

7MO. CONGRESO DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

"Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades"

Título: El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso.

Autora: Ma. Juliana Frassa (CEIL-PIETTE – CONICET / UNLP)

E-mail: mfrassa@ceil-piette.gov.ar

Grupo temático 12: Identidades, cultura y formas de conciencia en el proceso de trabajo.

Introducción

En los últimos quince años el mundo del trabajo, entendido en sentido amplio, se ha modificado drásticamente. Los índices de desempleo, precariedad y subocupación, entre otros, han dado una nueva configuración al mercado de trabajo local. Considerando que dichos cambios no sólo modificaron las estrategias materiales de vida de los trabajadores, sino también sus valoraciones y percepciones con respecto al trabajo y a sí mismos en tanto trabajadores, en este estudio nos proponemos indagar sobre la forma en que los sujetos han enfrentado tales fenómenos y las consecuencias, menos visibles y palpables, que estos han producido en sus subjetividades.

Consideramos aquí que los cambios ocurridos en los últimos quince años en las trayectorias laborales de los trabajadores han modificado sustancialmente sus ideas y percepciones, ya que partimos de la premisa de que el trabajo es mucho más que una actividad material, mucho más que la fuente proveedora de ingresos de las familias. Entendemos al trabajo, en su amplio sentido, como una relación social, a partir de la cual individuos y grupos construyen el sentido social, configuran sus respectivas identidades, organizan su cotidianeidad y son provistos de todo un universo de relaciones sociales, valoraciones personales y status social (Beccaria y López, 1996).

Partiendo de esta premisa general, presentamos aquí un estudio de caso que intenta describir y analizar las trayectorias laborales de los ex trabajadores de la empresa O.F.A., una mediana fábrica metalúrgica, ubicada en el Gran La Plata, que, como otras pequeñas y medianas empresas, cerró por quiebra en el año 1993.

El propósito central que nos planteamos en esta investigación es el de describir y analizarlas principales transformaciones experimentadas en las trayectorias laborales de estos trabajadores a lo largo de los últimos diez años. En otras palabras, queremos saber cómo las transformaciones ocurridas en la configuración del mercado de trabajo se hallan presentes en las trayectorias individuales, de qué manera los trabajadores se han enfrentado a dichos cambios y cómo impactaron las nuevas condiciones de trabajo en las percepciones y valoraciones de estos sujetos. Las principales preguntas de investigación en las que se traducen los objetivos planteados se refieren a: cuáles eran las características del trabajo desempeñado en OFA, cómo se han desarrollado las trayectorias de sus ex – trabajadores luego de la desvinculación de la empresa, en qué situación laboral se encuentran actualmente, y cómo se relacionan los cambios ocurridos en sus trayectorias con las valoraciones subjetivas del trabajo.

Dados los propósitos y las preguntas de investigación planteadas, hemos decidido adoptar una perspectiva metodológica de tipo cualitativa utilizando en nuestro abordaje analítico el concepto de *trayectoria laboral*, el cual intenta poner de manifiesto la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas.

Con respecto a la estrategia metodológica utilizada cabe señalar que, dada la peculiaridad de tratarse de una empresa que ya no se encuentra en funcionamiento como tal, nuestro trabajo se desarrolló en dos instancias de análisis diferenciadas; primero, tuvimos que reconstruir, desde la perspectiva teórica de la Arqueología Industrial y a través de los vestigios materiales y las memorias de los trabajadores, el proceso de trabajo y la historia particular de la fábrica OFA para, en segundo término, indagar detalladamente sobre las trayectorias laborales de sus ex-trabajadores. En cada uno de los niveles de análisis establecidos hemos utilizado fuentes y técnicas metodológicas diversas. Por un lado, para reconstruir las trayectorias laborales de los ex trabajadores de OFA hemos utilizado la técnica

de entrevista. A fines del 2003, hemos realizado entrevistas semi-estructuradas a una muestra de 16 ex trabajadores, la cual fue construida en base a criterios teóricos¹. Por otro lado, en la reconstrucción de la historia y el proceso productivo de la empresa hemos utilizada múltiples y diversas fuentes de información, tales como periódicos, material de archivo de la fábrica, legajos judiciales, publicaciones internas de OFA y, por supuesto, los testimonios de los trabajadores recogidos en las entrevistas.

En cuanto a la exposición del presente trabajo, en primer lugar, planteamos el marco conceptual en el cual se inserta nuestro estudio y los principales aportes teóricos existentes sobre el estudio de trayectorias. En segundo término, luego de una breve descripción de la fábrica en cuestión, presentamos la descripción de las trayectorias laborales analizadas, dando cuenta de la historia laboral previa a OFA y de las principales características del trabajo desarrollado en la empresa bajo una particular gestión empresarial. En tercer lugar nos centramos en el análisis de las búsquedas laborales emprendidas una vez quebrada la empresa, los trabajos realizados después de la desvinculación de la fábrica y las inserciones laborales actuales.

Por último, describimos y analizamos las transformaciones más subjetivas originadas a partir de la pérdida del empleo en OFA, interesándonos particularmente en relevar las valoraciones y percepciones que tiene los trabajadores con respecto al trabajo pasado, al actual y a si mismo en tanto trabajadores. Finalmente, planteamos algunas conclusiones sobre nuestro caso, señalando los principales resultados y ejes de discusión que se desprenden de la investigación.

Los cambios en el mundo del trabajo

Actualmente podemos decir, siguiendo los argumentos de Robert Castel que estamos en presencia del derrumbe de la sociedad salarial, una específica forma de organización del trabajo, y de la pérdida del rol que cumplía el trabajo como “gran integrador social” (Castel, 1997). Según este autor, actualmente, la situación del trabajo puede ser caracterizada por: 1)

¹ Por cuestiones de espacio sólo hemos incluido en la presente ponencia escasos fragmentos de las transcripciones de las entrevistas realizadas a los ex trabajadores de OFA. Sin embargo, cabe señalar que todo nuestro análisis se centra, principalmente, en la información proveída por dicha fuente.

la “desestabilización de los estables”, es decir, el creciente proceso de precarización y flexibilización al que se ven sometidos la mayor parte de los empleos considerados formales, 2) la instalación y consolidación de las diversas formas de precariedad o, dicho de otro modo, “la estabilización de la inestabilidad” y 3) el déficit de lugares ocupables en la estructura social en tanto “posiciones con utilidad social y reconocimiento público”, que da lugar a la existencia de los “supernumerarios”.

Estas nuevas características que adquiere el mundo del trabajo a nivel mundial se han ido constituyendo, a través de los años, en rasgos estructurales, también, de nuestro país. Desde mediados de la década del 70 comienza a introducirse en Argentina una serie de modificaciones estructurales en el funcionamiento socio-económico nacional que fueron sentando las bases de un nuevo modelo de desarrollo, firmemente consolidado en la década del 90. Estas reformas produjeron, por un lado, la desarticulación del modelo precedente de industrialización por sustitución de importaciones y, por otro lado, una creciente heterogeneización de la estructura productiva, cambios ambos que tuvieron un fuerte impacto negativo sobre el mercado de trabajo.

La concentración del capital económico, el retraimiento del sector industrial y la caída de la inversión productiva, derivaron directamente en la reducción del número de empleos en la industria, la caída del salario real, el decrecimiento de la actividad en general y la fragmentación de la estructura productiva (Schvarzer, 1995).

