

La construcción de sujeto en los procesos de despidos.

Persia, Juliana y De Grande, Pablo.

Cita:

Persia, Juliana y De Grande, Pablo (Noviembre, 2000). *La construcción de sujeto en los procesos de despidos. IV Jornadas de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/pablo.de.grande/11>

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



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>.

“LA CONSTRUCCIÓN DE SUJETO EN LOS PROCESOS DE DESPIDOS”

Juliana Persia
Pablo De Grande

Presentación

El presente trabajo indaga en el desenvolvimiento de las relaciones laborales en situaciones conflictivas producidas en contextos de reestructuración productiva y crisis de empresas radicadas en el Gran Buenos Aires. Concretamente el propósito reside en el análisis de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores que fueron despedidos del sector formal y protegido de la economía en el período de fuerte recesión económica, pos “efecto Tequila”.

En este sentido, cabe mencionar que el marco en el que se desenvuelven las situaciones de despidos, que son objeto de estudio, se caracteriza por la agudización –en el período recesivo- de las exigencias de las firmas para alcanzar niveles de competitividad de la producción local; y la consolidación en el funcionamiento del mercado de trabajo de los cambios introducidos desde principios de los '90, en la normativa del trabajo.

La flexibilización contractual, tecnológica y salarial¹, por una parte; y la desregulación de los mercados con una paridad cambiaria fija sobrevaluada, por otra, no sólo han afectado la relación entre oferta y demanda, sino también han implicado cambios cualitativos en los perfiles requeridos para los puestos de trabajo y en el uso de la fuerza de trabajo, en la generación y destrucción de empleo, en los comportamientos institucionales e individuales, en las formas de gestión y organización productiva, en el contenido de las tareas y de las ramas de actividad económicas involucradas.

Tales modificaciones, han implicado nuevas formas y contenidos para el fenómeno empleo; al tiempo que los despidos aparecen como un medio –entre otros- de la reconversión del mismo. El enfoque de este trabajo intenta reinsertar la instancia del despido, en el marco más amplio de la reproducción de las relaciones producción, y en particular de aquellas de tipo asalariado.

En tal sentido, cabe reconocer que el carácter “formal-protegido-estable” de la “relación salarial” ideal o típica del anterior modelo de desarrollo, fue dejando paso a una heterogeneidad de situaciones de precariedad legal y de hecho. Asimismo y como rasgo más marcado de la época, el desempleo abierto asumió una magnitud y una permanencia hasta el momento desconocidas, haciendo viable -por su presión- las medidas flexibilizatorias.

¹ En este marco, concretamente los principales cambios en la normativa laboral implicaron formas de contratación inestables, de bajo costo impositivo, con menores indemnizaciones por despido y menores compensaciones por accidentes de trabajo, movilidad funcional, flexibilidad en el pago de aguinaldo, descentralización de la negociación colectiva tendiente a reforzar el posicionamiento empresario en la negociación capital- trabajo-Estado (Marshall, 1999; Etchemendy y Palermo, 1998).

Al respecto, sostenemos que el desempleo ha sido un medio conductor esencial para la aceptación de una nueva institucionalidad social, estructurante de formas flexibles y precarias de inserción y rotación laboral. Desde nuestra perspectiva, el “problema del desempleo” no sólo ha comportado el principal argumento legitimador del proceso político de reformas económico-laborales -conducente a la precarización del empleo legal- sino que, fundamentalmente ha operado sobre los sujetos individuales y colectivos viabilizando y estructurando en el nivel micro social comportamientos económicos y relaciones sociolaborales autodegradadas.

El análisis, por tanto se sitúa a nivel de las representaciones y estrategias de los sujetos despedidos; al paso que los relatos de los entrevistados dan cuenta de las diversas estrategias que las firmas despliegan a lo largo de los eventos de crisis y reestructuración que acompañan a la segunda mitad de la década de los 90’

La realización de este trabajo fue llevada a cabo en el marco del Proyecto “El Núcleo duro de la desocupación en los ‘90”, Proyecto FONCYT PICT 02025, dirigido por el Lic. Agustín Salvia, con sede en el Instituto Gino Germani. Las selección de entrevistas analizadas pertenece a una muestra de 104 trabajadores formales diseñada a partir de los registros de beneficiarios del Seguro de Desempleo, ANSE-MTSS.

