

VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “Los trabajadores y el trabajo en la crisis”. ASET (Asociación de Especialistas de Estudios del Trabajo), Buenos Aires, 2003.

El despertar de un largo sueño. Trayectorias laborales de obreros manuales calificados mayores de 60 años.

Molina Derteano, Pablo.

Cita:

Molina Derteano, Pablo (Agosto, 2003). *El despertar de un largo sueño. Trayectorias laborales de obreros manuales calificados mayores de 60 años. VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “Los trabajadores y el trabajo en la crisis”. ASET (Asociación de Especialistas de Estudios del Trabajo), Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/pablo.molina.derteano/8>

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



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>.

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

EL DESPERTAR DE UN LARGO SUEÑO .

Trayectorias de desocupados mayores de 60 años.¹

Pablo Molina Derteano.²

Introducción

El presente informe se compone del análisis de dos casos de trabajadores manuales calificados, de edad avanzada (tienen en el momento de la entrevista 63 años) que perdieron empleos protegidos durante la década de los noventa, más específicamente entre 1995 y 1996. A ambos se les realizó un entrevista en profundidad en 1999.

A propósito de este proyecto, y teniendo en cuenta trabajos previos (De Pablo, Persia y Salvia; 2001; Austral, Salvia y Zelarrayán; 2000; Chávez Molina y Salvia (comps); 2002) este trabajo continúa con el enfoque basado en las trayectorias laborales de trabajadores que provienen de empleos en el sector formal y al quedar desempleados, se efectúa un estudio diacrónico sobre su trayectoria. Los análisis que componen las trayectorias de este informe, parten de un examen de las condiciones previas al despido, y la forma en que los entrevistados vivencian el despido y sus posteriores estrategias. Una vez planteadas las trayectorias, se procedió a reagruparlas según las condiciones comunes de sus integrantes, definiéndolos como un segmento. Este enfoque se sustenta sobre la base de que, a través de los relatos individuales puede captarse como el entramado de las relaciones sociales funciona como estructurante de las opciones y oportunidades que a los sujetos se le presentan, y ellos deben tomar una serie de decisiones, en base a sus estrategias de vida, cuyo objetivo es posicionarse mejor en el campo social. De esta forma, Hugo y Antonio son dos obreros manuales calificados, cuyo habitus y estrategias para posicionarse en el campo están muy

¹ Este trabajo ha sido realizado en el marco del (Proyecto FONCyT 09640), y forma parte de los estudios que se desarrollan en el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (desocu@mail.fsoc.uba.ar). Los autores agradecen de manera especial la orientación académica y el apoyo brindados por el Dr. Agustín Salvia, director jefe de dicho Programa

² Licenciado en Sociología. Ayudante de segunda de la Cátedra de Agustín Salvia, en el marco del Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

E-mail: emolina@uolsinectis.com.ar

marcadas por la Argentina del desarrollismo. Pero el mercado de trabajo y la economía fueron transformándose empujándolos a un deterioro de sus condiciones de trabajo hasta que sobreviene el despido. A partir de allí, y frente a una coyuntura adversa que se empeora por su “avanzada edad” los actores toman una decisión: lanzarse a sus proyectos cuentapropia, al menos hasta poder jubilarse. Este segmento tiene un alto grado de homogeneidad y a través de su relato ambos expresan el auge y decadencia de la sociedad salarial (Agietta, 1987; Gorz 1997) y las instituciones del devenir político y social argentino de los últimos 40 años. Se trata de una sociedad conflictiva sin duda, pero en donde se operaba una integración mediante el trabajo, ya que el salario y la inserción en el campo laboral permitía la adquisición de ciertos derechos y beneficios económicos y sociales, mientras que los derechos políticos, en el marco de un Estado Corporativo son muy pocos con una débil integración ciudadana. Ambos relatos son muy útiles para registrar las transformaciones de la década de los noventa, así como ofrecen elementos importantes de análisis de la sociedad antes conformada y luego trastocada. Aquí se presentan algunos de los nodos de análisis mas relevantes, que emergen como las instituciones o procesos que han ido influyendo sobre la estrategia de estos actores.

El lazo salarial y la “solidaridad peronista”.

Ambos sujetos ingresaron al mercado laboral a mediados de la década de los 50, y fueron testigos de las transformaciones de una economía cada vez más industrializada. Pero por sobretodo, se estructuraron en una dinámica de trabajo y de vida marcado por las instituciones de la sociedad del trabajo (Gorz, 1997) por un lado; y por el otro, sus identidades y sus vivencias en el escenario laboral cotidiano fueron fuertemente influidas por la experiencia peronista y post-peronista. No nos toca aquí hacer un análisis exhaustivo del devenir de la sociedad argentina, sino señalar como se fue estructurando el lazo social en torno a la integración por medio del trabajo y el lazo salarial.³

³ Sobre este punto, aunque de forma más abstracta y general Offe y Gorz hacen algunos aportes importantes. Para Offe, en el esquema de las sociedades de posguerra, es muy importante recalcar que la conflictividad de clases no desaparece sino que el estado Capitalista adopta bajo el régimen de

La sociedad argentina de esos años fue una sociedad de promesas de movilidad ascendente, sobre todo para las clases medias. El salario se articula entonces con un doble sentido. Por un lado tiene un sentido de integración en la sociedad de trabajo y por el otro lado es condición de posibilidad para las promesas de ascenso y movilidad social. Los asalariados son un grupo de peso dentro de la estructura productiva, con una identidad propia que se refirma en las reglas de juego de la promesa de este tipo de sociedad. Integrarse mediante la especialización en una tarea específica, crecer dentro del oficio o la rama de actividad, aumentando el volumen del salario y en donde el lazo social se hace más firme.

“Yo tuve niveles buenos de vida: tenía coche, podía ir a comer a un restaurante a comer una vez por semana con mi familia, podía vestir bien.” (Antonio)

En este panorama, estos obreros manuales que se bastaban con haber desarrollado capacidades para desempeñarse en una rama de la industria, podían aspirar a trabajar en una misma empresa o rama por un plazo de 20 a 35 años, cobrando un salario mensual y seguro estructurado piramidalmente (Tedesco, 2000), con beneficios y prestaciones diversas, y en donde había serias posibilidades de ascenso social; y luego de haber cumplimentado su tiempo de trabajo socialmente demandado a lo largo de su “vida útil” se podía aspirar a una jubilación, una vejez digna.

Las trayectorias laborales de esos obreros fueron bastante típicas y pueden dividirse en cuatro grupos. Existía uno, de baja calificación generalmente, que ingresaba en una misma empresa, o trabajaba para el Estado, que ocupaba un puesto fijo y en el permanecía hasta que se jubilaba. Otro grupo estaba formado por aquellos que ingresaban en puestos de baja calificación y que hacían carrera dentro de una empresa, siendo incluso capaces de alcanzar puestos gerenciales. Un tercer grupo, estaba formado por aquellos que vagaban de empresa en empresa, casi siempre dentro de una misma rama de actividad, ya sea en búsqueda de mejores salarios, o por conflictos personales o sindicales, que desarrollaban una experiencia notable y múltiple que les permitía aumentar su

acumulación keynesiano el aumento de salario y el reconocimiento de derechos laborales y sindicales como instrumento para “reconciliar” trabajo y capital. Gorz, por su parte, señala que la identidad laboral es propia de las sociedades del trabajo, en donde el salario actúa como el lazo social preferencial entre diferentes trabajadores especializados, pero entrelazados por esa enorme maquinaria, que es conocida como “sociedad-sistema”

valor de venta en el mercado, en tanto fuerza de trabajo. Esta estrategia estaba sustentada por todo un imaginario que hacía referencia a la superabundancia de trabajo (frases como “en la Argentina no trabaja el que no quiere”). Un cuarto grupo, cuya trayectoria estaba también sesgada por imaginarios como estos, en el que se encontraba al obrero manual calificado, que aprendía un oficio en una empresa y que a base de ahorro, podía independizarse e iniciar un proyecto cuentapropia relacionado con su oficio. Esta estrategia estaba sustentada sobre el hecho de que el empleo cuentapropia en la Argentina tuvo niveles de ingresos similares a los de las clases medias, en claro contraste con otras experiencias latinoamericanas (Carpio y Novacovsky, 1999). Pero también se retroalimentaba de un imaginario que ensalzaba el trabajo independiente (“no tenés jefes ni horarios”) y el “espíritu” individualista argentino.