Durante el gobierno menemista, en el marco general de apertura económica y financiera, desregulación de los mercados, privatizaciones de empresas nacionales y promoción de las inversiones extranjeras, la economía argentina, más crudamente el sector industrial, fue perdiendo su capacidad de generar empleo productivo a mediano y largo plazo. Así se fue constituyendo un marco general en el cual el achicamiento o cierre de empresas privadas que no pudieron hacer frente a la competencia externa ni a las empresas nacionales de gran concentración de capital, el aumento de la productividad generado por la reorganización de los procesos productivos en las empresas más competitivas y la difusión de modalidades de contratación laboral tendientes a flexibilizar el uso de la mano de obra, derivaron en una fuerte reducción de los puestos de trabajo asalariados formales (Giosa Zuazua, 1999). El

proceso de desindustrialización y tercerización de la economía, se vio así complementado con el aumento del desempleo, la subocupación y la precariedad laboral,

Las grandes transformaciones experimentadas por el trabajo en la última década no deben, sin embargo, hacernos caer en la falacia de considerar su desaparición, como algunos autores supusieron. El trabajo actual se “diluye” en formas más precarias, más inseguras, más invisibles, más dispersas. Lo realmente original de la situación actual no es, como sostienen algunas teorías, la desaparición del trabajo, sino el surgimiento de “nuevos trabajos”, caracterizados por su heterogeneidad, precariedad, temporalidad e intensificación. Más que al fin del trabajo hoy estamos asistiendo a la reducción de una forma particular de trabajo conocido como formal, y a la expansión, por cierto nada novedosa en Latinoamérica, de formas de trabajo informales y precarias, que se vinculan cada vez más estrechamente a las nuevas estrategias de valorización del capital adoptadas por las grandes empresas. En este sentido, “no hay fin del trabajo, sino transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no-trabajo” (de la Garza, 1999).

Ahora bien, cabe preguntarse, entonces, cómo experimentan estos cambios, en sus propias vidas, una misma generación de trabajadores; cómo se enfrentan, por un lado, a la reducción de los empleos tradicionales y, por otro lado, al surgimiento de las denominadas “nuevas formas de trabajo”. En este “traspaso”, ¿cambian sus percepciones del trabajo y, por consiguiente, sus identidades laborales construidas a lo largo de los años? Veamos cómo podemos responder estas preguntas en el caso aquí estudiado.

El estudio de las trayectorias laborales. Potencialidades y límites de un concepto

Con el objetivo de describir y analizar las trayectorias de los ex trabajadores de OFA, hemos utilizado aquí los aportes teóricos de diversos autores que, desde la perspectiva del enfoque biográfico, intentaron definir y caracterizar el concepto de trayectoria. Tal como señala Godard (1996) el denominado enfoque biográfico se trata más bien de una actitud fenomenológica encaminada a entender el universo existencial de los individuos, a través de la organización de sus secuencias temporales de vida, que de una técnica metodológica. Es así

que dentro de este amplio universo del “enfoque biográfico” existen diversas técnicas, tales como las historias de vida, las trayectorias o las biografías, que, sin dejar de hacer referencia a una misma perspectiva metodológica general, se refieren a herramientas diferentes con atributos particulares.

En las ciencias sociales, el análisis de trayectorias ha sido utilizado en temáticas diversas. Así encontramos desde estudios sobre movimientos migratorios y movilidad social hasta investigaciones sobre cuestiones socio-demográficas, que comparten un mismo interés: interpretar los fenómenos sociales a través del tiempo. En las últimas décadas, en América Latina, este enfoque ha sido aplicado, con un renovado interés, al estudio de las cuestiones laborales, de lo cual da cuenta la recopilación de bibliografía existente sobre numerosos estudios de caso².

Introduciéndonos en la conceptualización teórica, podemos señalar que el concepto de trayectoria no presenta una definición unívoca. Mientras que Pries (1999), por ejemplo, utiliza el término de trayectoria laboral para dar cuenta de la “secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida”, Godard (1996), por su parte, lo comprende como un tipo particular dentro del enfoque más amplio de las historias de vida.

Sin embargo, la idea central a la cual aluden todos los autores considerados es la de construcción de una síntesis entre el aspecto más objetivo y medible del trabajo y las concepciones y percepciones más subjetivas de este, señalando su mutua interrelación y dependencia.

Una clara y oportuna definición del concepto de trayectoria laboral es provista por Dávalos (2001), quien la define como “el resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables”. Esta definición propone una concepción activa de los sujetos, concibiendo a las trayectorias como espacios de toma de decisiones que, aunque “socialmente limitados y acotados por instituciones y normas que restringen las opciones de

² Entre otros trabajos se pueden consultar Dávalos (2001), Graffigna (2002), Muñiz Terra (2001), de la O (2001), Valenzuela y otros (2001), Salvia y otros (2001), Rebón (2001) y Panaia (2001).

los sujetos” comprenden siempre un margen de maniobra para hacer frente a los determinantes estructurales (Dávalos, 2001).

El objetivo central de todo estudio sobre trayectorias es, entonces, reconstruir las interpretaciones, estrategias (entendiendo por estas las evaluaciones de posibilidades y expectativas futuras) y decisiones que ponen en juego los sujetos frente a situaciones externas diversas. En otras palabras, estudiar las trayectorias supone “reconstruir las alternativas que los sujetos tuvieron ante sí y los recursos subjetivamente evaluados (prácticos y de conocimiento) con los que contaban para llevar adelante sus propósitos” (Dávalos, 2001).

Dado el desarrollo previo del concepto que hemos descrito, podemos señalar entonces tres grandes ejes que componen toda trayectoria; en primer lugar tenemos la estructura de oportunidades del mundo externo, entendida como “las probabilidades de acceso a bienes, servicios o al desempeño de actividades” con las que el sujeto se enfrenta; en segundo lugar, el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos, que se ponen en juego en la vida cotidiana (nos referimos a sus saberes, disposiciones culturales, lógicas que orientan su acción, habilidades, etc.) y en tercer lugar, la variable del tiempo que traspasa a las otros dos ejes y define su mutua relación en el pasado y el presente y, la proyecta hacia el futuro. En cuanto al análisis de la variable tiempo, los principales puntos a tener en cuenta son, el punto de inicio y de culminación de los procesos, la cronología de los acontecimientos que van estructurando las trayectorias y la identificación de momentos de crisis, de bifurcaciones y de estabilidad que den cuenta de los procesos más amplios de la vida de los sujetos (Godard, 1996).

De esta manera, el concepto de trayectoria laboral, nos permite conjugar las biografías de los sujetos con los condicionamientos estructurales, incluyendo en el análisis, tanto la toma de decisiones subjetivas de los trabajadores, determinadas por características individuales particulares, como los determinantes socioeconómicos existentes en un momento histórico y un espacio social determinado (Pries, 1999).

Cabe destacar que detrás de la concepción de trayectoria, que hemos expuesto aquí, se esconde una posición ontológica muy fuerte con respecto a la sociedad y a los sujetos que la componen. La idea soporte del concepto es la consideración de los sujetos como individuos activos que, constantemente, producen y reproducen la sociedad en la que viven, la cual no es

otra cosa que el resultado del conjunto de relaciones sociales que los sujetos establecen entre sí y con el medio. Esta postura entiende que todo ser humano, aunque limitado por un tiempo histórico y un contexto espacial específico, es, al mismo tiempo, producto y productor de sus condiciones materiales y culturales de vida. El análisis de las trayectorias de vida no pretende poner el énfasis ni en el condicionamiento social ni en el voluntarismo de los sujetos, sino que intenta lograr una completa articulación entre ambos niveles (Muñiz Terra y Frassa, 2004).

Por último, creemos que este abordaje resulta de gran utilidad para dar cuenta de las vinculaciones e interdependencias existentes entre las distintas esferas de vida de los actores. La perspectiva teórica del estudio de trayectorias implica necesariamente la consideración de todas las dimensiones de la vida social, ya que el objetivo es indagar sobre el proceso íntegro y real de toma de decisiones de los sujetos, en el cual las diferentes dimensiones se entrelazan y condicionan mutuamente.