I. El Problema

La prevalencia de la concepción del despido como una instancia de “Shock”, heredada de los antecedentes clásicos –en particular la Teoría de los Estadíos de Einseberg y Lazarsfeld, (1938)– tendió a hacer del despido, un inobservable. En general las miradas, focalizan sobre el período de desocupación, restando importancia a dicho fenómeno.

El abordaje que aquí se propone intenta presentar la “resolución del proceso de despido” como la resultante posible de las negociaciones enmarcadas en la institucionalidad generada en el ámbito laboral. Dicha institucionalidad tiene como parámetros la regulación legal de las relaciones de trabajo y el estilo de gestión en el ámbito de la empresa, refiriéndose esto último a las relaciones formales e informales que pudieran establecerse entre empleador y trabajador en dicho ámbito.

De este modo se especifica que el análisis de las entrevistas permitió reconocer que la efectivización del despido es precedida por los efectos que ocasiona la trayectoria potencial del mismo o de otro modo, la sospecha y los síntomas de que éste finalmente se produzca. En esta temporalidad extendida, se desatan una serie de comportamientos que alteran las formas habituales de las relaciones en el ámbito del trabajo.

En igual sentido cabe señalar que el enrarecimiento del ámbito de trabajo al cual se hace referencia y que en estos caso culmina en el cese de la relación laboral, se inscribe dentro de las medidas tomadas por las firmas para reestructurarse (incorporación de tecnología, racionalización de mano de obra, reorganización del procesos de trabajo), cambios de dueños o fusiones y situaciones de crisis que implican cierres o fuerte racionalizaciones de personal.

En muchos casos, se hizo observable que los sujetos experimentaron un acercamiento paulatino a la idea del fin de ese empleo, llegando –incluso– a cierto grado de justificación funcional, del despido. En ellos, los datos sugirieron una mirada más procesual y dinámica del fenómeno.

En primera instancia, este carácter procesual aparece a partir de la construcción relacional y anticipada de la idea del fin del empleo. Esta antelación aparece posibilitada en la mayoría de los casos no por una instancia de preaviso del despido sino más bien por vías menos formales y precisas, que remiten tanto a la filtración de información al interior de la empresa (rumores), como a

la existencia de otros despidos, o la percepción subjetiva de realidades disfuncionales al capital, o de políticas internas hostiles hacia el personal. Todos estos factores producen sus particulares efectos sobre los sujetos con anterioridad a la expulsión definitiva del ámbito.

En segundo lugar, la mirada dinámica de dicho tránsito hacia el desempleo expone las resistencias que los despedidos pudieron comportar durante ese proceso, influyendo de algún modo sobre la forma de acontecer del mismo. En otros casos, la anticipación se traduce en mayores grados de obsecuencia y auto exigencia, para evitar o desplazar el despido efectivo.

En efecto, el empleo de referencia deja de ser un ámbito conocido y previsible en el que el sujeto inercialmente prevé y emite señales, para pasar a ser un sistema en cambio donde las prácticas habituales empiezan a fallar, donde la angustia que genera la incertidumbre de resolver el futuro inmediato empieza a construir la noción de fin y la posibilidad de pensarse por fuera de ese espacio laboral. De este modo, se destaca cómo el carácter novedoso de la incertidumbre en el período específico del desempleo puede en alguna medida ser relativizado cuando encontramos tan claramente presente la incertidumbre en el ámbito inicialmente conocido del trabajador.

