

# Desarrollo Económico

## Revista de Ciencias Sociales

COMITÉ EDITORIAL: Juan Carlos Torres (Director), Carlos Acuña, Luis Beccaria, Roberto Bouzas, Mario Damill, Juan Carlos Korol, Edith Obschatko, Juan Carlos Portantiero, Getulio E. Steinbach (Secretario de Redacción)

ISSN 0046-001X

Vol. 41

Octubre-diciembre de 2001

Nº 163

RAVI KANBUR: Política económica, distribución y pobreza: naturaleza de las discrepancias.

GARY W. COX Y SCOTT MORGENSTERN: Legislaturas reactivas y presidentes proactivos en América Latina.

ERNESTO CALVO: Las transformaciones de los mercados laborales en América Latina: negociación colectiva y desigualdad salarial industrial.

GABRIEL L. NEGRETTO: Negociando los poderes del presidente: reforma y cambio constitucional en la Argentina

GABRIELA SCHIAVONI: Economía del don y obligaciones familiares: los ocupantes agrícolas de Misiones y el debate *farmer-campesino*

JOSÉ ANTONIO SÁNCHEZ ROMÁN: Tucumán y la industria azucarera ante la crisis de 1890.

### CRÍTICA DE LIBROS

JOSÉ ANTONIO BORELLO: Cuando los economistas hablan del territorio...¿con quién hablan?

LUCAS LÓPEZ DÁVALOS: De necesidades y contrametáforas

*Desarrollo Económico* es indizada, con inclusión de resúmenes, en las siguientes publicaciones: *Currents Contents* (SSCI, Institute for Scientific Information); *Journal of Economic Literature* (AEA); *Sociological Abstract* (Cambridge Scientific Abstracts); *International Bibliography of the Social Science* (British Library of Political and Economic Science y UNESCO); También en varias otras ediciones periódicas y en volúmenes especiales nacionales e internacionales, así como en diversos índices en versión electrónica.

DESARROLLO ECONÓMICO - Revista de Ciencias Sociales es una publicación trimestral editada por el Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). Suscripción anual: R. Argentina, \$60,00; Países limítrofes, US\$ 68; Resto de América, US\$ 74; Europa, US\$ 76; Asia, África y Oceanía, US\$ 80. Ejemplar simple: US\$ 15 (recargos según destino y por envíos vía aérea). Más información disponible en la Web Site [www.clacso.edu.ar/~ides](http://www.clacso.edu.ar/~ides). Pedidos, correspondencia, etcétera, a:



Instituto de Desarrollo Económico y Social  
Aráoz 2838 • C1425DGT • Buenos Aires • Argentina Teléfono: 4804-4949  
Fax: (54 11) 4804-5856 • Correo electrónico: [ides@clacso.edu.ar](mailto:ides@clacso.edu.ar)

Patricia Davolos

## Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario

69

### 1. Presentación

Este trabajo intenta reconstruir e interpretar las *trayectorias laborales* de un conjunto de trabajadores que sufrieron la experiencia del retiro voluntario en una empresa que fue privatizada en 1991. La reconversión de la empresa a partir de la privatización involucró importantes cambios en la metodología de gestión de la fuerza de trabajo, las cuales incluyeron el achicamiento de la planta bajo distintas modalidades.

Tales cambios se producían en un contexto de alto desempleo abierto, proliferación de formas atípicas de empleo y, por lo tanto, de expansión de los riesgos y de la vulnerabilidad. Frente a lo anterior el análisis se planteó dar cuenta de la historia laboral de este grupo desde que se acogió al retiro voluntario, y de cuáles fueron los factores –incluyendo la situación prevaleciente en el mercado de trabajo– que incidieron sobre las trayectorias.