La experiencia peronista.

Con secundario completo o no ambos debieron de haber ingresado al mercado laboral hacia fines del régimen peronista. Trabajando en fábricas, como obreros manuales que luego serían calificados, ambos están fuertemente marcados por la experiencia peronista. En primer lugar, traen siempre a colación el conflicto con la patronal. Seguido esto de un reconocimiento expreso de las ventajas en legislación obrera y los beneficios que trajo Perón. La imagen de la época peronista como una época dorada:

“(...)porque yo, de todo lo que viví, lo único que vi bien fueron los tiempos de Perón, después se acabó todo. Perón, por lo menos, sacó leyes favorables, lo avivó al trabajador, había un buen nivel de vida, había mucho trabajo,...”(Antonio)

Sin embargo, esto se troca con una visión más reconciliadora producto de los años posteriores a la caída del peronismo. Casi no hay ninguna referencia en los relatos al período de resistencia (1955-58)⁴ excepto alguna reticencia con respecto a la patronal. En cambio el período de la integración (1958-62) con su corolario en la era Vandorista (1962-66) se presenta claramente en los relatos a través de la referencia a dos visiones

⁴ Según Daniel James (1999), el devenir de los sindicatos y la clase trabajadora en la Argentina después del peronismo puede ser dividido en tres fases bien diferenciadas, siendo la primera la de la resistencia (1955-58), la de integración (1958-62) y la vandorista (1962-66) que puede ser integrada con la segunda. Respecto a la integración, James la trata en términos políticos, pero podemos también decir que se trata a su vez de la integración al sistema de la sociedad salarial.

del conflicto de clases y de los sindicatos. La primera refiere a la elaboración de una visión mediante la cual se buscaba atenuar el conflicto planteado en la era peronista y exacerbado durante el período de la Resistencia. Por un lado, se reconoce que el alza de salarios y la legislación laboral es justa y necesaria, pero que el régimen peronista dio lugar a muchos abusos.

“Antes había abuso. Tal es así que yo era uno de los que renegaba por el abuso que había. Yo siempre renegué del sindicalista por eso, porque se abusaban. Me gustaban más las cosas justas. Así como no me gustaba que el patrón nos explotara, tampoco yo explotar al patrón” (Hugo)

Trabajo y capital pueden reconciliarse en un clima de cooperación. Allí se forjaba la idea de que el obrero podía cooperar al máximo con la empresa, y esta se lo reconocería con alicientes subjetivos, como demostraciones de confianza.

“En cambio, si a vos te reconocieran tu capacidad, vos sí que te esmeras porque es para beneficio tuyo. Pero antes no era así: antes yo desarmaba una máquina y por la confianza que me tenían me decían "Bisforo, agarre esa máquina y repárela usted”(Antonio)

o demostraciones objetivas como ascensos o aumentos de salarios.

“Antes veían que vos te esmerabas, colaborabas en un 100 por 100 con la empresa para que te levanten y vos estar mejor. Ahora no te reconocen nada.(...) Y bueno, un día se produjo una vacante y me la dieron a mí, supervisor, y al año me ascendieron a jefe. Pero ahora no vale nada eso. ” (Antonio)

Durante el periodo de la resistencia, Perón desde el exilio había alimentado deliberadamente la imagen de una resistencia obrera, basada en la quita de colaboración y actos de sabotaje, en donde las bases resistirían al gobierno y la patronal guiados por los sindicatos. El período posterior vio a los sindicatos tratando de acercar posiciones con el gobierno especialmente entre 1962 y 1966, momento del auge del vandorismo. A partir de entonces se fue forjando un imaginario en las bases en el cual se presentaba a los sindicatos como estructuras burocratizadas que dicen defender a los obreros pero que en realidad están muy lejos de su realidad cotidiana y que pactan siempre con el gobierno de turno para mejorar su propia situación.

“Yo era de ir poco al sindicato, muy poco, porque yo en 20 años de mi vida no fui de llegar tarde ni faltar. Así que cuando lo he necesitado, se me ha atendido pero he vivido cómo trabajan en el sindicato, cómo trabajan en la Subsecretaría de Trabajo, cómo se

arreglan los accidentes y todo, porque hay cada teje y maneje que ni te la cuento, ni te la cuento... (...). Pero lo mismo pasa en los sindicatos: en los sindicatos, primero de todo, si hay un conflicto en la fábrica... ¿qué hacen primero? ¡Pum!, oficina del gerente o del jefe de personal, y ahí se toman sus cafecitos, dialogan... y después ya te vienen con el verso. Nunca te defendieron” (Antonio)

En este clima la defensa cotidiana pasaba ser ejercida por los obreros de mayor edad y experiencia,

“La gente nueva se respaldaba en uno. Cualquier problema, los que íbamos a hacer frente a los patrones éramos nosotros (los de mayor edad). Entonces a ellos no les convenía que yo estuviera en la fábrica. Aunque yo no trabajaba todo el tiempo ahí, si había un problema yo iba y peleaba” (Hugo)

Alimentando una imagen de desconfianza hacia los sindicatos, la imagen de la época dorada peronista tuvo importancia crucial en la forma en que se estructuraron las identidades. Y esta actuó en combinación con la identidad del lazo salarial. Para estos obreros manuales calificados, la identidad salarial y peronista actuaron en forma conjunta. Desconfianza a la patronal y los sindicatos, solidaridad en la fábrica, integración al mundo del trabajo y a los derechos sociales de la mano del salario. Ahora, veremos algunos aspectos específicos referidos a la identidad y al código moral.

La identidad social y laboral; el código moral.

En el esquema de la sociedad salarial, cada miembro era pasible de la integración a través de alguna capacidad, sea esta un oficio o no. La sociedad-sistema, cuya metáfora más clara era la máquina, se presentaba como un espacio cerrado en donde la integración del individuo se daba principalmente por su identidad laboral. Qué trabajo podía desempeñar, qué lugar podía ocupar. Y esto estaba en gran medida asociado a desarrollarse en una especialidad

“Me especializaba en armar cerraduras. (...) Era múltiple el trabajo. Tenía una especialidad” (Hugo)

La sociedad fordista se basaba en esta inserción a través de aprender a desarrollar algunas capacidades que luego serían útiles durante casi toda la vida laboral del sujeto pues la tecnología evolucionaba a un ritmo diferente. La contrapartida de haberse sabido especializar y encontrar su lugar en el aparato productivo era el salario y

sus beneficios que corrían parejos con él. (Gorz, 1996) A veces se trataba de la identificación con un oficio determinado, como en el caso de Hugo. En otras se trataba de especializarse en alguna rama de actividad, como Antonio. En ambos casos el refuerzo del lazo social, a través del proyecto biográfico (Godart, 1996) estaba dado por las destrezas laborales.

Además, es preciso señalar que ambos se socializaron laboralmente en entornos fabriles. Como lo señala Villareal (1983) la fábrica impone una cierta solidaridad, un “compañerismo” distinto al de los “empleados”. No sólo señala este autor, la desindustrialización y crecimiento del sector servicios, que favorece el crecimiento de los “empleados”, sino que aún dentro de la misma actividad industrial, una nueva forma de organización separa esta solidaridad y la fragmenta. El obrero manual se identifica con la herramienta y la tarea, el cuerpo es una herramienta y la tarea cumplida su orgullo. Todo ello reforzado por una noción indefinible pero clara en el torno cotidiano: cada uno es pieza fundamental de un sistema mas grande y complejo, que no puede funcionar si cada una de sus partes no cumple su función.