Por otra parte, el material recabado ilustra nuestras pretensiones de estudio con la expresión: “*es que los capitalistas aprendieron a despedir*”. La frase, deslizada por uno de los entrevistados, nos introdujo en el problema de la economía del conflicto. En su trayectoria laboral este trabajador había sobrevenido a otras instancias de despidos, sin ser afectado. Su experiencia laboral dentro de un mismo ámbito le permitía advertir que esta vez –1996– las estrategias implementadas, habían sido menos costosas.

En efecto, lo aludido por éste entrevistado encontraba asiento validero en las modificaciones efectuadas en la Ley de Empleo de 1991. Además de la reducción de los montos indemnizatorios², se reglamentaban en ella una serie de instancias particulares de acuerdo, suspensión y modificación de derechos antes adquiridos por los trabajadores, en función de situaciones de crisis preventivas, quiebras y reestructuraciones³ de empresas. Estas habilitaciones se encontrarían posteriormente expandidas en 1995, con la ley PYME.

Esta suerte de hechos tendientes a reducir los compromisos del empleador en relación al trabajo, se orientaba a viabilizar la reconversión productiva de las empresas; al paso que la propia normativa delegaba en el Estado la morigeración de los efectos sociales y políticos que tales cambios pudieran ocasionar. En relación a esto último, la creación del Fondo Nacional de Empleo tenía como objetivo, entre otros, la asistencia de la desocupación de empleados registrados (Seguro por desempleo) y el financiamiento de una serie de programas de políticas activas de empleo y de fomento al empleo privado.

No obstante esto, el comentario citado refería a la capilaridad de la economía en el acto de despedir. Dichos intersticios, poco advertidos, sin duda se nutren la norma abstracta, a la vez que la reconfiguran. En un contexto de alta desocupación, de debilidad en los mecanismos de protección

² Derogándose, además el artículo N° 48 de la Ley de Emergencia Económica, bajo la que se rigieron gran parte de los despidos de empleados de empresas estatales de las privatizaciones.

³ Ley 24.013, Capítulo 5, Art 95: “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá declarar en situación de reestructuración productiva, de oficio o a petición de las partes interesadas, a las empresas públicas, mixtas, o sectores productivos privados, públicos o mixtos, cuando se encuentren o pudieren encontrarse afectados por reducciones significativas del empleo. “. Ley PYME Las pequeñas empresas, cuando decidan reestructurar sus plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado, pueden proponer a la asociación sindical signataria del Convenio Colectivo de Trabajo la modificación de determinadas regulaciones colectivas o estatutarias.

de los derechos del trabajador, y de escaso control estatal sobre la implementación de las políticas activas de empleo, es posible reconocer -en situaciones lindantes con la ilegalidad de la norma- prolijos acomodamientos de hechos que permiten la multiplicación de los efectos flexibilizatorios previstos en la normativa. Las estrategias empresarias para la reestructuración, exhiben un dúctil aprovechamiento de las herramientas existentes en la normativa para hacer uso máximo de toda posibilidad de abaratamiento de los costos laborales⁴.

El relato detallado de las formas implementadas muestra que la situación descripta como experiencia personal, encuentra extendida representatividad en el resto de las entrevistas. La generalización de estos comportamientos, desligan los hechos de las pequeñas astucias de uno u otro patrón, o las “injusticias” como vivencias personales, para indicar la existencia de una lógica que los trasciende. Dicha situación nos lleva a indagar sobre las trabazones materiales y simbólicas que sostienen estos procesos, así como indagar en las causas, las formas, las estrategias.

2. Breve Descripción de las Situaciones Encontradas

1. Motivos y criterios de los despidos:

En situaciones donde los despidos fueron implementados por etapas, muchos entrevistados manifestaron haber podido interpretar los criterios y orden de prioridades seguidos por los empleadores para la selección del personal despedido. A grandes rasgos las situaciones descriptas pueden agruparse del siguiente modo:

-En primer lugar cabe destacar que cuando los causales de los despidos refieren a cierres y quiebras de empresas, se tendió a señalar que se había comenzado por el personal temporario, siguiendo luego por los contratados por tiempo indeterminado en función de criterios de menor antigüedad. Estos testimonios, a diferencia de una gran cantidad de situaciones descriptas por los entrevistados, guardan estrecha relación con lo normado en la Ley de Empleo entonces vigente.