El trabajo y los trabajadores de OFA

La reconstrucción del proceso productivo y la organización del trabajo en OFA que aquí presentamos brevemente, permite asomarnos a las distintas situaciones concretas de trabajo existentes dentro de la fábrica en las cuales se situaban sus trabajadores. Creemos que sólo a partir de la descripción de la fábrica, de su historia y su estrategia de gestión desarrollada, y del trabajo en ella desempeñado podremos comprender acabadamente las implicancias subjetivas que la pérdida del empleo en ella tuvo sobre sus empleados³.

La empresa OFA, siglas correspondientes al nombre de Office Fonomeccaniche Afín, era una pequeña fabrica italiana que, frente al desolador panorama que ofrecía la Europa de posguerra, es trasladada por su dueño, Rocco, a la Argentina en 1947, considerando los beneficios que, por ese entonces, se ofrecían en el país a la importación de industrias extranjeras. Así la fábrica se instala en Villa Elisa, a unos 15 km. de la ciudad de La Plata y comienza a funcionar, hacia 1948, con cerca de 20 trabajadores italianos, que habían sido convocados por Rocco para trabajar en la “nueva” OFA, la cual habría de mantener las siglas de su homóloga italiana, pero cambiando su nombre por el de Oficina Fabril Argentina.

³ Para tener una descripción completa de la historia y el proceso productivo de la empresa OFA ver Frassa (2004).

Luego de probar con diversos productos metalúrgicos, OFA empieza a fabricar algunos modelos simples de motores eléctricos y bombas centrífugas que, rápidamente, adquieren gran éxito en el mercado. Así los motores para lavarropas y heladeras pasan a ser la principal de producción de OFA. Respondiendo a las demandas de un mercado interno protegido y en expansión, la empresa logró consolidarse como uno de los principales fabricantes de motores del país desarrollando una trayectoria económica ascendente.

Una de las particularidades más importantes, desde el punto de vista productivo, fue el carácter integral de la fábrica. La totalidad del proceso productivo se llevaba a cabo dentro de la empresa: el diseño y desarrollo de los distintos modelos de motores y motocompresores y de sus dispositivos y matrices, la fundición de los metales para la realización de las piezas del motor, los controles de calidad en las distintas etapas de producción, los diversos procesos de mecanización, el armado y ensamblado de las piezas y el acondicionamiento final del motor. El proceso productivo estaba organizado en torno a un núcleo duro de mano de obra calificada, principalmente, de trabajadores de oficio. Junto con los técnicos, quienes se concentraban en las tareas de diseño y desarrollo de los distintos modelos de motores y motocompresores que fabricaba la empresa, y los operarios calificados del sector de mecanizado, los trabajadores de oficio (matriceros, rectificadores, torneros) conformaban uno de los pilares de la producción. Su “saber hacer”, en general aprendido a muy temprana edad y realizado de manera “artesanal”, y la experiencia acumulada a lo largo del trabajo en la empresa les otorgaba un lugar central en el proceso y la organización del trabajo.

La expansión productiva de OFA se tradujo en un incremento de la mano de obra utilizada, llegando a ocuparse a más de 600 empleados dentro de la fábrica y a cerca de 400 procesistas externos de la zona quienes se encargaban de realizar el bobinado y la reparación de ciertos motores en pequeños talleres o en sus mismos domicilios. En términos generales, la estrategia llevada a cabo por la empresa para responder al aumento de la demanda fue la utilización intensiva de la fuerza de trabajo, llegando a ocupar, en temporadas de fuerte demanda, a más de 1200 trabajadores dentro de la fábrica.

A mediados de los años 70 la evolución general de la industria fabril fue errática, viéndose afectada por los vaivenes de la política económica y los cambios introducidos en su funcionamiento: apertura del mercado local a la competencia externa, variaciones en el tipo

de cambio, escasez de crédito y eliminación de la promoción sectorial (Schvarzer, 1997). Estas transformaciones aceleraron los problemas económico-financieros de la empresa que desembocan en su primera convocatoria de acreedores en el año 1979. Esta crisis obligo a la empresa a reestructurar su producción y a efectuar fuertes y sucesivos reajuste de personal.

Durante la década del 80, la empresa se mantuvo en una situación de incertidumbre constante, intentando adaptarse a las cambiantes pautas del mercado. La producción tanto de motores como de motocompresores se mantiene medianamente estable hasta 1987, año en que comienza una caída constante. En 1991 el gobierno menemista implementa una serie de medidas económicas y financieras que afectan mortalmente a la empresa. Fue así que a las debilidades económico-financieras arrastradas por la firma durante toda una década se sumó una nueva apertura brusca del mercado, lo cual contribuyó a que OFA entrara nuevamente en convocatoria de acreedores y fuese declarada en estado de quiebra definitiva en 1993.

Una de las características particulares de OFA ha sido el desarrollo de una *estrategia empresarial de tipo paternalista* que hizo de la fábrica y la comunidad una totalidad interrelacionada. En el contexto de un mercado laboral protegido y regulado, la empresa se desarrolló en el marco de un modelo de gestión paternalista en el cual los trabajadores obtenían beneficios materiales y recursos simbólicos de su trabajo en la fábrica. La concepción del *patrón-padre* y la *fábrica-familia* fue reforzada constantemente a través de distintos mecanismos informales tales como ayudas económicas, reuniones sociales y actividades recreativas que hacían cada vez más difusa la línea de demarcación entre el trabajo, la familia y la comunidad. Estas prácticas promovían el compañerismo y la solidaridad de grupo como importantes valores a desarrollar en el marco de una particular estrategia de gestión de la fuerza de trabajo. Las relaciones entra la dirección y los trabajadores eran, en general, de carácter personal a través de su vinculación como vecinos de la misma ciudad. Asimismo todos compartían el mismo sentimiento de responsabilidad hacia su comunidad, sobre la que los propietarios de la empresa realizaban diversas actividades filantrópicas como parte de sus obligaciones sociales y laborales.

Otro de los elementos explicativos de la íntima relación existente entre la fábrica y la comunidad es la fuerte presencia del ámbito familiar en la fábrica. Compartir el lugar de trabajo con padres, tíos, hermanos o esposas no era excepción entre los trabajadores de la

fábrica; para muchos de ellos, la empresa constituía la extensión de su familia (Frassa, 2004). Las redes familiares tuvieron una importancia central no sólo como mecanismos de reclutamiento de la fuerza de trabajo sino también como mecanismo de transmisión y socialización de saberes. Las experiencias concretas vividas por los trabajadores, tanto en sus hogares como dentro de la fábrica, fueron creando peculiares identidades colectivas “trabajadas 24 horas al día” (Candela, 1997) .

En síntesis, los fuertes lazos familiares y vecinales existentes dentro de la fábrica, los orígenes culturales compartidos por los trabajadores más antiguos, la cercanía del hogar a la fábrica y las reuniones sociales y deportivas organizadas por la empresa constituyen los datos objetivos que explican la fuerte asociación que los ex trabajadores de OFA establecen entre fábrica, familia y comunidad. Estos recuerdos son los testimonios de un modelo histórico de gestión empresarial que, a su vez, fue conformando una determinada identidad laboral en sus trabajadores.

Ahora bien, veamos cuáles fueron las principales características del trabajo desempeñado en OFA y de qué manera esta estrategia empresarial paternalista se ve reflejada en las trayectorias de sus ex trabajadores.