Tras los fuertes cambios tecnológicos y organizativos del mundo del trabajo (Rifkin, 1997; Tedesco, 2000) , la especialización en una tarea específica se vuelve anacrónica, y es reemplazada por el concepto de “mosaico móvil” (Hardgreaves, 1997) en donde se espera que el trabajador cumpla determinadas funciones, mucho más flexibles en un marco de actividad más que en una tarea específica. Para los trabajadores de “cuello azul”, para los obreros manuales, esta adaptación de la tarea al marco de actividad es casi inviable. Es muy difícil separar al obrero manual de la tarea, y para este grupo, suele depararle la exclusión, pues la nuevas tecnologías reemplazan fácilmente su tarea. Según Rifkin (1997), ni el obrero más superexplotado del mundo será más barato que la tecnología que lo reemplace. Antonio cree así que la introducción de tecnología quita fuentes de trabajo

“Antiguamente las máquinas tardaban dos horas en hacer una plancha. Bueno, compraron dos máquinas al costo de un millón de dólares cada una, todas computadas. Antes de perder el trabajo, controlé el tiempo de una y, de las dos horas que tardaban las otras en hacer una plancha, ¿sabes cuánto tardaba la nueva? 50 segundos” (Antonio)

Pero además este desplazamiento no sólo se dio por una transformación del aparato productivo. También estuvo acompañado de cambios en la gestión empresarial y una tendencia a precarizar al empleo y aumentar el grado de “prescindibilidad” de la mano de obra, reduciendo la tasa de efectivización, incrementando la explotación y discriminado por edad, apuntando a un trabajador más joven, altamente calificado y flexible, sin responsabilidades familiares. Frente a estas exigencias casi irracionales, y a modo de respuesta contra-cultural, se fue generando una nueva identidad cuya identificación ya no pasa por lo laboral (Gorz, 1997). Indudablemente Hugo y Antonio ya no pueden adherir a esta nueva corriente, pero son un interesante ejemplo del choque de valores.

Moldeados su identidad laboral en el marco de la sociedad salarial, el “habitus” (Bourdieu, 1996) de estos obreros manuales está fuertemente influenciado por su realidad objetiva de clase, pero también fuertemente influenciado por la experiencia socio-histórica que protagonizan. En otras palabras, el haber forjado su habitus de clase durante en el entorno de fábrica en el período post-peronista se traduce en una serie de disposiciones para plantear su realidad objetiva en el mercado laboral.

En primer lugar, influye mucho la identidad de obrero manual. El soporte institucional de su ego pasa por la fuerza física, como en el caso de Antonio, y o por la destreza como lo señala Hugo. Seguidamente el entorno de una fábrica plantea ciertas modalidades de acción en donde el aprendizaje práctico o la demostración práctica de talentos sobresalen por los títulos formales.

El código moral dada este tipo de identidad que antes comentáramos, implica una actitud del individuo para con sus pares (otros obreros manuales) y para con la clase rival. Para con esta última ya vimos como se tradujo el conflicto, de acuerdo a las peculiaridades del caso argentino marcado por la experiencia peronista. Con respecto a la solidaridad para con sus compañeros, Antonio y Hugo dan buenas muestras de lo inquebrantable de este lazo de sinceridad y respaldo, aún frente a las sanciones:

“Yo no quería ser encargado nunca más. Entonces me desempeñé como operario. No sirvo para eso. No porque no tenga capacidad, sino porque estaba en contra de las injusticias. Yo había sido un obrero y veía las injusticias que había desde la parte patronal hacia el obrero. Tal es así que iban a suspender a una persona y me quisieron poner a mí de testigo y yo me negué. Me ligué una suspensión de 30 días” (Hugo)

La identidad obrera, junto con el código moral deviene en una identificación tanto negativa (en oposición al “otro”) como positiva (la afirmación positiva del orgullo de ser, más allá de la oposición)

Pero por sobretodo, estos obreros manuales sienten que la forma de desarrollar la lucha de intereses en un campo es a través de la apelación a una moral casi pre-burguesa en donde el compromiso empeñado, la “palabra” tiene un peso específico más fuerte que tácticas más formales. Nótese que Hugo no recurrió a un abogado para arreglar lo de su indemnización y fue el único que se negó a hacerle juicio porque ya había acordado de palabra:

“Me da vergüenza decirlo, pero yo fui el único que no les hizo juicio. No se porqué. Me basé en una palabra y no le hice juicio.(...). Entonces como yo había tenido con él una charla y prometía que me iba a pagar...Está bien, él no cumplió, él faltó a la palabra. Pero yo le di la palabra de que no le iba a hacer juicio y no se lo hice. (Hugo)

Otra imagen que aparece con frecuencia es la dignidad del trabajo. El trabajador se dignifica a través de su actividad; la otra opción aparente es “salir a robar”, o al menos incurrir en actividades deshonestas. Para Antonio, que no cumple con lo requisitos de la DGI, su actitud esta plenamente justificada por su empeño a ser honesto:

"Tenía que comer. Ya te digo, cuando vino el inspector acá [porque no aporta ni está habilitado por la DGI] me dí cuenta que era, no me apuré, no me asusté, no me puse nervioso, al contrario, traté de estar lo más calmo posible y le expliqué: "Señor, mire, yo tengo tantos años, tengo a la piba mía más chica que está en el secundario y estoy pagando 200 pesos por mes, estoy sin trabajo, ¿qué quiere que haga? Yo para robar no sirvo y comer tengo que comer, tengo que pagar los 200 pesos y tengo que pagar los impuestos, ¿qué quiere que haga?" (Antonio)

Solidaridad, “paternidad de los más viejos para con los más jóvenes”, identificación con la tarea o el oficio, dignidad a partir del trabajo, los beneficios salariales. En este esquema, los obreros manuales calificados como Hugo y Antonio se fueron socializando en un mundo de vida y trabajo ,y a medida que avanzaban podía haber la esperanza de la jubilación cuando alcancen la edad. Sin embargo, perderán su empleo protegido cuando les faltaba poco para alcanzar la edad reglamentaria para jubilarse. Empujados a un mercado laboral que ha cambiado, se encontraran discriminados y en inferioridad de condiciones.

La discriminación por edad y un entorno cada vez más desmejorado.

Ambos miembros son de edad avanzada , y por lo tanto una vez despedidos de sus empleos de referencia encontraron la edad como un obstáculo poco menos que infranqueable. Y es particularmente molesta, como lo señala Kessler “La exclusión por la edad es la más insoportable dado que no se le encuentra ninguna racionalidad. En efecto, no parece que la demanda de juventud se relacione con la exigencia de competencias de las que carecen. [...] Así, la creciente exigencia de juventud para los puestos del trabajo, se relaciona más bien con los cambios en la organización, con la necesidad de sustituirlos por “jóvenes mucho más baratos que uno”, gracias a las formas de contratación vigentes, pero también “menos cuestionadores”, más fáciles de “domar” y de adecuar “a la forma de ser del patrón”.(1997 :127) Esto es crucial porque ya hemos visto que tanto Antonio como Hugo eran conflictivos (Hugo mas que Antonio) y se mostraban como cabecillas de las protestas, justificando esta actitud por ser los de más edad. En el caso de Hugo se muestra la notable conjunción de alguien que pierde su trabajo antes de poder jubilarse y que no puede por su “avanzada edad” ingresar a otro, menos en condiciones legales:

“Ahora, dígame ¿quién me va a tomar a mí?. En blanco no me va a tomar nadie. (...) recién tengo 63, que voy a cumplir ahora. O sea que a mí nadie me puede tomar. La gente como yo está marginada”. (Hugo)

El caso de Antonio es, como se puede apreciar en la entrevista, el que mejor retrata la dicotomía entre edad capacidad:

"Bueno, lo que a mí más me afectó fue, lógicamente, quedar a esta altura de la edad... (...) “No me alcanza y cuando a vos no te alcanza, te sentís con las manos atadas, porque vos querés trabajar, yo tengo fuerza, estoy sano y tengo capacidad, pero no vale nada porque vos ya sos viejo.” (Antonio)

Debido a la fuerte identificación con lo laboral, la ancianidad es sinónimo de incapacidad para seguir trabajando. Y a ella le corresponde en el esquema de la sociedad salarial la jubilación como retiro digno. Estos dos casos se encuentran con la pérdida de empleo en un momento en que aún no pueden jubilarse (y en la coyuntura argentina actual, el mon-to de la jubilación probablemente sea insuficiente y se vean obligados a seguir trabajan-do) y a su vez ven sus oportunidades de conseguir un nuevo empleo muy disminuidas por su edad.

