras unidades de estudio presuponen sujetos cuyas acciones no sólo son estructuradas por el esquema previo sino que además estructuran dicho esquema. Estructuras estructurantes, o reproducción mediante praxis estructurante (Giddens, 2001). Cada actor inicia su trayectoria y se le presenta un marco de percepciones y estrategias condicionadas por ese sistema de disposiciones estructuradas para la acción que es el habitus (Bourdieu, 1988). Dentro de este esquema, el actor va tomando determinadas decisiones en base a las condiciones existentes, y los resultados de dichas decisiones son condición y posibilidad de nuevas decisiones y nuevas trayectorias posibles (Przewoski, 1983)

Como nuestra unidad de recogida son subjetividades individuales, el método que nos pareció de mejor enfoque y de mayor utilidad fue el estudio de trayectorias socio-laborales. Según Katzman,(1999) los diferentes actores en situación de riesgo o desfavorecidos pueden iniciar acciones para poder salir, esto es encara una estrategia que implica transformar recursos en activos y canalizarlos como estrategias. Las estrategias llevadas a cabo en cada trayectorias pueden ser o bien de mantenimiento (impedir un deterioro de las condiciones socio-económicas del hogar y el individuo) o bien de promoción (una mejora de las mismas, aunque sea mínima). En este sentido, el estudio de las trayectorias y representaciones de los actores nos permite vislumbrar que tipo de estrategias se encaran, como se da este proceso de transformar sus recursos en activos para nuevas estrategias de mejora y que tipo de estrategias han encarado los actores.

Parte II: Extrañando la Sociedad Salarial

Actores y trayectorias.

Como señalamos en la introducción, el segmento que nos ocupa es el de asalariados precarios que trabajan en pequeños establecimientos ubicados en zonas comerciales alejadas de los núcleos más dinámicos de la economía. Es preciso por lo tanto, señalar los rasgos más importantes de nuestra unidad de estudio.

Uno de los rasgos que los define es el hecho de ser asalariados, la cual presupone una determinada modalidad de relación laboral. El vínculo de un asalariado es un vínculo que supone cierta regularidad presencial en la prestación de servicios, lo que implica un horario mas o menos establecido y una remuneración en base a las horas trabajadas, sumadas a ciertas asignaciones del sueldo. El hecho de que sean precarios destaca que estas asignaciones están ausentes, el precio de su fuerza de trabajo ha sido fijada más o menos arbitrariamente y los horarios, si bien establecidos de antemano, varían de forma errática a veces, y a veces, no. Por lo que podemos decir que su forma asalariada

El siguiente rasgo es el ámbito laboral inmediato, los pequeños comercios en donde trabajan. Portes (2004) y Beccaria (1999) señalan que uno de los impactos más marcados del crecimiento de la economía informal durante la transición del modelo de industrialización de sustitución de importaciones a uno de mercado abierto tuvo como una de las consecuencias más importantes en Latinoamérica has dio el crecimiento de pequeños emprendimientos en el área metropolitana. Estos pequeños comercios y pequeños talleres se destacan por una serie de características entre as que se destacan la baja productividad (casi al nivel de supervivencia), la falta de pautas de contratación formales y diversas modalidades informales e irregulares de relación entre los empleados y sus jefes. Esto puede desprenderse de los relatos, como veremos más adelante.

El ámbito laboral intermedio lo constituye el área metropolitana en donde se desenvuelven. Todos los locales en donde trabajan se hallan alejados de la zona más céntrica de Quilmes. Los mismos entrevistados reconocen que a medida de que su desempeño laboral se circunscribe en esta zona, sus posibilidades de ascenso laboral hacia los polos más dinámicos de la economía se ven disminuidas. Pero a su vez, es el barrio y a zona en general la que les ofrece, quizás las únicas posibilidades de trabajo. Los entrevistados declaran que casi ninguno ha tenido eventos laborales por fuera de la zona, pero también que buscan las posibilidades de hacerlo. Ahora bien, es importante señalar que la pertenencia en estos lugares tiene un espiral de doble segregación. Por un lado, las transformaciones estructurales han resultado en el cierre de fábricas y la caída pronunciada de actividad en zonas metropolitanas. Las modalidades han sido de dos

tipos. O bien, el cierre de fábricas en el barrio afectado, o bien la desindustrialización de zonas aledañas que ha causado una pequeña ola migratoria hacia algunos centros del conurbano y, por ende, la sobresaturación de la oferta de mano de obra en la zona, causando aumentos de la cantidad de pobreza y marginalidad.

Una primera aproximación a los casos comprendidos en este análisis nos permite vislumbrar que se trata de trabajadores jóvenes, los cuales inician su trayectoria laboral entre los 14 y los 18 años, muchos de ellos empujados por las necesidades domésticas y desmembramientos familiares. Lo mismo puede decirse de los restantes nueve casos que componen el Focus. Respecto a la particularidad del segmento, la gran mayoría de los casos tuvo una experiencia de trabajo protegido y todos en la actualidad trabajan en negro.

La unidad económica: el pequeño comercio.