-Por otra parte, cuando los motivos de los despidos se asociaban a situaciones de reestructuración productiva, muchos entrevistados señalaron que “empezaron por los mas viejos” o según criterios de puestos de trabajo o secciones enteras que fueron eliminadas, tecnologizadas, terciarizadas o racionalizadas. En igual sentido, cuando los despidos se asociaban a fusiones de firmas, en los criterios de despidos aparecen situaciones mas complejas vinculadas a las superposiciones de secciones y puestos, entre las empresas fusionadas.

No obstante, esta primer presentación de esquemas altamente formalizados, en una gran cantidad de casos analizados, los sujetos no manifiestan encontrar orden en los criterios de selección. Aparecen incluso explicaciones erráticas, o ligadas a cuestiones personales.

2. Formas en que se desarrolla el proceso de despido:

⁴ La emergencia ocupacional –declarada por la recesión y los altos niveles de desocupación hizo que aquello en teoría dispuesto para “generar mas empleo” (contratos por tiempo determina, programa de formación, pasantías, etc)– agravó los efectos de la desocupación-rotación (las modalidades por tiempo determinado, en primera instancia prohibidas para empresas que hubieran despedido gente en los últimos 6 meses; podían habilitarse si se declaraba la emergencia ocupacional)

Esquemáticamente puede plantearse que la política empresaria para implementar los despidos o bien tendió a “evitar o minimizar el conflicto” o intentó “generar y manejar el conflicto” de modo tal que el mismo produjera los efectos buscados, esto es, deshacerse de personal sin que medien indemnizaciones a partir de inducir la renuncia de los empleados.

Dentro de la estructura mas complejas de las grandes empresas se visualizan distintos niveles de tomas de decisión y conflicto; al tiempo que se encuentran espacios de organización de lazos horizontales entre los empleados y circulación de información en relación a las políticas de los empleadores. A esto se agrega la “presencia” de delegados sindicales. En los establecimientos pequeños las medidas de despidos se encuentra bastante confundida con situaciones valorativas y afectivas en torno al vínculo personal con el empleador. Sin embargo, los tamaños de las empresas no suficientes a la hora de analizar estos procesos, en efecto los estilos de gestión y política de recursos humanos fueron heterogéneos al interior de los cortes por tamaño.

A) Evitar el conflicto.

Se enuncian, por tanto, una serie de comportamientos heterogéneos y en casos dispares, tendientes a evitar posibles situaciones conflictivas al momento de efectivizar la medida del despido. En igual sentido, se señalan acciones orientadas a preservar el funcionamiento y los intereses de la firma, ante la potencialidad de que los empleados, anticipándose al cese de la relación laboral, comportaran menores compromiso con el trabajo bajando su productividad, o generaran situaciones de violencia, sabotajes, hurtos, entre otras; que no obstante se hicieron presentes.

En estos casos, se encuentra un manejo de los tiempos, ritmos de las medidas, de los espacios y de atomización de los individuos (aunque sean masivamente cesanteados).

- La lógica de aprovechar una desvinculación temporal previa del ámbito de trabajo tales como vacaciones, licencias, suspensiones; de algún modo permitió insertar el despido -como extinción de la relación laboral- dentro de una continuidad de tiempo de no participación en el ámbito de trabajo. Esto atemperó la posibilidad de prever la situación y generar situaciones desfavorables para los empresarios o de contar con la socialización de información entre los trabajadores y organizar reclamos o resistencias conjuntas con otros compañeros.

- En igual sentido los telegramas de despido fueron enviados en numerosos casos sobre los días de fines de semana.