Y esto es de especial relevancia porque en parte, influye para la opción cuenta-propista. Iniciar un emprendimiento propio es una forma de esquivar la discriminación por edad. Igualmente cada caso tuvo su particularidad, como se puede apreciar en las entrevistas.

Pero mientras la situación de la edad ha sido una circunstancia particular de este segmento, lo que los relatos captan es cómo la sensación de seguridad e integración que antes tenían por ser obreros, un mundo de trabajo y de vida se va derrumbando. La inserción cuentapropia implicó para ellos desprenderse de un conjunto de beneficios y enfren-tarse a un panorama de mayor riesgo e incertidumbre.

"¿Dificultades? Las estoy pasando a diario(...). No, porque me como el costo y me como la ganancia, me como todo. Yo no soy dueño si es que tengo 50 o 100 pesos, porque yo no los tengo disponibles para lo que yo quiera. Aparte llego a mi casa y llegó el gas, llegó la luz, el alquiler [de la pajarería](..). ¿Y cómo hago? Yo ya debo dos meses y pico de alquiler y es terrorífico cuando uno no está acostumbrado a deber.(Antonio)

Pero además cabe destacar que esta situación de desamparo, de descenso en el nivel de vida es reconocida por los actores como un rasgo general del mercado laboral actual, que no se asocia sólo al empleo cuentapropia sino a una progresiva o abrupta eliminación de los beneficios y la baja en los ingresos. El caso de la pérdida de los beneficios sociales, que derivan de un imaginario de “las conquistas obreras” es quizás el más marcado:

“ Y aparte éste (Menem) erradicó todos los beneficios sociales que nosotros teníamos. Lo desterró todo. En este momento, el obrero está desamparado”(Hugo)

Puede notarse que el panorama se completa con una conjunción de caída de los ingresos, desprotección, informalidad derivada de la inserción cuentapropia (la única posible) cambio tecnológico y discriminación por edad. Para estos obreros mayores ya casi no queda posibilidad de hacer borrón y cuenta nueva . La jubilación es quizá el último bastión de esa integración social y laboral que ellos conocieron, y emerge en su hori-zonte de posibilidad.

“Yo fui despedido y tengo el cese de actividades. Yo no trabajo así que no puedo aportar. Ahora si alguien me da trabajo para aportar...pero no lo creo. ¿Quién me va a dar trabajo para que yo pueda...?, nadie. Entonces terminó ahí, y yo trabajé hasta ahí. Yo tengo los años de aporte, me sobran. Pero tengo que esperar la edad.Algunso me

dicen que me voy a jubilar, otros que no (...) No es que yo abandoné el trabajo, a mí me despidieron. Y entonces me cortaron los aportes” (Hugo)

Estos son algunos de los elementos mas sobresalientes de la trayectoria de estos obreros manuales calificados, cuyo habitus y concepción del mercado de trabajo se forjó a la sombra de las instituciones que marcaron la sociedad salarial, y más específicamente en la Argentina, la era post-peronista. Ambos plantearon su proyecto biográfico siguiendo las pautas de ese modelo, pero el descalabro de esas instituciones y las mutaciones del mercado laboral los alcanzaron antes de poder jubilarse, quedando marginados por la edad, principalmente para poder reintegrarse en condiciones ventajosas. Además en algunos casos como el de Antonio , quedaron desactualizados frente a los cambios tecnológicos.

En comparación con otras trayectorias, este grupo permite apreciar con más detalle los procesos de precarización, ya que su primera socialización laboral se dio en el marco ya mencionado. A través de los procesos de reestructuración de los noventa, ambos actores plantearon su estrategia: continuar trabajando hasta poder jubilarse. La jubilación es un elemento muy presente en su horizonte de posibilidades. El mayor interés de este segmento reside en ver como su trayectoria laboral esta signada por la transición entre las viejas y las nuevas pautas, un conflicto que se agrava por la “avanzada” edad de estos sujetos. Frente a estos cambios, un nuevo tipo de sujeto es reclamado para adaptarse a este nuevo escenario, más cerca del denominado “mosaico móvil” Discriminados por la edad, con pocas perspectivas de reinsertarse y con un panorama jubilatorio , que aún de cumplirse no parece muy promisorio, la reinsertión no puede ser plena. Y esto en la medida en que separados de su ingreso salarial, quedan excluidos de algunos pocos beneficios (como la obra social) que aún persistían. La opción cuentapropista emergió entonces como una forma de reinsertarse en forma cuasimarginal. Porque sustituyó las perspectivas de ascenso social de la sociedad del trabajo que ellos conocieron por una perspectiva de adaptación para sobrevivir.

“(…)Después del Desempleo yo acá [en la pajarería] saqué para comer nada más, para comer y cuidándome ¡ojo!” (Antonio)

Veamos ahora, las trayectorias particulares de cada caso. A través de ellas puede verse el devenir de cada caso, prestando atención no sólo a los aspectos antes mencionados

que dan identidad al segmento, sino viendo también algunas peculiaridades de cada caso. Junto al devenir laboral habrá otros ejes de importancia como la institución familiar que permiten dar un panorama más acabado de la situación de estos casos. Cada trayectoria esta dividida en tres momentos claves: Antes del despido, en el momento del despido y luego del mismo, como ya hemos inddicado. En esta última fase, puede notarse que ambos tiene un empleo cuentapropista que funciona casi como refugio. Llega entonces el momento de conocer un poco más sobre Hugo y Antonio.

Hugo: “Me gustaban más la cosas justas”

Antes del despido

El entrevistado tiene en el momento de la entrevista tiene 62 años, secundario completo y esta casado con dos hijos y nietos. Todos viven en un mismo terreno que ocupa media manzana.

Al repasar la trayectoria laboral de Hugo antes del despido, podemos destacar una serie de pautas de identificación y comportamiento. Hugo esta fuertemente identificado con su oficio, su especialidad y, por ello, su identidad laboral y social:

“Yo era armador. Me especializaba en armar cerraduras. Trabajé siempre en eso. Yo puedo armar cualquier tipo de cerraduras. La cerradura que usted me ponga para armar, la armo. Era múltiple el trabajo. Tenía una especialidad. Desde los 20 años ya empecé en fábrica de cerraduras”

Puede verse que fue toda una experiencia de vida ligada a un oficio, un saber especializado. Es el factor de identificación más fuerte. Pero otros elementos que irán surgiendo será su rol combativo en la fábrica, el cómo siendo uno de los “viejos” asume la representatividad del sector obrero frente a la patronal , desconfiando de los sindicatos. Su actitud de solidaridad no impedirá que como veremos luego, emerja un proyecto

cuentapropia como salida individual. Pero vayamos a la trayectoria prestando singular atención a la identidad laboral, el código moral y la solidaridad en el escenario laboral como ejes principales que van definiendo el comportamiento del actor Hugo en el campo. El derrotero laboral de Hugo aparece ligado a dos empresas de fuerte peso en materia de fabricación de cerraduras. Una de ellas es Elefante y la otra es Vandos. Esta última, una empresa formada por ex empleados de Elefante, que según nos cuenta Hugo creció desde ser un pequeño microemprendimiento hasta llegar a ser una empresa de peso, una sociedad anónima.