El siguiente rasgo es el ámbito laboral inmediato, los pequeños comercios en donde trabajan. Portes (2004) y Beccaria (1999) señalan que uno de los impactos más marcados del crecimiento de la economía informal durante la transición del modelo de industrialización de sustitución de importaciones a uno de mercado abierto tuvo como una de las consecuencias más importantes en Latinoamérica haber dado el crecimiento de pequeños emprendimientos en el área metropolitana. Según Tokman (2001) estos pequeños comercios y pequeños talleres se destacan por una serie de características entre las que se destacan la baja productividad (casi al nivel de supervivencia), la falta de pautas de contratación formales y diversas modalidades informales e irregulares de relación entre los empleados y sus jefes. Esto puede desprenderse de los relatos, como veremos más adelante.

Trabajo protegido y trabajo en negro.

Durante las diferentes instancias de entrevistas, los sujetos relataron algunas de sus experiencias laborales. Los eventos laborales fueron diversos según el caso, pero la categorización era más o menos similar y dicotómica: empleos asalariados en negro y en blanco o protegidos. Nominalmente, los últimos se distinguen de los primeros por los diversos beneficios sociales y hasta por una diferencia de ingresos. Interrogados sobre esto destacaron los beneficios sociales y la seguridad. Durante el focus, se expresaron las ventajas en términos instrumentales: más dinero, menos gastos (por los beneficios), mejor cobertura.

“De trabajar en blanco estuve mucho más tranquila, tenías una obra social, que de repente no era una obra social ¡uh! pero te cubría algún medicamento, podías tener internación y una serie de cosas más que tenías... una seguridad, digamos, ¿me entendés?” (Sonia)

Sonia además de los beneficios introduce la idea de una seguridad, una cobertura, en este caso en términos de salud. Nuevamente la idea de beneficios, a la que ahora se le suma la idea de seguridad. En un análisis más detallado, puede notarse que se busca en realidad, pertenecer. El estar en blanco es más un problema de identidad y de reconocimiento. Debe destacarse que el estar en blanco es una condición que algunos lucharon por conseguir. Lucas nos relata como fue causa del primer conflicto:

“ Porque antes yo trabajé con ellos, y yo me fui... tuvimos una discusión... antes era mala... ahora es más o menos buena. Porque yo empecé trabajando la primera vez, y me fui. (...) Entré a los 14 años, hasta los 18... tuve un problema con ellos por un problema de pago y por el tema de blanco... (...) Dijo que no, que no, que no... nos pusimos a discutir, una cosa va, una cosa viene... y yo empecé con ella, a trabajar de nuevo en el 2002. En Diciembre de 2002, ella me empezó a subir un poquito más el sueldo y me dijo que en blanco no. Pero el negocio se lo armé todo yo... todo, todo, todo yo.”

Nótese que Lucas preferiría romper la relación laboral a no continuar desprotegido. El problema es de carácter doble: cuanto se le paga y cuál es su condición, Lucas volverá con este empleo luego de dos años, donde puede conseguir el aumento de pago. Pero no está en blanco y se siente que no se ha reconocido su trabajo. Se adjudica el hecho de haber sido él quien le armó el negocio, y el trabajo en negro da la sensación de que no queda registrado en ninguna parte.

El trabajo en blanco es protegido e inclusivo. Implica un reconocimiento que afecta a las identidades de los sujetos y al goce de sus derechos. Estos derechos se traducen en beneficios. Y el binomio reconocimiento-beneficio atraviesa todos los reclamos y diferencias entre el trabajo protegido y el trabajo en negro. Pasemos a verlos con más detenimiento.

Al describir el trabajo protegido, algunos como Raúl y Alejandra señalan que el trabajo les dio algo muy importante en términos identitarios. Alejandra se sentía cuidada porque ella y otros empleados hacían cursos de perfeccionamiento. Raúl agradece a su experiencia en Overcar, haberle dado un oficio con el que se siente identificado: soldador. Es decir que cuando eran asalariados protegidos se sentían una parte importante. Ahora, trabajando en negro se siente una parte fácilmente reemplazable, casi desechable. ¿Cómo muta el lugar? La mayoría viene de empleos en pequeños comercios o empresas de servicios. A pesar de ello las tareas parecía más o menos diferenciadas. Ahora se sienten parte difusa de la unidad productiva sin una rutina fija ni tareas muy claras.

“Yo estoy en una tienda de pesca. Y yo entre como ayudante, le hacía los francos a los pibes, todo. Corte que me paga por semana. Y a veces hacía más, hacía menos..hacia de todo.” (Adrián)

“Vos vendrías a ser ayudador. No tenés fijo” (Maxi, dirigiéndose a Horacio cuando explica su trabajo)

De esta forma, los entrevistados no sienten muy claramente cuál es su lugar en sus trabajos. La irregularidad es marcada. Además como recursos prescindible, saben que pueden ser despedidos en cualquier momento:

“Alejandra: No creo que un beneficio es que te pueden echar cuando ellos quieren ..

Adrián: Beneficio para ellos.

Alejandra: Claro cuando vos tenés un contrato tenés derecho a reclamar que no están cumpliendo con el servicio que ellos se comprometieron..pero siendo que vos estás trabajando en negro, no hay nada escrito..

Coordinadora: O sea que la desventaja de trabajar en negro es que te pueden echar cuando quieren...

Alejandra: Claro.

Coordinadora: Cuando estás en blanco, no...