Para responder a estos interrogantes hemos construido una muestra conformada por 16 ex trabajadores de OFA, 3 mujeres y 13 hombres, de entre 40 y 67 años de edad. Con respecto a los trabajos que nuestros entrevistados desempeñaban en OFA hemos considerado las tareas más representativas de cada uno de los sectores en que se organizaba la empresa (sector productivo, técnico y administrativo). Así hemos incluido en nuestra muestra a empleadas de la sección de personal, al enfermero de la fábrica, a trabajadores de oficio (matriceros, rectificadores y torneros), a supervisores y jefes del sector técnico y productivo y, finalmente a operarios de mecanizado.

Con respecto a la trayectoria desarrollada previamente al empleo en OFA, encontramos, por un lado, que muchos de los trabajadores comenzaron sus trayectorias laborales en la empresa debido a la temprana edad de ingreso en ella (muchos ingresaron siendo aún menores de edad) y, por otro lado, que los trabajadores que ingresaron a OFA con más de 25 años ya habían tenido algunas inserción en el sector industrial o habían desempeñado tareas similares a las realizadas luego en la empresa. A excepción sólo de dos casos que tuvieron una

inserción ocupacional netamente distinta a la actividad desarrollada en la fábrica, podemos hablar, en términos generales, de continuidad entre la trayectoria previa y la desarrollada en OFA.

Con respecto a las características del trabajo realizado en OFA, aunque nos hemos propuesto expresamente construir una muestra heterogénea, encontramos un grado de homogeneidad muy importante entre nuestros entrevistados. Podemos presentar entonces ciertos rasgos comunes del trabajo en OFA y de las características de sus trabajadores, más allá de la tarea concreta realizada.

- *Ingreso a la fábrica a temprana edad.* Diez de nuestros dieciséis entrevistados ingresaron con menos de 20 años de edad a la empresa (4 de ellos lo hicieron con 15 años o menos). La temprana inserción en el mercado de trabajo, que podemos caracterizar más como un rasgo generacional que como una peculiaridad del empleo en OFA, permitía a los trabajadores obtener un ingreso monetario regular y, especialmente en los trabajos del sector fabril, aprender un oficio determinado. Con respecto a este punto cabe señalar que muchos de estos trabajadores se han formado en una dinámica trabajo-educación muy particular ya que culminaron sus estudios primarios y/o secundarios mientras trabajaba en OFA, haciendo del colegio y la fábrica partes constituyentes y complementarias de su formación psicosocial.

- *Alto nivel de antigüedad en la empresa.* El índice más bajo de antigüedad que encontramos entre los trabajadores entrevistados es de 13 años. El 70% de la muestra presenta una antigüedad mayor a los 25 años. Este alto promedio puede ser explicado por la temprana edad a la que estos trabajadores ingresaron a la fábrica, la estabilidad que garantizaba el empleo a tiempo indeterminado y la posibilidad de desarrollo profesional en la empresa.

- *Desarrollo de carreras ascendentes basadas en el trabajo de oficio y la experiencia práctica acumulada.* La trayectoria “normal” existente dentro de OFA era la siguiente: de operarios pasaban a oficiales múltiples, de allí, algunos, a preparadores de máquinas y, finalmente, si se producía alguna vacante, llegaban a ser jefes de sección y/o de departamento. Los años de antigüedad en la empresa, la experiencia práctica acumulada y los estudios en el área técnica que los trabajadores pudieran tener, eran los puntos claves que permitían “hacer carrera” dentro de la empresa.

- *Obtención de beneficios materiales basados en la estabilidad en el empleo y el pago de buenos salarios.* A nivel económico, el trabajo en OFA permitió a los trabajadores, durante muchos años, gozar de una relativa seguridad económica que permitía, según sus propios relatos, comprar una vivienda, un auto y otros bienes materiales.

A partir de lo descrito hasta aquí podemos concluir que las trayectorias laborales de los trabajadores de OFA estaban fuertemente ligadas a la antigüedad en la empresa, el trabajo de oficio y la estabilidad económica que garantizaba el empleo. Sin embargo, todas estas dimensiones cobraban verdadero sentido únicamente en el marco de la empresa que, dada su peculiar estrategia de gestión de la fuerza de trabajo desplegada, vinculaba fuertemente la identidad laboral al trabajo en ella desempeñado.

La pérdida del empleo en OFA y las nuevas formas de trabajo

Como hemos señalado, el alto promedio de antigüedad en la empresa, la centralidad del oficio y la fuerte vinculación existente entre familia y trabajo, son los ejes fundamentales a partir de los cuales podemos caracterizar en términos de *estabilidad* la trayectoria laboral de los ex trabajadores durante su empleo en OFA. Todos y cada uno de estos elementos fueron relevantes en la constitución de una determinada identidad laboral, es decir, en la conformación de particulares formas de sentir, pensar y ver la vida. Teniendo en cuenta esta particular construcción identitaria podemos imaginar el impacto que la quiebra y el posterior cierre de OFA tuvo en la vida de sus trabajadores. Problemas físicos y psicológicos, conflictos familiares, ruptura del proyecto de vida planeado, quiebre de la trayectoria profesional: estas distintas consecuencias se entrelazan en el relato de los trabajadores acerca del quiebre de la fábrica.

De acuerdo al análisis de las entrevistas podemos concluir que el quiebre de la empresa (y más concretamente la pérdida del empleo en ella) implicó el quiebre de las propias trayectorias de sus trabajadores en, al menos, tres sentidos: constituyó un quiebre a nivel económico, a nivel profesional (nos referimos aquí específicamente al desempeño de una calificación industrial y al trabajo de oficio) y a nivel simbólico. Cada uno de los

entrevistados incluye, aunque con diferentes matices, estas tres dimensiones en el relato del quiebre experimentado en su trayectoria.

Con respecto a la dimensión económica, la pérdida del ingreso y la imposibilidad de cobrar la indemnización correspondiente al momento de perder el empleo⁴, derivaron en la escasez de recursos y en el consiguiente proceso de empobrecimiento al que se vieron expuestos los trabajadores y sus familias. Esta situación modificó principalmente la sensación de seguridad y estabilidad económica y derivó en la puesta en práctica de nuevas estrategias familiares de supervivencia que, a su vez, modificaron la dinámica intrafamiliar.

En cuanto a la dimensión profesional los que más fuertemente experimentaron el quiebre fueron los trabajadores de oficio. Al perder el empleo en OFA estos trabajadores se enfrentaron a un contexto de reestructuración industrial en el cual, por un lado, las empresas consideradas “perdedoras” en el nuevo esquema económico-productivo implementado en los años 90, contraían su nivel de producción y ocupación, y, por otro lado, los sectores industriales “ganadores”, en el nuevo sistema, modernizaban sus procesos productivos con la introducción de nuevas tecnologías y automatización, convirtiendo en obsoletas muchas de las calificaciones industriales características de la etapa anterior (Kosacoff y Ramos, 2001). En este sentido, los matriceros, rectificadores y torneros de OFA no pudieron acceder, ya sea por achicamiento o modernización de las empresas, a nuevos nichos de empleo industrial en donde desarrollar su calificación.

Por último, el quiebre de OFA también implicó una ruptura a nivel simbólico e identitario. El trabajo de oficio, la carrera dentro de la empresa y el trabajo vinculado a la tradición familiar han entrado, para los trabajadores, en un proceso de descomposición, convirtiéndose en imágenes de una cultura del trabajo pasada difícilmente recuperable en el mundo actual. A partir del análisis de sus propios relatos podemos señalar que, con el cierre de OFA, los trabajadores pierden la pertenencia a un colectivo de trabajo, la estructuración de la cotidianidad en torno al empleo, el sentido de valoración personal y utilidad social ligado al ejercicio de un oficio y un proyecto de vida ligado a la empresa; en fin, se pierde una

⁴Con respecto a las restricciones económicas, debemos señalar que dadas las peculiares características del proceso de quiebra y posterior venta de la empresa los trabajadores tardaron varios años en cobrar parte del monto indemnizatorio correspondiente.

determinada estructura mental y simbólica asociada al trabajo. Si bien este sentimiento de ruptura es más desgarrante en el caso de los trabajadores de mayor edad, todos los testimonios que se refieren al quiebre de OFA lo hacen en términos de pérdidas personales.