- Estrategias de quiebres de solidaridad obrera (de a uno o pocos) para evitar conflictos sindicales. En otros casos, los entrevistados relatan que les fueron haciendo propuestas personales que no debían comunicarse a otros bajo “el secreto personal que ha tenido un trato diferencial con respecto al despido de los otros”

- Una práctica frecuente, fue el impedimento de ingreso al ámbito de trabajo. En efecto muchos trabajadores fueron a sus respectivos trabajos y se encontraron interceptados por empleados de seguridad que les impedían ingresar al establecimiento, comunicándoles en ese mismo momento que habían sido despedidos. No habiendo recibido notificación legal del mismo; el impedimento podía ser utilizado por la empresa como “abandono del puesto de trabajo”, abriéndose de este modo la posibilidad de transformar el despido en uno por “justa causa”. Esta situación se repite durante varios días. En muchos casos se desatan actos de violencias entre trabajadores y empleados de seguridad, que se dan puertas afuera de los establecimientos.

- Por último se destaca cómo el Seguro por Desempleo, en algunos casos fue usado por el empleador como medio de compensación, de pago o retribución que permite aminorar el conflicto “político-sindical” que genera el fin de la relación laboral y facilita una negociación favorable. En segundo lugar, en casos extremos e ilegales –sobre todo en casos de ausencia de intervención

sindical-, el Seguro llega a “reemplaza” los compromisos indemnizatorios, reduciendo los costos del despido para el empleador.

No obstante esto cabe aclarar, que mas allá de las tácticas para el manejo de la situación; la ausencia preponderante de medidas conjuntas o formas de conflicto político, no se explica por la mera “astucia empresarial”. En muchos casos, los entrevistados mostraron una sorprendente capacidad para “legitimar” las medidas tomadas, describiendo los propios argumentos de los empresarios en torno al costo laboral que ellos mismos implicaban, en relación a la posibilidad de tomar empleados mas baratos, o incorporar tecnología. En igual sentido, otros vivenciaron por meses enteros la merma de trabajo, y eran consientes de que la situación no iba a ser sostenible.

Por otra parte, pudo evidenciarse que en otros casos la noción de “solidaridad” entre los pares se entendía como apoyo personal afectivo y no como realización o reivindicación política. De algún modo existe la intención de no involucrar a otros compañeros, conociendo que en momentos en que la racionalización de gente es una medida tomada por la empresa y la tensión en el ambiente es cada vez mas fuerte, cualquier elemento puede ser utilizado como justificación para ingresar en la lista de despedidos y engrosar la sobre oferta de trabajadores, en un mercado de demanda escasa y altamente selectiva.

Asimismo, en ciertos relatos se exponen una serie de elementos que indican un proceso de resquebrajamiento de los lazos solidarios entre los trabajadores. En casos paradigmáticos se hacen presentes escenas de violencia física entre empleados. Estas situaciones se ligan al estrés ocasionado tanto por: 1) el aumento de tareas (dadas reducción de personal y la necesidad de absorber el trabajo de los que ya fueron despedidos); 2) por el cambio entre las responsabilidades asignadas entre los trabajadores, 3) diferencias en torno a las reacciones personales ante una situación que es a las claras desfavorables para ellos. En relación a esto último, hay quien aumentan sus grados de obsecuencia y presión; y otros que se resisten y entran en conflicto abierto con los empleadores y los trabajadores que siguen respondiendo al aumento de exigencia de los patrones.

Otro punto a destacar es la ausencia de credibilidad en los delegados sindicales; al paso que se deslizan comentarios sobre como arreglaron la situación con los empresarios. Por otra parte en los casos donde se intenta lograr apoyo o asesoramiento del sindicato, las respuestas obtenidas confirman lo expuesto por los empresa. Esto ultimo, básicamente se vincula a los montos indemnizatorios, modificados por la ley de Empleo, y a su vez sujetos a una serie de acuerdos particulares habilitados en el marco declaración de crisis preventivas de las empresas o de reestructuraciones.

B) Manejar el conflicto a favor de la estrategia de la firma. El manejo del desgaste hacia la renuncia.