En este contexto de fuertes mutaciones es necesario no solamente limitarse a un análisis sincrónico, sino prestar atención a las situaciones a las que fueron expuestos los trabajadores en el mercado laboral. Partimos de considerar que las transformaciones en la situación de empleo consolidaron trayectorias que difieren de esa modalidad típica de existen-

Patricia Davolos es investigadora - becaria del CONICET con sede en FLACSO. Este trabajo se realizó en el marco de una Beca de Investigación del CONICET.

cia del ejército de reserva, denominada *flotante*,<sup>1</sup> ya que este sector no volvió a ser demandado. Se consolidaron modalidades no típicas de manera más permanente.<sup>2</sup> Estas formas no típicas de participación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral se diferencian del asalariado inserto en relaciones estables y formales, que caracterizó a la sustitución de importaciones, configurando el marco de constitución de otro tipo de sujetos laborales. El contexto general se caracterizó por transformaciones de las relaciones sociales entre los hombres y sus condiciones laborales, constituyendo situaciones inéditas; y, paralelamente, las normas tradicionales de comportamiento del mundo del trabajo se fueron resquebrajando. En consecuencia, la base sobre la cual los trabajadores habían edificado su identidad social se ha ido desmoronando. Pero justamente —a su vez—, la experiencia laboral y sus visiones del mundo, a partir de las cuales interpretaron las situaciones por las que les tocó atravesar, fueron construidas en un marco más cercano a esta etapa pasada.

Para avanzar en la búsqueda del sentido y la direccionalidad de estos procesos de cambio en la vida de los trabajadores, la estrategia de investigación exploratoria elegida aquí fue la reconstrucción de las trayectorias laborales a partir de un estudio empírico a pequeña escala.

70

A través de los relatos que conforman las trayectorias, es posible indagar sobre la existencia de ciertas “encrucijadas típicas” donde lo social se expresa a través de las historias individuales que reconstruyen el acontecer de la vida laboral (Dombois, 1993).

Las trayectorias serían 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. Obviamente, estas interpretaciones son productos sociales

y no individuales; por ende, este espacio de toma de decisiones es socialmente limitado y está acotado por instituciones y normas que restringen las opciones de los sujetos. En este marco, las acciones y planes de los individuos se van interrelacionando entre sí.

Las estrategias refieren al comportamiento de los individuos (acciones, planes); por lo tanto, es dable esperar el registro de ciertas regula-

ridades que tienen que ver con el sentido común más dominante para un determinado sector social (Bourdieu, 1987), a partir del cual se constituyen las diversas visiones del mundo. Dichas regularidades son el producto agregado de acciones individualmente orientadas por las mismas restricciones objetivas o incorporadas.

En definitiva, la recolección de estos testimonios proveen indicios acerca de la influencia de lo social, pero también de la voluntad y la razón de los individuos aislados.<sup>3</sup> Lo que significa tratar de reconstruir cuáles han sido las iniciativas de selección de estrategias por parte de los trabajadores, enfrentados a un “menú” de conductas posibles. Es decir, que es posible analizar estas conductas —dependiendo del contexto histórico y de la posición y características de los individuos— como formas de sortear los obstáculos entre lo que el trabajador espera de una situación y lo que le es posible conseguir de acuerdo con sus expectativas.

Por ello, analizar las acciones de los actores en su vida laboral implica reconstruir también las alternativas que creyeron tener ante sí, y los recursos subjetivamente evaluados (prácticos y de conocimiento) con los que contaba para llevar adelante sus propósitos.

Por lo tanto, en el presente trabajo, las trayectorias laborales vienen a representar el producto de la lectura de las estrategias de los individuos insertos en estructuras sociales y con una historia previa que va a favorecer acciones en una determinada direccionalidad. Es posible analizar esta historia a través de indicadores como el sector social de origen, el nivel de educación alcanzado, las características de las inserciones laborales anteriores (status laboral, calificaciones, etc.). Y también a partir de aquellos otros indicadores que dan cuenta del tipo de lazos sociales que van estructurando su accionar constituidos a partir de los “lugares más frecuentados”. Para estos trabajadores estables, formales y sindicalizados, se tomó en consideración preferentemente a la empresa y al sindicato, así como las redes de solidaridad y confrontación conformadas a su alrededor. Estos dos conjuntos de indicadores funcionan como “habilitadores” y a la vez como “límites” con márgenes inestables al accionar de los trabajadores.