Las búsquedas laborales

Una vez producida la pérdida del empleo en OFA, el tipo de búsqueda laboral emprendida y los trabajos aceptados presentan diferencias entre los trabajadores, según las restricciones económicas a las que se vieron expuestos, la edad, la calificación obtenida y la valorización que ellos mismos hicieron de su propio trabajo.

En el momento de quiebre y desvinculación de la empresa las estrategias desarrolladas por los trabajadores fueron básicamente dos: por un lado, la búsqueda laboral en el sector formal y, por otro, en el caso de los trabajadores de mayor edad, la búsqueda de la jubilación anticipada o por incapacidad.

En este último caso, la jubilación ha sido considerada, por aquellos trabajadores con algún tipo de incapacidad física o cercanos a tener la edad requerida para el retiro, como una salida alternativa al desempleo. La jubilación ha constituido para estos trabajadores el pasaporte directo a la inactividad medianamente asegurada.

Dado el saber y la experiencia acumulada, las búsquedas laborales del resto de los trabajadores se orientan, inicialmente, hacia el sector industrial formal. Sin embargo, en términos generales, esta búsqueda no fue exitosa: sólo 3 de los 16 entrevistados consiguieron obtener un empleo en el sector industrial, y sólo dos de ellos lo conserva actualmente en una cooperativa de trabajo industrial. Las principales variables que los entrevistados consideran como obstáculos y restricciones en la búsqueda laboral son, en cuanto a las condiciones estructurales, el cierre de las fuentes de trabajo industrial y, en cuanto a los atributos personales, la edad y el nivel de instrucción alcanzado. En este sentido, los condicionantes estructurales parecen haberse impuesto por sobre los deseos y las estrategias individuales encaminados a continuar la trayectoria laboral en el sector industrial.

Dadas las fuertes restricciones económicas de los trabajadores, las búsquedas pasan entonces a orientarse hacia el sector servicios. Es allí donde, un grupo de trabajadores

obtienen un empleo (como portera de escuelas, promotor/a, repartidor de sodas, cartero o sereno), que en general presentan características de precariedad e informalidad y otro grupo decide desarrollar una actividad por cuentapropia, a veces aunque no siempre, ligada a su “saber hacer”.

Como vemos, la opción cuentapropista no fue elegida originalmente, sino que surge como consecuencia de la imposibilidad de encontrar un empleo en relación de dependencia y de la necesidad de “inventarse” una actividad que proveyera un ingreso económico. Estas fueron, en su mayoría, actividades “de refugio” o lo que algunos autores han denominado informalidad cuentapropia de subsistencia (Belvedere y otros, 2000). Sin embargo, cabe señalar que la actividad por cuentapropia, no fue elegida azarosamente. Por el contrario, la mayoría de los casos tuvo en consideración el conocimiento, las habilidades y/o la experiencia desarrolladas tanto en el empleo en OFA como en su trayectoria laboral anterior. Las actividades desarrolladas por nuestros entrevistados fueron la docencia, la reparación de artefactos eléctricos y tareas de albañilería y pintura. Asimismo cabe señalar que en períodos de desempleo o cuando la actividad por cuenta propia no alcanzaba a generar ingresos suficientes, las “changas”, tales como cortar césped, pintar paredes o hacer pequeñas tareas de construcción, permitieron a los trabajadores obtener algún tipo de ingreso económico.

Si bien la mayoría de los entrevistados declara “darse maña” y no tenerle “miedo al trabajo”, todos dan cuenta de cierto límite que no traspasan en su búsqueda laboral. Cambiar de actividad, cobrar bajos sueldos, desvalorizar su calificación o trabajar en un ambiente incómodo son algunas de las situaciones rechazadas por los trabajadores. En este sentido, la búsquedas laborales fueron diferentes en tanto el cálculo, podemos decir, racional y económico de la búsqueda se complementó con otras consideraciones relacionadas con la identidad y la autovaloración de los sujetos en tanto trabajadores. Estas actuaron como “restricciones subjetivas” en la búsqueda laboral.

El trabajo actual

Según la inserción laboral actual, podemos agrupar a los trabajadores de nuestra muestra en cuatro categorías ocupacionales básicas: inactivos, desocupados, asalariados y

cuentapropias. Veamos cuales son las principales características que presenta cada uno de estos agrupamientos.

Los inactivos

En este grupo incluimos a los trabajadores que, al perder el empleo en OFA, buscaron la obtención de la jubilación. Estos trabajadores, los de mayor edad en nuestra muestra, concibieron a la jubilación como el retiro definitivo del mundo laboral. Para ellos la jubilación significó, como ya hemos señalado, la salida que garantizaba un reaseguro económico frente a la falta de empleo. Asimismo, podemos agregar que para estos trabajadores la jubilación es valorada como algo “que les corresponde”, como el premio bien merecido por los largos años de trabajo.

Los desocupados

Los 3 entrevistados que se definen a si mismos como desempleados, si bien señalan “estar atentos” al surgimiento de algún tipo de empleo, no llevan a cabo actualmente una búsqueda activa de trabajo. Si bien señalan que “tiraron las redes” para obtener algún puesto de trabajo, el fracaso de las búsquedas laborales emprendidas hasta el momento posicionan a estos entrevistados en una clara situación de desaliento.

Al momento de la entrevista, estos trabajadores llevaban entre 4 y 7 meses sin empleo, y, aunque desarrollan intermitentemente algún trabajo por cuenta propia (identificados por ellos como “changas”), optan por definirse como desempleados, dando cuenta de que, para ellos, el concepto de trabajo está fuertemente asociado al empleo formal en una empresa. Los entrevistados incluidos en este grupo asumen una visión “providencial” del mundo, favorecida por el apoyo económico familiar, en un intento de hallarle una nueva forma discursiva a la imposibilidad de encontrar una inserción ocupacional estable.

Los asalariados

Los trabajadores aquí incluidos desarrollan diversas actividades dentro del sector servicios; nos encontramos con un empleado administrativo, un playero de estación de servicio y una *baby-sister*. El traspaso de estos trabajadores de una actividad industrial a otra en el sector servicios, se corresponde con el proceso de tercerización que la economía nacional

experimentó a lo largo de los años 90. En cuanto a las características formales de estos empleos, sólo uno de ellos se encuentra registrado, mientras que los otros dos son trabajos informales y precarios. Cabe señalar que ninguno de los 3 trabajadores que podemos incluir en este grupo desarrolla actualmente una tarea que guarde relación con el puesto de trabajo ocupado en OFA.

Los cuentapropistas

La heterogeneidad con respecto a la actividad desarrollada es una de las características principales de este grupo de trabajadores. A excepción de dos de los trabajadores entrevistados que se desempeñan en una pequeña cooperativa industrial⁵ y de otro que tiene un pequeño taller de reparaciones electromecánicas, todos los demás realizan tareas que, aunque se relacionan con alguna calificación o habilidad obtenida a lo largo de su trayectoria laboral, poco tienen que ver con el trabajo desempeñado concretamente en OFA: trabajan de albañiles, remiseros, reposteras. En todas estas ocupaciones, la inseguridad e inestabilidad son las características más relevantes del trabajo, cuestiones que posicionan a los trabajadores en una situación de incertidumbre a corto y largo plazo.