Ante reestructuraciones productivas y/o cambios de dueños de las firmas; el despido muchas veces es implementado a través de una política selectiva que opera vía el forzamiento encubierto de los empleados para que renuncien (aumentando los nivel de presión, restringiendo condiciones hasta el momento acordadas, degradando las funciones habituales, etc.).

Los entrevistados relatan que junto con los despidos –o tiempo después-, se da ingreso a otros trabajadores en forma de contratación directa o terciarizada. (de fuerza de trabajo no necesariamente mas o menos capacitada) pero sí mas barata o de la cual se puede prescindir sin tantas trabas (contratos por tiempo determinado-pasantías) o a menor costo.

Cabe destacar que el proceso del despido se torna en algunos casos insostenible para ambas partes: la resistencia de los empleados ante la degradación de las condiciones del empleo, se manifiesta en

“cuidadas” violaciones a las reglas para forzar al empleador a despedirlos. Así como el empleador despliega estrategias para falsear la normativa sin evidencias.

Estas situaciones deben ser entendidas, a su vez, a partir del interés de los trabajadores en percibir no sólo un monto indemnizatorio correspondiente al despido sin justa causa, sino también tramitar el Seguro por Desempleo.

C) La propuesta abierta.

En algunos casos los empresarios propusieron abiertamente a los trabajadores que renuncien, a cambio de mantener la fuente de trabajo siendo tomados en negro y luego recontratarlos perdiendo antigüedad. A este hecho, los entrevistados sumaron el dato de que compañeros que habían aceptado dicha propuesta, no solo perdieron antigüedad, sino que el nuevo contrato implicó reducción de salario o pérdida de beneficios antes adquiridos.

En estos casos la pérdida de empleo es producto del rechazo de las condiciones precarizadas a las que debían someterse a cambio de mantener el empleo. En igual sentido, otros casos relatan situaciones de igual tenor, optando por el despido o peleando por el, en relación a firmar nuevos contratos que implicaban una fuerte reducción de ingresos.

Asimismo, el Seguro por Desempleo, ingresa en el menú de propuestas empresarias. En forma marginal se registró el uso del mismo como un medio para la precarización ilegal de la relación laboral, sirviendo el beneficio económico como parte del pago de la remuneración del trabajador a cambio de mantener el empleo.

Estos últimos casos tal vez desnudan la lógica subyacente a otros tipos de situaciones. En definitiva, aún cuando el presente escrito, en particular ha recogido instancias que presentan cierto margen de ilegalidad dentro de lo legal, o ha focalizado sobre el reposicionamiento y estrategias del empresariado ante el cambio de contexto, debe aclararse que la lógica del abaratamiento de los costos laborales y de destituir “la vieja norma protectora” encarnada en contratos salariales, aparece como rasgo común en todos los casos, incluso en aquellos –no minoritarios- donde los empleados declaran haber percibido todo lo previsto en término de indemnización y seguro por desempleo; y haber recibido un trato justo a la hora de ser despedidos.

Comentarios Finales

El presente trabajo, básicamente se restringió al abordaje del proceso de despido. Este particular recorte hecho al análisis más amplio realizado en el marco del proyecto “Núcleo Duro de la desocupación en los 90’” –orientado a seguir las trayectorias de estos despedidos a lo largo dos y tres años ocurrida la cesantía laboral–, permite visualizar en un período raramente estudiado el temprano corrimiento social hacia relaciones de empleo precarizantes en términos de ingresos y de contratos. Asimismo, a través de los relatos muchos trabajadores exhiben la impronta de haber sido reemplazados por otros más “baratos”, o el hecho de que mientras sobreviven a las distintas etapas de racionalización de personal absorben más trabajo, sin ser recompensados.

Lo que aquí apenas se señala, encuentra una orientación más pronunciada cuando el período de observación se extiende a la reinserción de estos trabajadores, que tendió a contemplar condiciones de reemplazo degradadas. Esto es que para algunos sujetos las reglas de las nuevas condiciones laborales tienen su anticipo en el empleo de referencia. Estando asociado –como ya se mencionara– a ciertos grados de resistencia y conflicto. Para otros, sólo empiezan a ser vivenciadas en la búsqueda de un nuevo empleo, cuando el mercado valida la mercancía que ofrecen a precios que

están por debajo de lo que ellos esperan, o cuando no puedan realizarla en el mercado, o cuando se requiera de ella exigencias mucho mayores, sin una contrapartida en un aumento de precio.