Alejandra: También pero si uno cumple con los requisitos...”

Alejandra deja abierta la última frase ¿Qué quiere expresar? Muy probablemente quiera decir que el despido también existe en los trabajos protegidos, pero los requisitos alejan tal posibilidad. Esto se presta a dos interpretaciones: o en el trabajo en blanco, el trabajador que cumple con los requisitos es valorado o los derechos del trabajador hacen muy costoso el despido por causas arbitrarias. En cualquiera de ambos casos, se refuerza nuestro planteo: un tipo de pertenencia que implica reconocimiento positivo de las capacidades subjetivas.

El entorno laboral.

Gran parte de la interacción diaria se da en el escenario laboral diario. Esto implica considerar las relaciones con los compañeros de trabajo y con sus jefes.

La relación de compañerismo entre los entrevistados no varía significativamente.

“Nos ayudamos bastante, con el cambio, cuando alguna tiene que ir al baño la otra le cuida el puesto, de repente somos compañeras..., como en todos lados” (Sonia)

“Y blanco o negro, la cosa es más o menos igual...Lo único que cambia es con los patronos” (Adrián).

En la mayoría de las situaciones tanto en el trabajo protegido como en negro, están signadas por la ayuda y la protección mutua (cuidado del puesto de la feria hasta el caso de los guardias de seguridad de los boliches).

Como bien lo reconocía Adrián la relación con los compañeros no esta sujeta a variaciones según el tipo de contratación. Pero la relación con los jefes se complejiza. En blanco:

“A mi por ejemplo, me daban premios. Empleado del mes y todo ese tipo de cosas.” (Diego)

“Te pagaban y chau, ni te miraban” (Adrián)

“Claro, venían y era todo así, así, así. Era un relojito, digamos. Tenías un despertador, tenías que salir a esta hora , respetabas todos los horarios.” (Maxi)

Estos relatos dan cuenta de la relación totalmente impersonal del trabajo protegido, donde todo pareciera marcarse dentro de la rigidez de una maquinaria (reloj), pero compensada con una serie de premios y castigos (económicos y morales) al cumplimiento. La legalidad de lo acordado hace de la relación laboral una cuestión distante, estricta pero de respeto. Se interpela al empleado, no a la subjetividad, es decir a su posicionamiento en la estructura de la máquina (“el relojito”).

En cambio la relación con los jefes en el trabajo en negro, cambia la situación:

“Sí..Es lo mejor que hay. No, no fuera de joda. Esta buenísimo porque es un gran chabón. Corte que no es grande el chabón, tendrá 35 años y él sale a bailar con nosotros y anda con cada pendeja el chabón (...)Es mi ídolo. Se les pone hablar, las chamuya..Es mi ídolo, el chabón. No puede estar con las minas que está. Pero bueno, es así. Y está bueno, porque me trata como..Me anda hacer cosas y no me trata como Patrón “Anda pa`alla” Te decís “por favor anda...” “Fijate como está aquello” y no te das cuenta que es tu patrón, haces de cuenta que es un empleado o que es tu amigo. Eso es lo que tiene de bueno. El chabón hace eso, corte para alentarte. Eso es lo que tiene de bueno, te anima.” (Adrián)

“No, son de China no sé de donde son..Hablo con una china que habla castellano. Mas o meno la entiendo. No, es más forra que el otro. Te mandonea porque se cree que habla castellano es más. Pero se junta con los otros y hablan..”Wa cho ninn “ y no le entendés..(...) Son re explotadores esos chabones. A veces te quedas quieto y te empiezan a gritar y no entendés nada...”(Bruno)

Aparece una relación profunda y personalizada, pero autoritaria y de poco respeto a lo pautado. En su mayoría contestan que la relación con su jefe es buena. El caso de Adrián es un extremo. Siente una especie de admiración e identificación. Además destaca el hecho de que el trato sea bueno y no se marquen tanto las diferencias de jerarquías. Encontramos situaciones de idilio, al ver en este a una persona que desearían ser, hasta considerarlos como a casi un compañero.

Dentro de este abanico de situación encontramos otras mas complejas, como es el caos de Bruno, que se dan en unidades económicas mas grandes (supermercados chinos), donde se mezclan hasta sentimientos xenófobos, pero que responden a una reacción a la explotación en la cual están inmersos.

Estos ejemplos nos muestran que entre el trabajo en blanco o en negro, el trato se diferencia en términos de personalización. La relación potencialmente conflictiva entre capital y trabajo se encarna en las figuras del patrón y el empleado. Dentro del trabajo protegido, se diluye al volverse esta parte de una maquinaria abstracta e impersonal en donde ambos, jefe y empleado, están inmersos. Dentro de una relación en negro , en pequeñas unidades económicas, la relación se personaliza. El jefe es jefe en tanto sus rasgos personales hacen de él una buena persona o un miserable explotador.