Los principales problemas que señalan los cuentapropistas con respecto al desempeño de sus actividades son: la variabilidad de los ingresos, la falta de capital para invertir en herramientas, la fuerte competencia en el mercado y la desprotección en cuanto a la cobertura social y provisional. Estos trabajadores, si bien tienen actualmente una ocupación, estarían dispuestos, en la mayoría de los casos, a dejarla si se les presenta la oportunidad de un empleo que satisfaga sus expectativas.

En todos estos caso, como señalamos anteriormente, la actividad por cuentapropia es elegida como alternativa frente a la escasa o nula oferta de trabajo existente en el mercado laboral y a la necesidad de “hacer algo, porque vivir tenés que vivir” (Leticia, 53 años, reposterera).

En síntesis podemos decir que 1) los trabajadores inactivos buscaron afanosamente la jubilación como salida segura frente a la posibilidad de, dada su avanzada edad, no hallar un empleo en el mercado de trabajo; 2) los trabajadores desocupados, luego de permanecer

varios meses en esta situación, presentan un gran desaliento en la búsqueda laboral; 3) los trabajadores asalariados se encuentran actualmente realizando tareas, en el sector servicios, completamente diferentes a las desempeñadas en OFA, y con empleos caracterizados por su informalidad y precariedad; y 4) los trabajadores por cuentapropia desarrollan actividades, frente al fracaso de la búsqueda laboral en relación de dependencia, de poco valor agregado y caracterizadas por la inestabilidad.

Si bien algunas de las trayectorias analizadas presentan diversas ocupaciones laborales después de la desvinculación de OFA, que por razones de espacio no podemos describir aquí, podemos señalar que sus características generales son muy similares a las de las inserciones laborales actuales. Es decir, que las trayectorias desarrolladas después de OFA presentan rasgos de continuidad en sus características. Las inserciones laborales de nuestros entrevistados, a pesar de las distintas tareas concretas desarrolladas, presentan todas ellas rasgos de flexibilización y precariedad laboral: reducción y flexibilización de la jornada de trabajo de acuerdo a la demanda del servicio, empleos no registrados, contratos precarios; en fin, notas características del “nuevo” mundo laboral.

Los cambios en el trabajo: las valoraciones del trabajo pasado y presente

Realizada ya la descripción de las características del empleo en OFA y de la inserción ocupacional actual, veamos ahora cómo se relaciona el cambio que experimentaron estos trabajadores en sus trayectorias laborales con las percepciones y valoraciones subjetivas que ellos hacen del trabajo. Si bien no constituiría ningún hallazgo analítico señalar que “las cosas han cambiado” entre el mundo actual y el pasado, creemos que, dada la magnitud de los cambios y las implicancias subjetivas de los mismos, estos merecen ser descriptos y analizados.

Con respecto a las valoraciones que los trabajadores hacen del trabajo en OFA podemos decir, a partir de los relatos recogidos, que este es vinculado, en primer lugar, con la satisfacción personal de poner en práctica un “saber hacer” determinado. La añoranza de

⁵ Dado que ambos trabajadores figuran como socios de la cooperativa y sus ingresos dependen del balance mensual de la misma hemos decidido incluirlos como cuentapropias.

volver a “ese” trabajo, de volver a “poner en práctica los conocimientos adquiridos” es un elemento central en los relatos. En este sentido, los testimonios de los ex trabajadores no hacen más que hablarnos de la experiencia subjetiva de la descualificación sufrida actualmente en el trabajo, del “enorme dispendio de cualificación” en las tareas desarrolladas cotidianamente (Castillo, 1998). En términos generales, la mayoría de los entrevistados desea volver a poner en práctica esas capacidades y habilidades aprendidas en el ejercicio del trabajo. Si bien en un principio, la actividad desempeñada es concebida por los entrevistados como la adaptación necesaria e inevitable a la falta de trabajo, esta adaptación, sin embargo, no deja de generar una fuerte tensión entre lo que estos trabajadores hacen actualmente y lo que quisieran hacer.

En segundo lugar, el trabajo es asociado a un determinado conjunto de valores y pautas de comportamiento, que, a juicio de los ex trabajadores, parecen haber desaparecido. Así el trabajo pasado se presenta como íntimamente vinculado a la ética de la responsabilidad, el esfuerzo y “las reglas del oficio”. No sólo las condiciones objetivas del trabajo han sufrido importantes modificaciones, sino que con ellas también han surgido nuevos valores, reglas y pautas éticas asociadas al mundo del trabajo que, actualmente, nuestros entrevistados no reconocen e, inclusive, rechazan. El mundo del trabajo actual, a ojos de nuestros entrevistados, se basa en nuevos valores y pautas de relaciones interpersonales, centradas fundamentalmente en la “ganancia”, la “competitividad” y la “flexibilidad permanente”, que estos trabajadores ya no saben interpretar.

Esta valoración del mundo del trabajo es acompañada por una visión determinista y coercitiva del “sistema”, “el mercado de trabajo” o como se lo denomine en cada caso. Según los testimonios recogidos, este impone reglas y pautas bien estrictas, presentando un escenario rigurosamente delimitado, en el que los sujetos cuentan con un acotadísimo margen de maniobra que los sitúa en una posición inmóvil o, al menos, restringida. Para ellos, el mundo laboral actual aumenta constantemente los requisitos necesarios para ocupar un lugar productivo en la estructura social: ser cada vez más joven, más calificado, más productivo, más ágil, más flexible, más responsable, más barato, más adaptable, más activo. Como señala un entrevistado: “Hoy en día no te puedes quedar parado, la vida es una bola que viene y que cuando te encuentra parado te apabulla, hoy es todos los días estar en actividad, si vos no

estás en actividad perdiste el hilo, perdés todo. Si vos te quedas parado te pasan por arriba” (Héctor, 52 años, reparador de electrodomésticos).

Frente a la precedente visión “meritocrática del trabajo” que tienen nuestros entrevistados, donde el trabajo es entendido como “medio de progreso económico y social, donde los actores son forjadores de sus propios destinos y la certidumbre de un mañana mejor era la regla” (Graffigna, 2002), las inserciones ocupacionales actuales han resignificado la visión del tiempo presente y futuro de nuestros trabajadores.

En este sentido, el tercer factor de valoración del trabajo tiene que ver con su vinculación a la visión del tiempo. Adhiriendo al postulado de Castel, creemos que lo que ha hecho fundamentalmente la crisis ha sido “barrer con una cierta representación del progreso: la creencia de que el mañana sería mejor que hoy y en que se puede confiar en el futuro para mejorar la propia condición” (Castel, 1997). Frente a la asociación que, en el pasado próximo, los trabajadores, establecían entre el futuro y el progreso, hoy, sus relatos plantean “un pasado de progreso, un presente precario y un futuro de incertidumbre” (Graffigna, 2002). Así el presente cotidiano y cercano se convierte en la vida misma, en el concreto real, mientras que el futuro aparece como lo abstracto y lejano.

Asimismo, en los relatos de nuestros entrevistados no se vislumbra un proyecto a futuro claro y seguro que guíe el comportamiento actual. La preocupación por el presente, por el diario vivir, no da demasiado lugar a las preocupaciones futuras. En otros términos, las percepciones subjetivas que se realizan del tiempo tienen su base real en las condiciones objetivas de trabajo. El presente se ha convertido en el tiempo “central” de la existencia y el futuro inmediato en la cuestión más preocupante (Mallimaci, Graffigna y Abiad, 2000), tal como lo expresa uno de los entrevistados: “Lo que pasa es que ahora vos tenés que vivir y vivir lo que es, lo cotidiano es lo más duro y más real ahora en este momento, vos estás viviendo lo que realmente es... esa inseguridad que vos decís que sea lo que Dios quiera” (Manuel, 60 años, remisero).