¿A qué estado de cosas parece dar fin la pérdida del empleo formal que tenían? Hasta las nuevas leyes flexibilizatorias el hecho de que una relación laboral asalariada fuera “legal” o estuviera normada por el Estado, implicaba una serie de derechos garantizados. Más concretamente, el carácter formal de un empleo residía en que el Estado intervenía sobre ese “mercado” preservándolo de poseer una elasticidad perfecta sujeta a las leyes de oferta y demanda.

La flexibilización laboral, habilitó a las firmas –en el marco de la adaptación a las presiones diferenciales de competitividad instaladas desde las reformas (Torre,1998) y agudizadas a partir de la recesión– a una fácil y económica regulación-recomposición del nivel de empleo interno de las empresas. De este modo el mercado de trabajo interno puede acoplarse –dadas las menores regulaciones protectoras– a los flujos del ciclo económico.⁵

A los cambios en la normativa, cabe introducir el bajo dinamismo del crecimiento de la economía a partir de la entrada en recesión de 1995. En este marco, los trabajadores cesanteados vieron reducidas sus posibilidades de reempleo asalariado siendo que el desempleo se constituiría en un fuerte disciplinador de la fuerza de trabajo.

Asimismo, a partir del seguimiento longitudinal de cursos laborales posteriores a despidos se evidencia que en el escenario laboral en el que los sujetos intentan su reinserción la noción de despido y el significado subjetivo enlazado al mismo, han en muchos casos cambiado. Este cambio se origina, y más particularmente sobre los trabajadores del sector ‘formal’, como la racionalización del hecho vivencial de despido en tanto ruptura impuesta respecto a un ámbito laboral que se presentaba para sí como estable, previsible y propio.

Tal como hemos procurado introducir en este trabajo, esta ruptura –tradicionalmente vinculada al momento-shock del ‘despido’– no se produce bajo la forma de un movimiento simple de traslación del trabajador hacia fuera de su ámbito de trabajo, sino más bien como un proceso en el que los sujetos participan interactivamente en los contextos de crisis y transformaciones de sus ámbitos de trabajo.

Anexo metodológico

El presente trabajo fue realizado en el marco del Proyecto “El Núcleo duro de la desocupación en los ‘90”, Proyecto FONCYT PICT 02025, dirigido por el Lic. Agustín Salvia, con sede en el Instituto Gino Germani.

⁵ De este modo, bajo la normativa antes vigentes, las empresas se veían orientadas a demorar la toma de decisiones -de alto costo- de despidos e incorporaciones hasta no ser certera la conveniencia económica en el mediano plazo; la habilitación normativa para contratos por tiempo determinado, o formas terciarizadas de contratación de personal temporario, implican que las fluctuaciones en el funcionamiento del ciclo económico, se registre sin mayores dilaciones en el tiempo sobre el mercado de trabajo y por otra parte que se registren mayores entradas y salidas de puestos de trabajo –rotaciones- ; tanto por el hecho de que las coyunturas antes soportadas por los empresarios ahora se expresarían en decisiones efectivas, como por el hecho de haberse habilitado nuevas formas contractuales (antes solo contemplados para determinadas ramas de actividad con contratos especiales).

El diseño teórico-metodológico de dicho proyecto combinó métodos cualitativos y estadístico-comparado desde un abordaje longitudinal de trayectorias socio-laborales.