Piore, siguiendo a Temin (1969), propone que las pautas de conducta en una situación de contratación se ajustan a los diferentes mercados por él propuestos. En el mercado primario superior , éstas son instrumentales. El trabajador es una parte de una maquinaria, un instrumento, cuyo marco de relación esta dado por sus funciones. En el

mercado primario inferior, son consuetudinarias . Se ciñen a determinadas pautas debido a su utilidad intrínseca pero en realidad fuerza más la costumbre que la consideración instrumental. Este sería el caso que conocieron nuestros casos. Un trato impersonal, pero muchas veces teñido por la costumbre consuetudinaria. En el mercado secundario, las pautas son autoritarias, pues los trabajadores están desamparados. Matizaremos un poco más esta afirmación. Son autoritarias en tanto que no están sujetas a ningún marco regulatorio formal, pero también son personalizadas. Es decir que primero pierden todo componente de regularidad y formalidad y se ajustan a las variantes subjetivas planteadas por la interacción diaria. Esto puede dar lugar a un perfil autoritario, pero este es sólo uno de los posibles resultados.

Adrián: “Te parten al medio”.

El riesgo al que están expuestos estos trabajadores sin cobertura y la inseguridad de la permanencia en sus puestos confluye en torno un tema latente a lo largo de la entrevista: la explotación.

Sin beneficios, con un salario y condiciones laborales pactadas en forma informal y sin correlato escrito, la inseguridad es percibida como explotación en su forma más manifiesta: el horario. Si al salario le restamos todos los beneficios y cobertura, nos queda que es un tipo de asignación mensual calculada en base a un precio por hora trabajada. Por ende la cantidad de horas trabajadas , y la división que esta supone entre ocio (dedicado a la persona) y tiempo productivo (dedicado al empleo) es el eje de esta imputación. Y nos dicen los entrevistados:

“En donde laboraba yo antes también era así. Tenías que ir de lunes a lunes , trabajabas 10 horas. (...) y ahí le dabas derecho hasta la 9 y media y si a ellos se le cantaba, laborabas hasta la 10, 11. Era como se le cantaba al patrón.” (Maxi)

“Y tenés que quedarte porque si necesitás la plata, otra no te queda. Y a veces, capaz que el chabón me dice, quedate media hora más, una hora más. Y bueno ¿qué voy a hacer? Me voy a quedar. Y el otro día me tocaba ahí a las ocho de la mañana y tenía que ir igual. El otro pibe se enfermó y me llamaron y tenía que ir...(...) Claro, no te respetan eso (los francos). Yo tenía que jugar a la pelota, y me llamaron y bue, te la tenes que bancar.” (Adrián)

En estos relatos se sugieren la ausencia de horarios fijos de término. No se sugieren empezar antes. En todo caso, son horas extras no reconocidas. Desde Adrián, que como vimos tiene una relación de adoración con su jefe, hasta Maxi, que no los quería mucho, siempre la idea de horas extras aparecen subordinadas a la figura del patrón. El franco tampoco se respeta. Jennifer se queja porque no existe ningún tipo de reconocimiento. Pero quizás el relato más rico es el de Adrián que nos deja en claro, que la necesidad es la razón de esta aceptación. El trabajo se vuelve algo contingente. Al dueño se le plantea

una necesidad (un empleado enfermo), recurre a Adrián aún cuando tiene franco, y él acepta ir porque necesita la plata. Pero no son horas extras que se le pagan, sino un servicio que debe hacerse para evitar indisponer al patrón y que lo echen. Esto está implícito, ya que se sabe que ni vacaciones ni horas extras son reconocidas. Incluso Adrián deja traslucir como atacan su propio tiempo de ocio, como es ir a jugar a la pelota. Sin beneficios, con horarios que pueden no ser fijos, estos trabajadores asalariados precarios redefinen el vínculo laboral. Si el término asalariado (históricamente construido) denota un conjunto de beneficios sociales (aquí inexistentes) y un sueldo calculado en base a las horas trabajadas (que aquí con horas extras no pagadas ni horarios fijos, se desdibuja totalmente), cabe entonces preguntarse ¿Qué son? ¿Cómo se definen?

Identidad “no asalariada”

Una de las preguntas claves acerca tanto en las entrevistas en profundidad como en los focus fue cómo se definía a sí mismos. Las respuestas abarcaban distintos rangos. Lucas y Malvina se definieron como “colaboradores”. Cuando se les pidió un término en el focus, las respuestas fueron diversas. Vale la pena ir reconstruyendo la cadena de significantes (Kornblit, 2003) que se propuso en el focus:

“Coordinadora: Si yo les hiciera esta pregunta. ¿Y uds. que me dirían? ¿Uds son asalariados?

SILENCIO.

Coordinadora: ¿O no? (Pregunta, sólo Horacio asiente) ¿Por que no? ¿Qué quiere decir ser asalariado?

SILENCIO

Raúl: Tiene que ver con un sueldo..

Bruno: Que cobras un sueldo...no sé.

Coordinadora: Si alguien cobra el sueldo por vos, es...”

El primer término de esta cadena lo compone el sueldo. Evidentemente, hay un sueldo que define la relación asalariada. Pero no se especifican cuales serían esos componentes. Entonces, Alejandra introduce otro elemento:

“Alejandra: Se supone que viene de los padres..

Coordinadora: Viene de los padres...