Por un lado, podemos señalar que la empresa, el trabajo en ella realizado y las relaciones personales constituidas en su seno son, aún, valorados positivamente por los trabajadores. El recuerdo de OFA viene relacionado a imágenes muy poderosas: las máquinas en producción,

el ambiente de trabajo familiar, el “deseo de pibe” de entrar a trabajar en OFA, la casa y el auto compradas gracias al trabajo, la posibilidad de formarse en un oficio.

Al momento de preguntar sobre las cosas que más se añoran del trabajo en OFA, surge, fuertemente, el sentimiento de camaradería, la “amistad y solidaridad entre compañeros”, la vivencia cotidiana en la fábrica. Como señala un entrevistado, OFA “era nuestra casa, ya era una costumbre entrar, una costumbre salir, era una forma de vida” (Antonio, 65 años, jubilado). La estabilidad económica y los distintos bienes materiales (principalmente la vivienda) obtenidos gracias al empleo en OFA es otra de las cuestiones más valoradas. La casa propia, el ingreso asegurado y el acceso a la cobertura social son los elementos que los trabajadores ponen en relevancia a lo largo de sus testimonios.

Por otro lado podemos señalar que, en los relatos de estos trabajadores, el trabajo actual no parece definirse positivamente, es decir, a partir de una clara conceptualización. En todos los casos el trabajo actual se define y valora en contraposición al trabajo desempeñado en OFA y a partir de la *carencia*; así el trabajo actual es el no-estable, el no-satisfactorio, el no-enriquecedor a nivel profesional. El trabajo es entendido, principalmente, como medio de sustento material, desvinculado ya del ejercicio de un “saber hacer” y de la idea de progreso profesional.

En conclusión podemos plantear que el pasaje de un trabajo estable, protegido y vinculado a un “saber hacer” a otro flexible, temporal, inestable y precario transformó sustancialmente la valoración del trabajo que hacen los sujetos analizados. Dicho en pocas palabras sus relatos presentan una idealización del trabajo pasado, una visión crítica del actual y una visión incierta con respecto al futuro. Tal como señala Dubar (2001), el trastocamiento de las valoraciones subjetivas y de la identidad “está íntimamente vinculado a las condiciones (materiales) de trabajo en las que se encuentran imbricados los sujetos”. Sin embargo son los mismos sujetos quienes definen (y construyen), en su interrelación con los otros, su identidad laboral, ya que “las identidades en el trabajo no derivan mecánicamente de las `situaciones´ definidas desde el exterior a partir de criterios objetivos. (...) Estas identidades dependen sobre todo de las relaciones que se mantienen con los otros actores (jefes, colegas, clientes) de este `trabajo vivenciado´; es decir, de una situación construida y definida subjetivamente” (Dubar, 2001).

Cabe preguntarnos entonces cómo han podido enfrentar estos trabajadores, para no sentirse internamente desestructurados, la contradicción existente entre un mundo “objetivo” que plantea el riesgo y la inseguridad como datos estructurales y un mundo “subjetivo” conformado en torno a la estabilidad en el empleo, el progreso por el trabajo y la identidad de oficio. Veamos, brevemente, algunas de las principales transformaciones ocurridas con respecto a la propia valoración e identidad de los sujetos que se desprenden de los relatos analizados.

Aunque todos los entrevistados se consideren a sí mismos en tanto trabajadores, esta definición implica para cada uno de ellos una ocupación distinta. El ser trabajador no es una identificación abstracta sino, por el contrario, implica una materialización concreta del trabajo, por lo cual identificarse como trabajador sigue significando ser tornero, ser chofer o enfermero. Este autoreconocimiento implica también la identificación como trabajador industrial metalúrgico (“Yo siempre me desempeñé de eso. Siempre fue en empresas metalúrgicas, viste, siempre fui obrero metalúrgico”, Felipe, 62 años, desempleado) y, específicamente, como trabajador de OFA (“Yo no me iba de la empresa porque tenía la camiseta de OFA”, Manuel, 60 años, remisero).

La lucha por no perder esta identificación en tanto trabajadores se expresa en la justificación que varios de los entrevistados parecen realizar ante la sociedad y ante sí mismos por no trabajar actualmente o por no hacerlo en aquellas tareas que ellos saben hacer. El “no le tengo miedo al trabajo”, “puedo hacer cualquier cosa” o “me doy maña”, nos hablan de la reivindicación que los entrevistados realizan de su utilidad productiva, queriendo y necesitando demostrar que aún sirven, que aún tienen valor. El definirse como personas “adaptables”, que pueden acomodarse a “cualquier tipo de trabajo”, refleja el intento de los sujetos por salvaguardar su valoración en tanto trabajadores.

Podemos señalar que, por el momento, las actuales inserciones ocupacionales no parecen favorecer el surgimiento de nuevas identidades laborales fuertes. Por el contrario, en reemplazo de la identidad industrial, metalúrgica, sólo hallamos identificaciones (con el trabajo concreto) frágiles, sin fortaleza simbólica, que tienen su base material en las condiciones de trabajo en las que se desempeñan actualmente los trabajadores. Sin embargo, el *Trabajo* como tal, ya sea este presente o pasado (en el caso de los trabajadores ya

jubilados), sigue siendo el eje central a partir del que se estructura la identidad y valoración de estos sujetos, porque, tal como señalan nuestros entrevistados, el trabajo es mucho más que el simple desarrollo de una actividad:

“Y yo te digo, en este momento a mi no me conviene venir a trabajar (...) quizás me conviene agarrar y digo `bueno, me quedo en mi casa. Pero no, no me quiero quedar en mi casa, me agarra más depre. Así vengo, salgo, hago algo, estoy activo, me relaciono con gente” (José, 55 años, empleado administrativo).

“En el trabajo...como te digo... tenías otra relación con la sociedad” (Pablo, 54 años, albañil).

A modo de conclusión

El proceso de reestructuración productiva llevado a cabo en nuestro país durante los últimos quince años implicó, entre otras cosas, desindustrialización, fragmentación de la trama productiva y un fuerte deterioro del mercado de trabajo en términos de desocupación, subocupación y precariedad laboral. Partiendo de la premisa de que “la historia de toda una sociedad está presente en la de cada una de sus `partes´ y en cada una de ellas también están presentes las reglas básicas del juego de esa sociedad” (Bertaux, 1996), en el caso aquí analizado pudimos observar, desde un nivel microsociológico, como se expresaron estas transformaciones sociales en las subjetividades de los trabajadores involucrados, provocando el quiebre de sus trayectorias laborales y un profundo cambio en su valoración del trabajo.

En contraposición a los numerosos discursos de recalificación laboral divulgados durante el proceso de reestructuración económica llevado a cabo en los años 90, los trabajadores aquí estudiados solo visualizan pérdidas en sus trayectorias. Estos trabajadores no formaron parte de ningún proceso de recalificación; la reestructuración productiva, en este caso, significó únicamente el quiebre de las trayectorias laborales y la desvinculación entre el “mundo subjetivo” de los trabajadores y las condiciones objetivas del mercado de trabajo. En lugar de la estabilidad, protección y posibilidad de ascenso social que otorgaba el anterior trabajo industrial, el nuevo mercado laboral les presenta restricciones, inseguridades y desprotección.

Como hemos visto a lo largo del análisis, hasta el momento, ninguno de nuestros entrevistados ha logrado continuar su trayectoria laboral con posterioridad al cierre de OFA,

en relación a la actividad tradicionalmente desarrollada y a la calificación puesta en práctica en ella. Aunque algunos de los trabajadores pudieron reinsertarse en otras fábricas realizando tareas similares a las desempeñadas en OFA, ninguno de estos empleos fue estable y duradero. Sumado a la inestabilidad y precariedad propia de las ocupaciones desempeñadas por los trabajadores desde el cierre de la empresa y al proceso de empobrecimiento al que se vieron expuestos desde entonces los trabajadores, el quiebre de las trayectorias implicó, a su vez, la pérdida del ejercicio de un oficio y de un determinado mundo simbólico.