En Vandos Hugo pone sus expectativas. Hay claras razones para ello, el destino de ambas fábricas estaba entrecruzado. Pero antes conviene detenerse sobre un dato importante. En Elefante Hugo no sólo iba y cumplía un horario para trabajar allí. Sino que tenía un arreglo para trabajar en su casa y su mujer le ayudaba. El escenario laboral directo se trasladaba al ámbito privado. Este no es un dato menor sobre el que después volveremos. Luego Hugo nos cuenta que Elefante tiene una primera quiebra. Los viejos dueños se van pagan la indemnización. La fábrica reabrirá a Hugo lo tomarán brevemente por considerarlo un obrero especializado, y Hugo se enorgullece de ser uno de los que manejaba la fábrica. Esta jactancia se opone al “rol vil” que supone ser encargado, el cual en clara coherencia con su actitud combativa de solidaridad con los compañeros obreros le resulta injusta. Hugo no habla de falta de capacidad sino de cómo vivencia el conflicto de clases en el seno de la esfera de acción cotidiana en la fábrica. En el “día a día”. Ser encargado es ser una especie de buchón de los “patrones”, artífices de la injusticia. Al no ser encargado en Vandos, Hugo se libera de esa pesada carga y puede trabajar en un clima de trabajo donde la relación con sus empleadores es bastante mejor, al punto de haberlo contratado sin realmente necesitarlo, aparte de que le brindaba oportunidades de adquirir nuevas habilidades. En las inevitables comparaciones que hará Hugo durante la entrevista, resalta también que las tareas de Vandos eran mejores y le daban más experiencia que en Elefante. Al principio de la entrevista Hugo se definió a sí mismo como armador de cerraduras, y que eso era lo único que sabía y quería hacer. Vemos un fuerte grado de identificación con las tareas de operarios y el lugar específico que ocupan en la fábrica. Hugo se jacta entonces de que su saber no es académico sino que resulta de la experiencia práctica.

“Me gusta este tipo de trabajo. A mí no me enseñaba nadie. Yo aprendía todo sólo. Por ej. de automotores nadie me enseñó nada, no fui a ninguna academia y estoy

trabajando con automotores nuevos. Adquirí la experiencia sobre el mismo trabajo que iba haciendo”

Sobre este punto conviene señalar que las comparaciones que hace Hugo de sus experiencias entre Vandos y Elefante distan mucho de ser maniqueistas, ya que mientras las tareas que realizaba y las relaciones con los patrones eran mejores en Vandos que en Elefante, la relación con los compañeros era mejor en Elefante, más familiar. Más aún parece referirse a sus épocas en Elefante con cierto aire de nostalgia, a pesar de haber estado allí menos tiempo que en Vandos. Pero aunque la relación era buena; Hugo había asumido un rol de defensa de los intereses de los operarios frente a los patrones, dada sobre todo su edad.

Sobre este punto, y a pesar de sentirse bien en la fábrica, conviene señalar que Hugo se inclinará por una de las trayectorias típicas que antes señalábamos. Añorando más independencia, Hugo aprovecha su saber para iniciar un negocio por cuenta propia. Ya acostumbraba a llevar encargos de cerraduras a su casa, no le resultó difícil plantearse esta alternativa. Por otro lado, lograba una independencia y se alejaba de la “patronal” y los roces. Veremos ahora que esto se debe a un especie de arreglo entre Hugo y los dirigentes de la fábrica que fue la base del proyecto cuentapropista de Hugo.

“Cuando yo inicié este negocio, fui a presentar la renuncia pero no quisieron saber nada de que yo renunciara. Entonces me dijeron que íbamos a hacer un arreglo para que yo siguiera trabajando. Me dijeron “vos, en tu taller, nos seguís armando como si estuvieras en la fábrica”. O sea que yo seguí en relación de dependencia hasta el año 95. Seguía teniendo igual todos los beneficios sociales. (..)Yo seguía en relación de dependencia en Vandos. Y menos mal que lo había puesto, como previendo el futuro. Ella, desde que se casó conmigo, trabajó a la par, primero en mi casa.

A los “patrones” no les convenía la presencia de Hugo y el quería alejarse de la fábrica para emprender su propio negocio con ayuda de su mujer. Entonces llega a un “arreglo” por lo que logra mantenerse en Vandos con todos los beneficios de un trabajo en relación de dependencia. Esta situación, esta especie de arreglo es de por sí una situación de alta irregularidad pero resulta de peculiar importancia para nosotros. Primero porque el proyecto “cuentapropista” emerge con anterioridad al despido. Y además, los riesgos son reducidos sensiblemente ya que se da una especie de “período de transición” , un pasaje más lento y progresivo del espectro formal al espectro informal.

Merece la pena detenernos aquí porque este proceso no es uniforme. Esta “transición” es constantemente negociada entre Hugo y la fábrica con constantes “idas y venidas”. Primero hay que destacar, que en el proyecto cuentapropista la mujer de Hugo (quien también participa en la entrevista) juega un rol importante. Ella también está capacitada para el trabajo de armado de cerraduras y le resulta de importante soporte a su marido. Pero como señalamos el proceso de “independencia” fue más bien escalonado, intercalado con períodos de retorno al trabajo formal. En esto tuvieron mucho que ver los cambios de jefes en la fábrica. De todas formas estuvo poco tiempo real en la fábrica. En general estaba más en su local. Como se ve hay un marco de informalidad en el trato con los primeros dueños que hace posible esta situación de irregularidad. No solo de informalidad sino de confianza mutua, situación que no se observa con los hijos del primer dueño. El primer signo que presagia el cierre de la fábrica son algunos despidos pero fundamentalmente atrasos en los pagos. Recordemos que parte del “salario” eran trabajos a modo de encargo que él realizaba en su local.

“Esto para mí no fue problemático porque yo me defendía. Yo tenía esto(se refiere a su negocio). (...) Pero como yo siempre trabajaba por cuenta, por trabajo hecho, nunca trabajaba por hora. (...)Yo gané bastante dinero así”

Como puede verse, a lo largo de su trayectoria en el empleo de referencia, Hugo representa a ese tipo de obreros calificados que ejercían la representación informal, por sobre los sindicatos, que podían abrirse camino y tener perspectivas de ascenso merced a su especialización y logrando buenos niveles ingreso. Y también no dejará de reconocer la importancia de los beneficios sociales y un buen nivel de vida que incluía la famosa “escapada”

“Antes me iba hasta dos veces de vacaciones por año y ahora no me puedo ir ni una vez. Antes yo viajaba a Córdoba hasta 4 veces al año⁵. Yo me podía dar el lujo de decir: cierro el lunes, me voy el jueves a la noche, agarro el auto y me voy a Córdoba. Y eso lo hacía. Ahora no lo puedo hacer.”

El Momento del Despido.

Hugo mantuvo por años esa modalidad de trabajar en su casa y en la fábrica generando dos ingresos. Pero vimos que la situación de Vandos empeoraba, y Hugo terminará por ser despedido y en durante ese evento, se verá como el código moral

⁵ Allí vive su familia.

forjado en años previos será determinante. Así entonces, Hugo se enfrenta al despido, con una indemnización de la que sólo les pagan 2 meses. Los empleados podrían haber recurrido a un juicio, pero todos fracasaron porque ya tenían enajenados los bienes de la fábrica. En todo caso, en las tandas de despido Hugo cree que se “enseñaron especialmente con él”. ¿Existe quizás algún motivo personal para el despido de Hugo? El lo encuentra en su actitud combativa. Su presencia (no su trabajo) en la fábrica, ya lo dijo antes, molestaba. Nótese que emplea siempre la misma frase para definir su situación.