Alejandra: Claro, tiene que ver con estar trabajando tener todo en regla, pero yo creo que todos estamos trabajando en negro y nuestros padres también. No estamos registrados:”

Alejandra da cuenta de un proceso histórico y generacional. Trabajar en negro es una realidad reciente, mientras que en el pasado los padres de ellos tenían un empleo registrado. Por ello, el empleo registrado define al asalariado, pero además es una realidad en el tiempo pasado, que no es la actual. Cuando la coordinadora busca otras opiniones, se vuelve al tema del sueldo, pero ya de manera más difusa:

“C: Ah, ¿para vos Jonathan, que es ser asalariado?

Jonathan: No sé, cobrar un salario, una ayuda

C: Un salario, una ayuda. ¿Y te parece lo mismo cobrar un salario que una ayuda..?

Jonathan: Y no.

C: ¿Y que sería la diferencia?

Jonathan: No sé... la plata

C: ¿Qué la ayuda es menos?

Maxi: Y si, en parte sí... Una ayuda capaz que te dan lo justo, y el salario es diferente.

Jonathan: Es lo que te pagan...

Maxi: El salario es lo que normalmente te tendrían que pagar una persona..”

El salario, que define ahora la condición de asalariado, es calificado como una suma mayor que la ayuda. ¿Por qué la confusión inicial? Es evidente que el monto percibido en un trabajo en negro es visto como magro o poco significativo. El salario es asociado a algo justo, es lo que normalmente se tendría que pagar. Lo demás toma la forma de ayuda. Por lo cual se infiere que la relación asalariada es una relación justa, la otra es irregular y el monto percibido toma la forma de una ayuda, casi de favor.

Llegado este punto, la coordinadora abandona el abordaje inicial de indagar sobre si los entrevistados se asocian al término asalariado, y comienza una nueva indagación que se desprende de la anterior:

“C: Aha. Bueno, Uds me dicen que no son asalariados por estas cosas que me explicaron. Y yo les pregunto . Si Uds. no son asalariados, entonces ¿qué son?

Jonathan: No asalariados

C: Muy bien, y la respuesta más sencilla...Es la primera que se me ocurrió a mi también. Y ahora les pregunto, ¿qué quiere decir que yo soy un no asalariado? Llego contento a mi casa y digo “Yo no soy un asalariado”

Maxi: Bien por ud.

C: A ver no de dejen sola. ¿A ver Daniel?

Horacio: Quiere decir que no estás cobrando nada, ni la ayudita ni nada. Nada

C: Es decir que no estas cobrando ni la plata en negro, ni la ayudita..

Horacio: Nada”

La indagación toma ahora la forma de búsqueda de una categoría con la cual deben definirse. El primer término propuesto es la negación de la categoría inicial. La coordinadora trata de ponerle una carga positiva a esta negación. Uno de los participantes la rechaza en modo irónico (“Bien por Ud”). Entonces Daniel, al ser interpelado empuja la categoría a una negación total (Nada). La coordinadora resume la indagación ahora a partir de la imputación dada por Daniel

“C: Muy bien, eso es ser un no asalariado, para Horacio. ¿Y para los demás? No cobrar nada? ¿El que no cobra nada de nada, está haciendo algún trabajo?

Varios: No..

C: No, entonces..

Diego: Tenes que laburar y cobrar un sueldo...

C: ¿Entonces los que trabajan como dirían que son?

Bruno: Alasar...(tiene problemas para pronunciar)

C: Asalariado... ¿eso son?

Diego: Aasalasa..

C: Asalariado, es una palabra difícil...”

Ahora la indagación retoma la definición clásica. Se está trabajando y cobrando un sueldo. Eso es ser asalariado. Dos cuestiones emergen ahora. En primer lugar, se pierde

vínculo semántico con el término y empiezan las dificultades para pronunciarlo. Luego, los casos no se identifican con el término. Si ellos trabajan, entonces son asalariados pero eso es una contradicción con lo que anteriormente ellos expresaron. Finalmente retoman la definición analítica propuesta por nosotros.

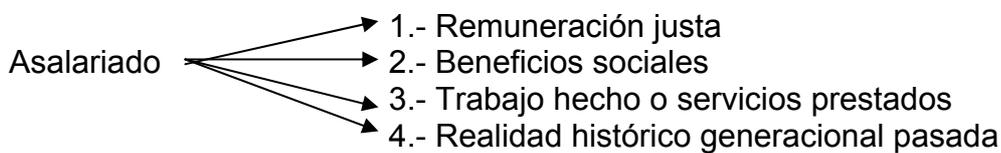
“Diego: Asalariado vendría a ser como que estoy trabajando en blanco y cobrando un sueldo.

Alejandra: Y estas cobrando los beneficios.

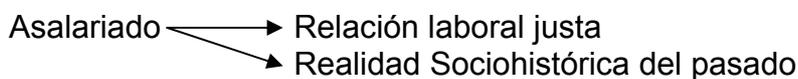
Jonathan: No te dan bonos

Alejandra: Es no solo los beneficios. Estas cobrando por tus servicios.”

El resultado de este ejercicio es que el término asalariado que es clave en la definición del segmento, está sujeto a cuatro componente en la significación que tiene para los integrantes del segmento.



Podemos resumir los primeros tres componentes en una relación laboral justa, en términos de que se paga lo que corresponde contra prestación de los servicios para los que se fue contratado y para los que fue contratado. El cuarto componente queda separado, pero adosado al término



Sin embargo, mientras que aquí se contabilizan los elementos positivos, hay que reconocer que en su discurso los participantes terminaron por negar que un trabajo que no sea asalariado es un trabajo, negando su propia situación. No sólo eso sino que además al ubicarlo en una realidad sociohistórica anterior, niegan que esta condición se de en el presente.