Luego de estas consideraciones de orden más teórico, a partir de las cuales se recogieron e interpretaron los datos de las entrevistas, se presenta a continuación el estudio de caso. El relato comienza con el conflicto gremial que se desata en agosto de 1990, cuya resolución va a cambiar drásticamente las relaciones de fuerza en el interior de la empresa dando lugar a la implementación,

<sup>1</sup> La misma se refiere a una modalidad histórica concreta de la superpoblación relativa, donde el excedente flotante de mano de obra lo constituyen obreros que, en los centros industriales modernos, la producción tan pronto repele como vuelve a atraer, en el contexto de un proletariado en expansión. Se recordará que las otras dos modalidades históricas presentadas por Marx son la latente y la estancada. (Véase Carlos Marx *El Capital* LI, cap. 23).

<sup>2</sup> Cuestión ya planteada por Nun en *Crisis económica y despidos en masa*, a propósito de una investigación que analiza las situaciones de mercado a las que se vieron expuestos los despedidos de dos importantes plantas automotrices de nuestro país a mediados de la década del ochenta.

<sup>3</sup> Esto para nada equivale a considerar la estructura social como estática, ya que a causa de las tensiones internas, el “equilibrio inestable” que se mantiene por cierto tiempo puede dar lugar a una nueva forma de entramado social.

71

por parte de los nuevos propietarios, de una política no negociada de retiros voluntarios, con el objetivo de producir un fuerte ajuste en el personal de planta permanente. Se pasará luego al análisis específico de las trayectorias de los trabajadores entrevistados que tomaron el retiro voluntario. Por último, y a modo de conclusión, se presentan algunas interpretaciones finales sobre el caso.

## 2. El estudio de caso

Como punto de partida para presentar y dar sentido al estudio de caso se tomó el conflicto sostenido por el sindicato FOETRA en Buenos Aires durante agosto/septiembre de 1990 y la estrategia de las empresas. Sobre este marco se intenta reconstruir y explicar los recorridos por los que transitan las trayectorias laborales de 30 trabajadores desvinculados de sus empleos. Las trayectorias se construyeron a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas durante el primer semestre de 1996.<sup>4</sup>

### 2.1. Desenvolvimiento y resolución

#### del conflicto<sup>5</sup>

El desencadenamiento del conflicto telefónico tuvo lugar en el contexto de una firme decisión por parte del gobierno de llevar a cabo las reformas estructurales esenciales al modelo económico social que se estaba implementando, lo que sucede en un marco de fragmentación y desarticulación de las organizaciones sociales, incluyendo a las sindicales.

Los dirigentes sindicales se encontraban frente a una doble tensión: por un lado, en la búsqueda de ventajas corporativas para poder perpetuar sus conducciones frente a la pérdida de poder producto de los cambios en el mercado laboral; y, por el otro, por la búsqueda de una redefinición de la relación con sus bases frente a la crisis de la acción sindical tradicional.

La acción sindical tradicional.

A pesar de la adopción por parte del nuevo gobierno peronista de políticas neoliberales que desafiaban las orientaciones más típicas del movimiento obrero, la actitud que prevaleció en una parte importante del espectro sindical fue la identificación política con el gobierno,<sup>6</sup> dado que estaban interesados en

<sup>4</sup> Para mayor información sobre el trabajo de campo, véase el anexo metodológico.