En este sentido no podemos hablar de la pérdida en singular sino de las múltiples pérdidas que los cambios acontecidos en el mundo del trabajo provocaron en las vidas de estos trabajadores. No sólo se pierde un empleo, una fuente segura de ingresos, una estabilidad económica, un status laboral. Al mismo tiempo, y posiblemente en forma más angustiante, se pierde el oficio, la práctica adquirida, la vivencia en común dentro de una fábrica, la pertenencia a un colectivo de trabajo y el sentido de utilidad en un mundo cada vez más mercantilizado; en fin, una específica estructura mental y simbólica asociada al trabajo.

Frente a “lo perdido”, al trabajo industrial, no aparece un saldo favorable: los trabajadores no incrementaron sus ingresos, no adquirieron mayor formación, no obtuvieron estabilidad laboral. En este sentido, decimos que las trayectorias se han quebrado y no, simplemente, visto sometidas a un proceso declinante o de movilidad laboral descendente. Hablamos entonces de biografías rotas, de saberes y capacidades truncados que difícilmente puedan reconstruirse dadas las condiciones imperantes en el mercado de trabajo actual. Las transformaciones estructurales acontecidas en la última década han impuesto límites bien precisos a las elecciones individuales. Si bien partimos de una concepción no determinista de las trayectorias laborales, en nuestro caso podemos observar que, a pesar de las distintas estrategias puestas en práctica por los trabajadores, las condiciones estructurales parecen haber prevalecido por sobre los deseos e intereses individuales.

Por último, debemos señalar que aún frente a la desestructuración de sus trayectorias, los trabajadores aquí entrevistados siguen reivindicando el papel central que el trabajo (ya sea por su desempeño cotidiano o por su añoranza) aún conserva en sus vidas.

Bibliografía

Austral, Rosario y Herrera Gallo, Gonzalo (2000), “Jóvenes expulsados de la industria. Estudio de caso sobre trayectorias socio-laborales de asalariados formales cesantes”, ponencia presentada en las IV Jornadas de Sociología UBA, Noviembre 2000.

Beccaria, L. y López, N. (1994), “Reconversión productiva y empleo en Argentina”, en *Rev. Doxa*. Año V, N°11/12, 1994, Buenos Aires.

Belvedere C., Carpio J., Kessler G. y Novacovsky I. (2000), “Trayectorias laborales en tiempos de crisis. Desocupación e informalidad laboral en ex asalariados provenientes del sector formal”, en Carpio J., Klein E. y Novacovsky I. (eds.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, FCE-Siempro-OIT.

Bertaux, Daniel (1996), “Historias de casos de familias como método para la investigación de la pobreza”, en *Taller. Revista de Sociedad, Cultura y Política*. Vol. I, N°1, Buenos Aires.

Blanco M. y Pacheco E. (2001), “Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativas y cuantitativas”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N°7, Buenos Aires, ALAST.

Cabanes, Robert (1996), “El enfoque biográfico en Sociología”, en *Cuadernos del CIDS*, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

Candela, Paloma (1997), *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida, 1888 – 1927*. Madrid, Ed. Tecnos.

Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Ed. Paidós.

Castillo J. J, López García M. y Candela P. (1999), “Arqueología industrial en Madrid: un programa de investigación en las ciencias sociales del trabajo”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 5, N°9, Buenos Aires, ALAST.

Castillo, Juan José (1994), “¿Adónde va la Sociología del Trabajo?”, en Castillo, J.J., *El Trabajo del sociólogo*, Madrid, Ed. Complutense.

Castillo, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.

Dávolos, Patricia (2001), “Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario”, en *Revista Estudios del Trabajo* N°21, Diciembre 2001, Buenos Aires.

de la Garza, Enrique (comp.), (1996), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Biblioteca virtual CLACSO. [http:// www.clacso.org/fbases4.html](http://www.clacso.org/fbases4.html). (5 de mayo de 2001).

de la O., María Eugenia (2001), “Trayectorias laborales en obreros de la industria maquiladora en la frontera norte de México: un recuento para los años noventa”. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 63, N° 2, abril-junio 2001, México D.F., Instituto de Investigaciones Sociales.

Dinerstein, Ana C. (2001), “La subjetividad invisible del trabajo (El desafío teórico para los Estudios del Trabajo)”, CD del 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Agosto 2001, Buenos Aires.

Dubar, Claude (2001), “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N°7, Buenos Aires, ALAST.

Ferro, Mariano (2000), "Proyectos biográficos y precarización laboral. Genealogía de un proceso de exclusión y desaliento en trabajadores expulsados del sector formal de la economía", ponencia presentada en las IV Jornadas de Sociología UBA, Noviembre 2000.

Forni, F. y Roldán, L. (1996), "Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de casos en el conurbano bonaerense", en *Desarrollo Económico*, Vol. 35, N°140 (Enero - Marzo 1996).

Frassa, J. y Muñiz Terra, L. (2004), "Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico", en CD de las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos, Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires, 2004.

Frassa, Juliana (2004), *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales de los ex trabajadores de OFA* (texto inédito).

Giosa Zuazua, Noemí (1999), "Desempleo y precariedad laboral en la Argentina de los 90", en *Revista Epoca*, 1. IEFE, 2000. Informe IEFE N°100, La Plata.

Godard, Francis (1996), "El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales", en *Cuadernos del CIDS*, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

Graffigna, María Luisa (2002), "Las trayectorias socio-ocupacionales en la construcción de la identidad. Un estudio de casos", en *Informe de Investigación N°12*, Ceil - Piette CONICET, diciembre 2002, Buenos Aires.

Kosacoff, B. y Ramos, A. (2001), *Cambios contemporáneos en la estructura industrial argentina (1975-2000)*, Universidad Nacional de Quilmas Ediciones, Bs. As., 2001.

Lahera Sánchez, A. (1998), "Fábrica y comunidad. Transformación del trabajo e interdisciplinariedad en la Ciencias Sociales del Trabajo", en *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 33.

Mallimaci F., Graffigna M. L., Abiad G. (2000), "Redes solidarias, vida cotidiana y política", en *Pobres, Pobreza y Exclusión Social*, Buenos Aires, CEIL/CONICET.

Muñiz Terra, Leticia (2001), *Trayectorias laborales de ex empleados de YPF: El bifurcado camino de la pauperización* (texto inédito).

Panaia, Marta (2001), "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N°7, Buenos Aires, ALAST.

Pries, Ludger (1999), "Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales".

Salvia A., Austral R., Fraguiglia L., López L., Raffo L., y Zelarayan J. (2001), *Trayectorias laborales de trabajadores asalariados despedidos de empleos formales durante la crisis del tequila*, CD del 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Agosto 2001, Buenos Aires.

Schvarzer, Jorge (1995), *La reestructuración de la industria argentina en el período de ajuste estructural*, [http:// www.clacso.edu.ar](http://www.clacso.edu.ar).

Schvarzer, Jorge (1998), *Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y el 2000*. Buenos Aires, A-Z Editora, Cap. 5.

Valenzuela, M. E., Márquez F., y Venegas Leiva, S. (2001), "Construyendo microempresa en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N°7, Buenos Aires, ALAST.

Vasilachis de Gialdino, I. (1992), *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

70
Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Araoz 2838 - (C1425DGT) Buenos Aires - Tel: (011) 4804 4949 / Fax. (011) 4804 5856
www.aset.org.ar / e-mail: a-s-e-t@fibertel.com.ar