“A mí me querían despedir. La gente nueva se respaldaba en uno. Cualquier problema, los que íbamos a hacer frente a los patrones éramos nosotros (los más antiguos de la fábrica).”

Puede notarse como Hugo apela constantemente a una conciencia práctica. El sindicato, el lugar que debiera plantearse como espacio para resolver los conflictos con los patrones es visto por el entrevistado con enorme desconfianza. Al punto de sugerir la posibilidad de que hubiera un arreglo entre ellos.

“Vinieron los delegados y nos dijeron que tratemos de arreglar de la mejor forma posible porque esto estaba todo mal. Hasta pienso que hubo un arreglo entre los patrones, el sindicato y el ministerio de trabajo. Lo pienso por la forma en que hicieron todo. (...) Yo siempre estuve en contra del sindicato. No me peleaba. Era solidario con los compañeros nada más.”

Con respecto al cobro del seguro de desempleo, Hugo lamenta el haberse manejado con otros códigos. Intentó arreglar una especie de pacto de honor, de palabra con unos de los dueños. Señala que esto lo perjudicó porque lo de la indemnización fue casi todo “orquestado”, y ese pacto lo convirtió en el único que no hizo juicio.

“Lo del seguro me lo hicieron todo ellos⁶. Por eso pienso que fue una cosa toda orquestada. Ellos nos planificaron todo. Inclusive nos hacían el fondo de desempleo. Me dieron todo certificado. Yo pensaba que era una cosa seria. No me imaginaba que nos iban a hacer esto. Íbamos y nos decían: “Ya le voy a pagar..., ya le voy a pagar...”, pero no había forma. Me da vergüenza decirlo, pero yo fui el único que no les hizo juicio. No se porqué. Me basé en una palabra y no le hice juicio. (...) Yo fui y hablé con él. Algo me dio. Me dio cerraduras y esas cosas. Entonces como yo había tenido con él una charla y prometía que me iba a pagar...Está bien, él no cumplió, él faltó a la palabra. Pero yo le di la palabra de que no le iba a hacer juicio y no se lo hice. O sea que él me engañó.”

⁶ Se refiere a la empresa Vandos.

Luego del despido, los restos.

Una vez que fue despedido, Hugo ni siquiera intentó buscar trabajo porque ya contaba con la cerrajería, lo cual era para él una salida natural. Ya decía haberla puesto pensado en el futuro, tal vez pensando en el retiro. Pero también Hugo reconoce que de buscar trabajo, chocaría con un obstáculo insalvable: la edad. Tiene más de 60 años. Es demasiado “viejo” para las exigencias actuales en cuanto a la edad de los ingresantes.

“Ahora, ¿dígame quién me va a tomar a mí?. En blanco no me va a tomar nadie. Yo tengo 38 años de aportes; pienso que los aportes los tengo, pero no tengo la edad, recién tengo 63, que voy a cumplir ahora. O sea que a mí nadie me puede tomar. La gente como yo está marginada”.

Y además aunque cuenta con la cerrajería, esta está a nombre de su mujer. Y puede describir, como se ha “desafiliado” del conjunto de beneficios que le daba la integración en un esquema salarial.

De esta forma, aunque cuenta con el ingreso de su local, legalmente se siente excluido, también de los beneficios sociales mientras que el peso de su “avanzada” edad. La siguiente cuestión que se le presenta a Hugo es la cuestión de tratar de capitalizar los aportes, (la edad necesaria para jubilarse no está tan lejos) que hizo durante sus años de trabajo en Vandos y Elefante, ya que recordemos que el negocio está a nombre de su mujer.

Haciendo un balance , y recordando la fórmula de integración de lazo salarial y promesas de ascenso social, Hugo puede ver como esto se ha deteriorado. Lejos de la fá-brica, sus códigos morales y lazos de solidaridad quedan rotos. Los beneficios sociales para la clase trabajadora están siendo recortados. Mientras tanto, su rutina como traba-jador cuentapropia le resulta agobiante por la cantidad de tiempo que le insume, sumada a la competencia y la reducción terrible de sus ingresos desaparecida una de las entradas. Antes la situación económica...

“Era más holgada. Ahora hay que ajustarse prácticamente al máximo. Son muchas las obligaciones de uno. Ahora hay menos entrada que antes. Antes tenía las dos entradas paralelas”(…) “No dispongo de tiempo. El día que prácticamente no trabajo es el domingo a la tarde, porque a la mañana también se abre acá; si no, no se puede vivir. Más con la situación de ahora. Ni un día me puedo ir. Si usted no trabaja, ahora lo absorbe la competencia. Una hora que cerrás, viene un cliente y te protesta porque está cerrado”(…)

Puede verse como en su situación posterior al despido, Hugo toma más contacto con un mercado laboral que le plantea nuevas pautas , y una creciente situación de

precarización en donde los beneficios y las promesas que antes eran fuerza del lazo social de estos obreros se han ido desvaneciendo. Ahora conviene volver nuestra mirada sobre otros ejes de estructuración (Pries, 1998) que nos resultan capitales para terminar de completar el espectro de la trayectoria. Uno de ellos es la vida familiar. Hugo llevaba en el momento de la entrevista 30 años de casado con su mujer. Sus hijos y nietos vivían con ellos, ya que habían edificado en el mismo terreno en que vivía Hugo, que al parecer es muy grande. Hugo y su mujer ayudan a sus nietos con su educación y tanto hijos como nietos fueron al mismo colegio religioso de la zona. La familia de Hugo, aunque viven juntos, no comparten las mismas actividades económicas y tienen profesiones diversas. Sin embargo, dan la sensación de ser un grupo familiar muy unido, que el entrevistado define como círculo.

“Tengo un círculo familiar que son mis hijos y mis nietos, que viven con nosotros. Uno edificó arriba y otro en el fondo. Tenemos cinco nietos y viven todos acá. Uno de mis hijos está bien: tiene un transporte escolar. Tiene dos vehículos. Así que económicamente están bien”

La vida institucional de Hugo aparece muy ligada a sus actividades en un club de barrio, en el cual no sólo jugaban sus nietos sino que él llega a ser presidente del club hasta que se aleja. También cambiará dos veces más. Ese club actúa como ligazón institucional, su única distracción dirá más tarde pues sintetiza un lugar de encuentro para los miembros de la familia, y en donde la misma actitud combativa de Hugo y su código moral se verán nuevamente representados. Hugo repetirá las mismas actitudes y posiciones que ha demostrado en su vida laboral.

La trayectoria de Hugo alterna así, un grado de solidaridad y combatividad propio de los trabajadores manuales de esa época al tiempo que él no renuncia a proyectos más independientes. Frente al despido, podrá apoyarse en su local ya abierto en esa situación irregular de ser trabajador independiente y mantener una situación de regularidad. Pero aunque el salto al cuentapropismo es menos traumático, Hugo no dejará de sentirse el peso de las “desafiliación” y la merma de los ingresos económicos

Antonio: “Yo tengo fuerza, estoy sano y tengo capacidad, pero no vale nada porque vos ya sos viejo.”

En el momento de la entrevista Antonio era un hombre de 63 años, próximo a cumplir los 64, casado con dos hijos. Uno ya casado y otra que vive todavía con sus padres y trabaja en Jumbo. Tiene secundario incompleto, hasta 3er año.

Al estudiar la trayectoria laboral de Antonio encontramos que en la entrevista original faltan referencias a todos sus empleos. Pero cuando habla de los últimos dos puede notarse como describe el lento deterioro del escenario laboral y las pautas que conociera en otras épocas se fueron trastocando. Se perdió la solidaridad entre los trabajadores, la promesa meritocrática si se colaboraba con la empresa y de ascenso social se ve trunca y todo esto mientras aún tenía su empleo de referencia.