¿Cuál es su identidad laboral al final? Esta es difusa, y la cadena de significaciones nos permite ver que ha quedado en una identificación negativa. Se definen en oposición a ser asalariados, su identidad es negativa. Pero hay más en el sentido de que la realidad contrapuesta que es la base de la identificación, también es negada temporalmente.

Percepción de la trayectoria; una imagen más amplia.

*“Las percepciones son el verdadero
gobernante de este universo”
Axioma Bene Gesserit*

Como se desprende el análisis anterior, las percepciones giran en torno a dos dimensiones: la justicia y el tiempo. La mirada retrospectiva de muchos de ellos tiene un claro tono de lamento, un aperccepción descendente, de falta de justicia Ordenemos ahora las percepciones esta vez mirando hacia sus percepciones del pasado, presente y futuro. Al mirar a su pasado, el evento laboral protegido aparece como una experiencia liminar pero definitiva. En el caso de Raúl le dio una identidad y hasta un oficio, en los otros casos una clara consciencia instrumental sobre cuales son sus derechos y los, a veces sutiles, mecanismo de explotación horaria o de otro tipo. La trayectoria toma un imagen descendente en donde la pérdida de estos privilegios y derechos es un proceso de desplazamiento desde un pago “justo” hacia otro paliativo, tolerado sólo por la necesidad. El pasado, como vermos luego en el capítulo sobre la familia también implica una imagen del trabajo de sus padres, de un mejor pasar económico. El pasado sea en la historia laboral o familiar, tomo la forma de una curva descendente, cuya pendiente esta marcada por la pérdida de un empleo protegido. Como demuestra el análisis de la cadena de significantes anterior, la pérdida del pago “justo”.

El presente es un presente de supervivencia. Durante el focus y en las entrevistas, los integrantes del segmento reconocieron que sus ingresos sólo les alcanzan para sobrevivir.

“Si, para vivir. Y ni tampoco para vivir, no te alcanza. Para sobrevivir , eso es mejor. “ (Maxi)

“Un poco de todos porque por las circunstancias...., no alcanza la plata por más que quieras... Yo aparte de estar acá tengo ese otro trabajo para ir juntando los pesos para ir pagando la luz, el gas, los gastos primordiales, digamos, no te estoy hablando de rentas.. Rentas olvídalo, está ahí en un cajón archivado hasta que algún día se pueda pagar.” (Sonia)

Estas citas nos demuestran como la percepción es la de una instancia de satisfacción mínima, que implica el trabajo. No hay satisfacción para algunos porque no trabajan de los que le gusta, pero tampoco están en niveles de ingreso satisfactorios. Se impone la visión del futuro. Para muchos de los entrevistados, el futuro puede ser promisorio. Se habla de un país que se reactiva y de posibilidades de trabajo. Debemos reconsiderar ahora dos dimensiones. Una es la presentación del trabajo ideal, la otra es a percepción de poder llegar al mismo o al menos un mejor trabajo. Veamos la primera:

“Ser independiente” (Alejandra)

“No, lo mejor es tener a cargo tuyo. Los tenés cortitos (...).No, me gustaría tratar de que me dieran lo mejor. (Sino) Los rajo como me hacen a mí. Yo les doy tres oportunidades. A la tercera te fuiste...(…) que no se manden cagadas. Que falte algo, que se yo..que me claven en un fin de semana” (Bruno)

“En una oficina.. (¿haciendo que?)” Cualquier cosa. Trabajando...nada” (Jonathan)

“Nada en un escritorio y trabajar. Y ganar bien” (Jennifer)

“El trabajo ideal, en la metalurgia sería...(…) Y no, porque es más caro. Con el blanco tengo beneficios, obra social..no voy al hospital...Aguinaldo que es otro sueldo.” (Raúl)

Tomenos todas estas proyecciones posibles de lo que sería un trabajo ideal. Podemos agruparla en la siguiente forma. Bruno expresa un ascenso a posiciones jerárquicas mientras que Alejandra las quiere evitar. O sea que han puesto el eje en las relaciones laborales. Jennifer y Jonathan refieren a los sectores productivos, o las ramas de actividad. Es evidente que ellos añoran algo en el sector de servicios más dinámico y mejor pago. Raúl finalmente pone el eje en el binomio vocación más trabajo protegido. En cierto sentido, estas expresiones son concomitantes de sus experiencias personales. A Raúl lo marco mucho lo que aconteció en su evento laboral protegido como soldador. Bruno expresa no poca antipatía con sus jefes orientales, y Alejandra está acostumbrada a trabajar como contratada. Los restantes dos expresan un imaginario social relacionado con los trabajos de cuello blanco, los cuales serían mejor remunerados y darían más status que los de cuello azul. Sus percepciones registran entonces tres imágenes muy claras.

Primero, los mecanismos de ascenso en la escala laboral y el “espíritu individualista” argentino. La posibilidad de la pirámide jerárquica, del “empezar de abajo” e ir ascendiendo dentro de la empresa es la base de la proyección de Bruno. Y Alejandra representa ese ideal autónomo , imagen propia de la clase media (aunque ella no pertenezca). Ser independiente y no tener jefes.