La muestra se realizó a partir de los registros del **Sistema Integral de Prestaciones de Desempleo** (ANSES-MTySS), asegurándose de este modo que los casos que tuvieran probabilidad de participar en ella, cumplieran con los requisitos de formalidad que se pretendía abordar. Factores contextuales, como el comportamiento del mercado de trabajo y la coyuntura político-social, se controlaron al acotar el universo de análisis a cohortes de trabajadores formales cesanteados en el año 1996. Por último, la muestra se estratificó según criterios combinados de características de la fuerza de trabajo (oferta) y dinámica del sistema productivo (demanda).

El trabajo de campo llevado a cabo entre los meses de mayo a julio de 1999, permitió recabar información de 104 casos, a partir de cuestionarios de preguntas cerradas y la realización de entrevistas en profundidad semi-estructuradas. Respecto a estas últimas cabe aclarar que la metodología empleada fue orientar a los entrevistados hacia la reconstrucción biográfica de sus trayectorias laborales en interrelación con la vida familiar e institucional; para tres cortes en el tiempo, a saber: con anterioridad al evento del despido, durante el tiempo transcurrido en la desocupación asistida por el Seguro de Desempleo y desde el cese de la prestación del mismo a la actualidad.

Bibliografía

- Altimir, O y Beccaria, L.; “La distribución del ingreso y el nuevo orden económico” en Socialis Revista Latinoamericana de Política Social, N° 2, Buenos Aires, Mayo 2000.
- Aguilar Villanueva L.; Problemas Públicos y Agenda de Gobierno, Miguel Angel Porrúa, México, 1993.
- Bour, J. Los cambios en la oferta de trabajo. en: El libro blanco sobre el empleo en Argentina. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires. 1995.
- Canitrot, A. , “Presentación general”, en Libro blanco sobre el empleo en la Argentina, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1995.
- Castel, R: La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Ed. Paidós, Bs.as. 1997.
- Cortés, R. y Marshall, A.; “Estrategia Económica, Instituciones y Negociación Política en la Reforma Social de los Noventa”, en Desarrollo Económico, Buenos Aires, IDES, vol.39, Nro. 154, julio-septiembre 1999, Págs. 195-212.
- Echemendy, S. y Palermo, V. “Conflicto y Concertación. Gobierno, Congreso y Organizaciones de Interés en la Reforma Laboral del Primer Gobierno de Menen (1989-1995), en Desarrollo Económico, Buenos Aires, IDES, vol.37, Nro. 148.
- Eisemberg, P. & Lazarsfeld, P. "The psychological effects of unemployment". Psychological Bulletin N° 35 p.358-390. 1938
- Gerchunoff P. y Torre J. P., “La política de liberalización económica en la liberalización de Menem”. En Desarrollo Económico N° 143. Octubre-Diciembre. 1996.
- Grandes, M. y P. Gerchunoff, Distribución del ingreso y mercado de trabajo en GBA: 1987 – 1997”, en 4to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, noviembre de 1998.
- INAP,. Desarrollo Institucional y Reforma del Estado. “Principales Normas y Planes Formulados por el Estado Nacional en Materia Laboral durante los años noventa.” Documento N° 64, Serie I, Diciembre 1999.

Marshall, A. "Exposición." En: El desafío del empleo a finales del siglo XX. Compilador: J. Lindenboim. Cuadernos del CEPED N° 2, 1999.

Monza, A.: "Situación actual y perspectivas del mercado de trabajo en la Argentina," en Libro Blanco sobre el empleo en la Argentina, MTSS. Bs.As. Argentina, 1995.

Nun, J. "El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal", en Revista Desarrollo Económico, IDES Vol. 38, N° 152, Bs. As., Argentina, 1999.

Nun, J.; "Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal" en Revista Latinoamericana de Sociología. Centro de Investigaciones Sociales del Instituto Torcuato Di Tella. Vol. V, N° 2. Buenos Aires, julio 1969.

Salvia, A., Donza, E. y Philipp, E.: "Cambio estructural y distribución del ingreso: 1980-1996. Un análisis de la Evolución de la Desigualdad Social en el Gran Buenos Aires", Documento De Trabajo N° 6, Inst. de Investigaciones Gino Germani- FCS- UBA, Buenos Aires, 1997.