Antes del despido.

Antonio parece como un hombre muy vinculado a una rama de actividad, la metalurgia. Y aunque trabajó en varias empresas en tareas de metalurgia Orbis, en autopartes, y después en Sullman, alternando una experiencia en la vendimia. Dada la guía de entrevistas, nos referiremos sólo a su último empleo en Sullman. Es interesante ver que el trabajo lo consiguió gracias a su hijo, y en parte porque resultaba más llevadero que otro que le habían ofrecido en una imprenta. Es notable que Antonio ya señala que teme a responsabilidades mayores, y toda su trayectoria será una lucha contra su cuerpo y edad que ya no le permiten cumplir con sus tareas. La traba de la edad ya empieza a pesarle. Antonio siente que el mercado lo ve demasiado viejo, en vez de prestar más atención a su capacidad. La primera pulseada podrá ganarla. La satisfacción personal por la capacidad es un dato para nada menor que indica cual puede ser la posición del sujeto en el universo de la fábrica, donde la demostración práctica de talento puede pesar más que el diploma.

“Entonces, cuando mi hijo fue a preguntar por mí, le preguntaron qué edad tenía yo y les contestó que 54 años. "Ah, no, tiene mucha edad", le dijeron. Y cuando le preguntaron de qué yo trabajaba, les contestó que siempre en la mecánica, mecánica de bombas centrífugas, fue supervisor y jefe de mantenimiento. Y al decir esto, le pidieron que yo los viniera a ver, y cuando fui y les conté todo lo que había hecho, me contrataron como efectivo, norma que no era usada por ellos.”

Antonio, por las características de la rama en donde se desempeña ya va viendo que la edad puede ser un obstáculo. Pero él cree en sus dos mejores bazas: ser capaz de

cumplir múltiples funciones si fuera necesario y su capacidad de colaboración. Antonio cuenta que no tuvo en este último trabajo personal a su cargo, y aparece también, como alguien que se brinda mucho en su trabajo, porque cree que la buena voluntad y la capacidad individual son el metro para premiar el trabajo. Sobre este punto insistirá mucho y luego volveremos sobre él.

Al ingresar a su empleo de referencia Antonio cree que puede manejarse con sus mismas pautas de siempre. Pero, en tres aspectos, se irá desencantando. En primer lugar, Antonio sostiene que antes había criterios de evaluación por méritos, y ahora parece que es más por arreglo. Algo contradictorio porque fue su experiencia y saber lo que pesaron en su contratación en el último empleo

“Porque antiguamente se elegía a la persona con más experiencia y te tomaban test de capacitación y de acuerdo al test que vos hacías y a los estudios y a la experiencia que vos habías tenido en todos tus trabajos, que vos llevabas a este trabajo, te daba la categoría. Ahí no era por arreglo, al operario se lo calificaba por nota, habiendo once calificaciones distintas: conducta, conocimiento, ... en fin, infinidad de notas había.

Antonio todavía cree en que ciertas cualidades personales son claves para el éxito. Al referirse a su relación con los jefes, nuevamente Antonio vuelve a llamar la atención sobre su capacidad y dedicación, como factores claves en una buena relación. Cabe destacar que Antonio también emplea este método para juzgar la capacidad laboral de su hija en Jumbo. A lo que se le suma el hecho de que ella hace cursos de capacitación.

En segundo lugar verá que casi no hay posibilidades de ascenso o de mejoras salariales. Añora otros tiempos en que colaborar con la empresa permitía el ascenso basándose en la capacidad y la actitud de colaboración. y ahora son casi inexistentes a menos de que se recurra a “ciertos” tratos deshonestos que su código de solidaridad con los compañeros de trabajo no le permite.

“ Yo en los trabajos, en unos y en otros, siempre me he sentido cómodo, porque yo me brindaba, pero últimamente [en su último trabajo] te quitaban las ganas de trabajar porque, en aquel tiempo que estuve yo, de los 7 años y tres meses que trabajé, los últimos 5 años no recibimos ni un centavo de aumento y se que hasta la actualidad no han recibido aumento.(...) Entonces no te dan ni ganas de esmerarte en el trabajo ¿para qué? Si no te dan ninguna posibilidad de nada.”

Antonio cuenta que sin mejoras por méritos, la posibilidad de ascenso pasaba por tener “buenas “relaciones con los jefes. Algo que el considera deshonesto, sinónimo de buchonaje.

Antonio termina por dibujar este panorama en que la colaboración y la conducta, así como la solidaridad con los compañeros de trabajo son elementos claves para un buen desempeño. Pero en ese momento, parece que la capacidad de colaboración y el mérito ya no valen más, los incentivos para mejorar son mínimos, si es que existen, y para colmo la solidaridad entre compañeros, según nos cuenta Antonio se va perdiendo.

En resumen, Antonio verá como el código moral, la solidaridad entre compañeros y las promesas de ascenso social y económico se van perdiendo o transformando, desmoralizándolo cada vez más. Su despido será precipitado por un accidente.

El momento del despido

Antonio continuará trabajando hasta que tiene un accidente terrible, que lo obliga estar un año sin trabajar. Perdió fuerza en su brazo derecho, tuvo que ser operado y estuvo un año inactivo. Disminuyó, en sus términos, su “capacidad de colaboración”. Antonio cree que esta merma de rendimiento era causa de su despido.

"Yo me di cuenta de que... en algunas tareas yo me tenía que negar (...) Si a mí me falla la fuerza, que no la tengo en condiciones, y... podía accidentar a un compañero, entonces yo me negaba y todo eso iba en contra mío. Disminuyó mi capacidad de colaboración."(...)

Aunque no se trata de su caso, Antonio reconoce que cierto cambio en la tecnología empleada reducía las fuentes de trabajo en su rama. Antonio relata como fue el arreglo. En él se ve como , el actor entra al campo (Bourdieu, 1999) echando mano a cuanto recurso su capital cultural le permite, tejiendo estrategias que apuntan a mejorar su posición y lograr mejores resultados en su capacidad de negociación. Consiguió que le reconocieran casi un 75 % del monto de la indemnización.

Luego del despido

Antonio presenta su caso como una dicotomía entre edad avanzada y capacidad, y eso es lo que más lo afectó de su despido. El drama de la “avanzada” edad le resulta un escollo insalvable para lograr la reinserción.

"Bueno, lo que a mí más me afectó fue, lógicamente, quedar a esta altura de la edad... porque yo tengo todo por escrito, he guardado sobres, todo. (Cuando perdió el trabajo tenía casi 62 años) ¿quién me iba a tomar? Por más méritos que tengas por escrito, como los tengo yo, (...)"

A partir de este momento, la dicotomía entre capacidad y edad parece haber sido resuelta para el lado de la edad. Antonio está convencido de que por su edad, nadie lo va a to-mar. A la voluntad y la capacidad, se le oponen un escenario adverso, una sensación de impotencia.

Se inicia entonces una segunda dicotomía a partir de su proyecto cuentapropista. Antonio va a poner una pajarería, convencido de que no sólo le gusta sino que además para trabajar de algo, es preciso saber bastante sobre eso. Antonio nos dirá que después de la metalurgia, esto es lo que más sabe. Por otro lado, si la edad es un escollo tan insalvable, la reinserción por el lado de un emprendimiento cuentapropia es, tal vez, la única opción posible. No sólo, durante el relato, niega toda otra posibilidad, sino que además se jacta de haber empezado esto sólo con muy poco material, y para colmo el poco respaldo que había sacado de la indemnización lo perdió por los gastos de un asunto de una subdivisión. El proceso de dicotomizar, de leer que todo tiene un lado bueno y uno malo es una de las operaciones más comunes del sentido común (Berger y Luckman, 1997). Por un lado, el proyecto cuentapropista es tomado por Antonio como una constante máquina de comerse lo que gana y de generar pérdida. Antonio está tan compenetrado con los gastos y riesgos que implica el proyecto cuenta propia que directamente empieza a medir los gastos en términos de pájaros a vender.