Segundo, la idea de un núcleo productivo y dinámico asociado a los trabajos de análisis abstracto intensivo. Lo que Reich (1997) llama Analistas Simbólicos, son el eje dinámico de la nueva economía . La percepción de este núcleo es lo que guía a Jennifer y Jonathan, quienes no entienden muy bien que se hace en “esas oficinas “ pero tienen en claro de que allí está el principal eje de valorización de la economía.

Finalmente, la integración social y de status que implica la realización de la vocación a través del empleo protegido.

Volveremos sobre este punto más adelante. Cabe entonces indagar un poco sobre la otra dimensión, la que implica las estrategias que se ponen en movimiento para mejorar su situación laboral actual, más allá de que sean exitosas o no. Bruno, por ejemplo, escribió

su CV mientras que Diego intentó llamar a restaurantes conocidos para ver si lograba entrar como cocinero. Veamos algunas estrategias más:

“Yo espero volver a lo mío que es la metalúrgica. Llamo a mis ex compañeros...y les digo que para cualquier cosa cuenten conmigo (...). Y claro ellos me conocen.. y saben que pueden contar conmigo, ya trabaje con ellos..y bueno, esperando.” (Raúl)

“Yo estoy esperando una oportunidad en un frigorífico. Mi hermano está allí, y me dijo que hay un tipo que trabaja allí, que trabaja y trabaja mal y está esperando a que lo echen para llamarme a mí. Es buena plata. (...) Porque yo acá estoy ganando 400, y en el frigorífico donde puedo entrar, ganaría unos 1200” (Daniel)

“Yo estoy esperando a cumplir 21, para entrar en la empresa de colectivos. Porque tengo un conocido. Así capaz que..(..) En sí me gusta manejar, y me gusta la idea de andar en colectivo. Y la plata es buena...Y turnos rotativos. (...) Porque yo estaría cobrando 1200 por mes mas la obra social, aguinaldo, vacaciones .. mucho mejor no. Aparte lo que me gusta no es el dinero solo..” (Maxi)

¿Qué tienen en común estas estrategias? Por un lado, el apoyo en las redes de capital social. Hay un conocido o antiguos compañeros que pueden officiar de “puerta” para que se logre el acceso a esos empleos. Estos empleos además pueden tener un atractivo que es el hecho de estar protegidos. Son salarios elevados, más algunos beneficios sociales. Por lo tanto, no se trata sólo de la mejora del monto percibido, sino también de la inclusión que significa un empleo protegido. Cuando fueron interrogados sobre la posibilidad de conseguir estos u otros empleos mejores pagos y protegidos, los más pesimistas arriesgaron la posibilidad de que tardara un año. Esto quiere decir que el acceso es percibido como cercano, y que su horizonte de posibilidad no es ambicioso en cuanto salario o capacidad de hacer carrera. Lo que piden es la inclusión en un empleo protegido, generalmente de baja o media productividad, no demasiado calificado. Esto puede chocar con lo expresado en cuanto empleo ideal, pero debe recordarse que la primera se trata de una proyección ideal, mientras que esta está atada a consideraciones más empíricas. Estas imágenes reeditan las tramas de funcionamiento de la sociedad salarial en la Argentina de décadas atrás. Elegir una vocación, aspirar a la integración social que implica el trabajo protegido. En todo caso, las apreciaciones de Alejandra y Bruno reflejan particularidades de la formación de las luchas de clases en el escenario laboral, con sus distintas alternativas de redención subjetivas. La experiencia de una formación societal históricamente determinada como fue la sociedad salarial en Occidente, y en Argentina en donde se otorgaron importantes derechos sociales y económicos, pero muy débiles derechos políticos en el marco de un Estado corporativo. Dicha experiencia propone a los sujetos alternativas de integración, como una especie de hoja de ruta que se almacena en los depósitos sociales de sentido. Una representación social, un esquema ideativo que toma la forma de una serie de rutas de ascenso descenso y estabilización social que permiten al sujeto integrado a la formación social conocer las alternativas del funcionamiento societal, aún cuando en sus propias prácticas no puedan utilizarlas y