"¿Dificultades? Las estoy pasando a diario, porque cuando se me termina el alimento se me caen las lágrimas cuando tengo que gastarme 80 o 90 pesos en alimento [para aves]. Si no lo puedo juntar. Aparte vos trabajas bien un día, pero vos fijate que no vendí nada ¿cuánto hace que estamos? Casi dos horas. Así que no agarré un peso todavía. Y si vos trabajaste un día bien pero trabajaste dos mal y te comiste los dos días que trabajaste bien. Entonces no puedes decir: bueno esto vendí alimento me lo separo en una caja, esto vendí dos pájaros y cubre lo que me salieron los pájaros. (..)Te doy un ejemplo: yo para pagar solamente el alquiler, tengo que vender por mes 50 de los pajaritos cardenales que salen diez pesos. Mas la luz son en total 80 cardenales. ¿Y

cómo hago? Yo ya debo dos meses y pico de alquiler y es terrorífico cuando uno no está acostumbrado a deber.

En Antonio se puede percibir un proceso de desclasamiento (Bourdieu, 1996). Antonio se lamenta por cierto nivel de vida que pudo alcanzar en el pasado.

(Antes) "Llegaba la noche y decía "no hagas cena que traigo unas pizzas y un kilo de helado. No, no puedes hacer eso, fue. Mirá, ya te digo, yo tuve, como todo el mundo, sus altibajos en la vida, picos para arriba, picos para abajo, pero como la he pasado ahora, nunca."

Un aspecto que le resulta particularmente doloroso es la imposibilidad de seguir siendo el único sostén económico del hogar, y tener que recurrir a la colaboración de la hija. Algo que puede resultar notablemente doloroso para un jefe de hogar de la generación de Antonio (su esposa jamás trabajó) Otro aspecto que le resulta desgastante, es la cantidad de tiempo que le insume trabajar por cuenta propia atendiendo el local. A la hora de intentar rescatar lo positivo de su situación, Antonio se fija en el efecto rutini-zador de la pajarería. Ve cómo el estar trabajando en esto lo ayuda a no caer en una depresión que arrastre consigo a la familia.

"Lo rescatable es que si yo no hubiera puesto esto [la pajarería] me hubiera echado al abandono, me hubiera deprimido completamente. Por ahí se puede romper hasta el matrimonio, se puede destruir la familia. Así que te sentís mal, mal."

Otro elemento de importancia es que la pajarería es para él un modo honesto de ganarse la vida. Con la ya clásica dicotomía entre trabajar o robar, Antonio justifica ciertas irregularidades , sobretodo frente a la DGI, puesto que no aporta ni está habilitado.

Es interesante resaltar que hacia el final de su relato, Antonio empieza a hacer una serie de consideraciones acerca de cómo era la vida laboral en el pasado, y que resultan de gran utilidad a la hora de intentar adentrarnos en la autopercepción del actor. "Todo pasado fue mejor" dice el refrán y es la norma que guía el pensamiento de Antonio, que reconoce virtudes del régimen peronista. Antonio, a su vez, desconfía fuertemente de los aparatos sindicales, por considerarlos "allí arriba", dispuesto a "arreglar" con los patrones pero incapaces de bajar al llano y tomar contacto con el trabajador. Hasta aquí Antonio hace un cierto reconocimiento a las mejoras introducidas por Perón, pero desconfía de los sindicalistas y de sus tácticas de acordar con los patrones.

Se trata de una forma común de traslucir el conflicto de clases. Para el sentido común del trabajador, sólo quien comparte diariamente el escenario laboral es digno de confianza.

El relato de Antonio no es tan rico en materia de eventos, sino que muestra el conjunto de percepciones de los obreros de su generación haciendo fuerte hincapié en la experiencia peronista, y la posterior traición sindical. En su trayectoria, Antonio sufre un fuerte proceso de desencantamiento al ver resquebrajarse el mundo de vida y trabajo que alguna vez conoció. Tanto en su último empleo protegido como en su posterior experiencia cuentapropista con la pajarería.

Bibliografía.

- 1- Berger, P., Luckmann, T., (1997) ; “Modernidad, Pluralismo y Crisis de Sentido”, Ed. Paidós, Buenos Aires
- 2- Bourdieu, P (1999); “Sociología y Cultura”, Ed. Grijalbo, Méjico.
- 3- Bourdieu, P (1996); El Sentido Práctico”, Taurus Humanidades, Buenos Aires
- 4- Carpio, J; Klein, E; Novacovsky I (comps) (1999): Informalidad y Exclusión Social, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 5- Godart F. y Cabenne R (1997) “Uso de las Historias de Vida en la Ciencias Sociales”, Universidad de Externado de Colombia, Bogotá.
- 6- Gorz, A (1997) “Misericordias del presente, Riquezas del futuro”, Ed. Paidós, Barcelona.
- 7- Hardgreaves, A (1996); “Profesorado, Cultura y Posmodernidad”, Ed. Morata. Madrid.
- 8- James, D (1999) “Resistencia e Integración”, Ed. Sudamericana, Buenos Aires
- 9- Kessler, G; (1997), “Algunas implicancias de la experiencia de la desocupación para el individuo y su familia”, en Beccaria, L. y López, N: “Sin Trabajo”, UNICEF / Losada, Buenos Aires.
- 10- Laboratorio (1999): “Informe de Coyuntura Laboral. Proyecto: Cambio estructural y Desigual Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani-Carrera de Sociología. FCS-UBA. Material periódico trimestral de divulgación académica. Buenos Aires.

- 11- Monza A (1993) "La situación ocupacional en la Argentina", en Minujín, A. (comp.) Desigualdad y exclusión. Desafíos para la política social en la Argentina de fin de siglo, Losada, Buenos Aires.
- 12- Pries, L. (1995); "Concepto de trabajo, mercado de trabajo y "proyectos biográficos-laborales"", inédito, Puebla, México.
- 13- 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.
- 14- Rifkin, J; (1996) "El Fin del Trabajo" , Ed. Paidós, Barcelona.
- 15- Salvia A.; J. Persia; Pablo de Grande (2000): "Los Senderos del Desempleo: Una nueva Institucionalidad Social. Estudios sobre Trayectorias Socio-laborales de Desocupados en el Gran Buenos Aires". IV Simposio Internacional: el Cono Sur: su inserción en el tercer milenio, Facultad de Ciencias Económicas.
- 16- Salvia, A.; R. Austral y Julio Zelarrayán (2000) : "Trayectorias laborales de trabajadores cesantes del sector formal del área metropolitana del Gran Buenos Aires". IV Jornadas de Sociología FCS, UBA, noviembre de 2000
- 17- Salvia, A; Austral R.; Fraguiglia L.; López L.; Raffo, María Laura y Zelarrayán, Julio: "Trayectorias laborales de trabajadores asalariados despedidos de empleos formales durante la crisis del tequila", ponencia presentada en el 5to Congreso ASET, 2001.
- 18- Salvia A.; De Grande, P; Persia J., "Procesos sociales del desempleo: Reflexiones y aportes metodológicos a partir de una investigación empírica", ponencia presentada en el 5to Congreso ASET, 2001.
- 19- Salvia, A (coord.) y Chávez Molina, E (comp.) (2002) ; "Estudios diacrónicos de varones beneficiarios del seguro de Desempleo y Pago único" , Documento de Trabajo N° 31, Instituto de Investigaciones Gino Germani, FCS-UBA, Buenos Aires.
- 20- Tedesco, J.C. (2000); "Educación en la Sociedad del Conocimiento", Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 21- Villareal, J.(1985): "Los hilos sociales del poder", en Jozami, E, P. Paz, y J. Villareal, La crisis de la dictadura argentina, Siglo XXI, Buenos Aires.