mejorar su posicionamiento en el campo social. Estas alternativas son las que se muestran en estos discursos, en estas verbalizaciones de los integrantes del segmento. Volvamos entonces al esquema inicial de nuestro artículo. Este esquema, como antes mencionamos, a pesar de ser un ejercicio de abstracción analítica, se condice con las percepciones de nuestros actores. Se percibe claramente un centro dinámico, aquel donde Jennifer y Jonathan ubican las oficinas. Inclusive toma un norte geográfico, “*zona norte, donde esta la guita*”, según Raúl. Ahora bien, la realidad empírica de los sujetos nos permite posicionarlos en el sector 1 del mercado secundario, mientras que sus percepciones y estrategias nos llevan a considerar también el mercado primario inferior. Y finalmente un análisis más detenido podría guiarnos a considerar el segmento 2 del mercado secundario. Retomando a Piore, debemos preguntarnos si el capital social exhibido por los actores y sus estrategias y pautas de conducta son suficientes para colocar a los autores en cadenas de movilidad efectivas para lograr su horizonte de inserción que es el mercado primario inferior. Recordemos que aspiran a empleos protegidos, (cocineros, colectiveros, frigoríficos, etc) que no se caracterizan por ser muy productivos ni requerir gran capacitación (siquiera es necesario el secundario), lo que se ajusta a la descripción de Piore del mercado primario inferior. Esto nos permite colocarlos en esa zona de transición que sería el sector 1 del mercado secundario. Pero existe el riesgo de que nos dejemos llevar por las percepciones de los actores, y no produzcamos la “segunda ruptura” (Bourdieu, 1988). Si tomamos algo de distancia, podemos ver que aún sus perspectivas depende de diversos factores a realizarse y que dado sus tipos de empleo y remuneraciones, existe la posibilidad de que se prolongue su aislamiento de este mercado primario inferior, lo que los dejaría en el sector 2 del mercado secundario. Los datos hasta ahora contruidos, desde una perspectiva cualitativa nos permiten circunscribir sus percepciones y estrategias a estos horizontes. Se los puede posicionar tanto en el sector 1 y 2 del mercado secundario y sus estrategias orientadas al sector inferior del mercado primario.

Pero sus percepciones encierran algo más. Los mecanismos y valores necesarios para completar ese posicionamiento y transición tienen su base en una imagen nostálgica e incompleta de un esquema ideativo que corresponde a la sociedad salarial. Esto es patente en la importancia que dan a la educación formal, al matrimonio (Sonia) y a la conducta como instancias para el ascenso social. Pero el esquema ideativo corresponde a un tipo de regulación y a un régimen societal desaparecido o en crisis terminal. Sin la integración socio-productiva que ellos esperan que propugne, sólo les queda como instancia de integración, un concepción ideativa, basada en fragmentos de un imaginario

societal atemporal. Un tipo de identificación basada más en un código de conducta incompleto y contradictorio, pero que estipula una deber ser. Una identidad que aunque pueda carecer de un correlato empírico en cuanto a posicionamiento estructural en el campo, les permite un posicionamiento de integración como portadores de una serie de valores. Si su realidad laboral contribuye al derrumbe de los posicionamientos estructurales en un esquema societal pasado, resta preguntarse si esta percepción incompleta no refuerza los mecanismos de explotación.

Conclusiones.

Al estudiar a este grupo de asalariados precarios hemos podido dar cuenta de una importante desconexión en sus percepciones. Una contradicción flagrante entre las percepciones de cuales son los mecanismos de promoción social y su factibilidad en el mediano y corto plazo y su situación de estancamiento en un mero estrato de supervivencia. La imagen de la sociedad salarial pasada se les aparece sólo como un código moral y como una imagen ideal de sus prácticas y experiencias pasadas. Esta diferencia guía y estructura su propia percepción dentro del círculo propuesto, pero los empuja a una contradicción a medida que el tiempo pasa, y las posibilidades de reinserción en el circuito laboral protegido se van dilatando más y más.

Se aconseja una nueva instancia de investigación para poder avanzar más en el estudio de estas percepciones de los asalariados precarios.

Bibliografía.

- 1- Beccaria, L: (2002) "Empleo e integración social" Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 2- Beccaria, L; Carpio, J y Orsatti, A (1999): "Argentina: Informalidad laboral en el nuevo modelo económico", en Carpio, J.; Klein, E.; Novacovsky I. (comps) (1999): "Informalidad y Exclusión Social", Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 3- Bourdieu, P. (1988); El Sentido Práctico", Taurus Humanidades, Buenos Aires.
- 4- Gorz, A. (1997) "Miserias del presente, Riquezas del futuro", Ed. Paidós, Barcelona.
- 5- Jodelet, D. (1986): "La Representación Social. Fenómenos, conceptos y teoría", en Moscovici, S. (1986) "Psicología Social" Tomo II. Ed Paidós, Barcelona.
- 6- Kaztman Ruben, (1999): "I. Notas sobre el marco conceptual", en Activos y Estructuras de oportunidades. Estudios sobre las raíces de la vulnerabilidad en Uruguay. Documento preparado por la Oficina de CEPAL en Montevideo con el apoyo financiero el PNUD, en el marco del Proyecto URU/97/017 "Apoyo a la implementación del Programa de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social".
- 7- Kornblit A. (2003) "Los Métodos de Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales" Ed. Biblos, Bs. As.
- 8- Nun, José (2000): "Marginalidad y exclusión social", Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 9- Piore, M. (1979): "Paro e Inflación", Editorial Alianza, Madrid.

- 10- Portes A. (2004) "Urbanization in Comparative Perspective", University of Princeton, en www.princeton.edu.
- 11- Przeworski, A. (1982): "Teoría sociológica y el estudio de la población: reflexiones sobre el trabajo de la comisión de población y desarrollo en CLACSO", En reflexiones teórico metodológicas sobre las investigaciones en población CLACSO-El Colegio de México, México.
- 12- Tokman V. (1999): "La informalidad en los años 90. Situación y perspectivas" Carpio, J. y Novacoksy, I.; (1999) "De Igual a Igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales",(comps), Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 13- Waqquant L. (2001) "Parias Urbanos Marginalidad Urbana." Ed. Manantial, Madrid.