<sup>5</sup> Para reconstruir las alternativas del conflicto se realizaron entrevistas abiertas a informantes claves (delegados de base, trabajadores y dirigentes sindicales pertenecientes a las dos listas mayoritarias durante el período trabajado). Paralelamente se recopiló material escrito sobre el tema suministrado por la Secretaría de Cultura de FOETRA (Instituto Scalabrini Ortiz) y de la base de datos sobre conflictos laborales confeccionada por R. Spaltemberg para la investigación "Conflictos laborales 1984-1994", Informe de investigación 1995, UBA.

negociar —a cambio del control del conflicto laboral— ciertas prebendas para sus organizaciones, o bien el involucramiento en actividades empresarias (Alonso, 1998). En este sentido, las privatizaciones presentaban un espacio importante de negociación.<sup>7</sup>

Si bien frente a las reformas estructurales este tipo de respuestas fueron numerosas, cabe señalar también que las estrategias sindicales durante el período no fueron todas homogéneas ni tuvieron el mismo peso.<sup>8</sup>

En el marco de este nuevo escenario se produce durante el período una caída muy importante en el número total de huelgas. Septiembre de 1990 marca un punto de inflexión en el nivel de conflictividad laboral que venía desarrollándose (véase Spaltemberg, *op.cit.*), donde los conflictos en el sector público como consecuencia de la reforma del Estado y la privatización de empresas públicas tuvieron un protagonismo central.<sup>9</sup>

En este contexto se desencadena el conflicto telefónico de fines de agosto 1990 del sindicato Buenos Aires. El mismo fue prolongado y muy importante en cuanto al apoyo que tuvo por parte de los trabajadores y, a diferencia de otros casos posteriores de privatizaciones de empresas públicas, no existió una política de negociación entre el sindicato y la empresa.

La estrategia de resistencia que tuvo el sindicato hizo que este conflicto tuviera connotaciones diferentes, a la vez que también se distinguía de los conflictos típicamente salariales, constituyéndose en una lucha política cuyo eje principal era la oposición radical al proceso de privatización.<sup>10</sup>

Dadas las características que presentaba el conflicto, la firmeza en la forma de resolución se volvió

<sup>6</sup> Representantes del sindicalismo no sólo se incorporaron al Ministerio de Trabajo sino que también accedieron a bancas en el Congreso Nacional, desde donde acompañaron los cambios estructurales propuestos por el gobierno.

<sup>7</sup> Es interesante ver lo sucedido, por ejemplo, con las privatizaciones de YPF y Luz y Fuerza. Los Programas de Propiedad Participada fueron un punto de convergencia y negociación entre trabajadores y empresa, consiguiendo las conducciones gremiales que se constituyera en un punto de apoyo de las bases al proceso privatizador.

<sup>8</sup> Pueden distinguirse en el período diferentes tipos de estrategias sindicales entre aquellos sindicatos que resistieron radicalmente las reformas y otros que negociaron demandas específicas pero aceptaron el proceso general. Entre estos últimos, siguiendo a Murillo (1997), pueden distinguirse los que mantuvieron las pautas tradicionales de acción frente al Estado y los que readaptaron sus demandas a las nuevas circunstancias. Lo más novedoso del período fue esta última estrategia, a la que la autora denomina "supervivencia organizativa".

<sup>9</sup> La privatización de empresas públicas fue uno de los puntos culminantes del proceso de reconversión del Estado, jugando un papel central en el proyecto económico del gobierno. Las mismas eran el principal sustento del plan económico, ya que concitaban gran interés de parte de los agentes económicos considerados decisivos en la marcha de la economía (véase Basualdo, 1994).

<sup>10</sup> La fracción sindical que intentaba negociar la privatización fue la que lideró Guillán, quien perdió las elecciones en el sindicato Buenos Aires a fines de 1989, ya que el apoyo a esta postura era minoritaria entre los trabajadores. Al igual que la Federación a nivel nacional, preferían los canales políticos de acceso al Estado evitando el conflicto, tratando de negociar su involucramiento en el proceso de privatización.

crucial para el gobierno, constituyéndose en un caso piloto que debía ser aleccionador para los posteriores procesos de privatización y para todo el conjunto social.<sup>11</sup>

Por su parte, a partir de la postura mayoritaria existente entre los trabajadores, el desafío era lograr condensar alrededor del conflicto la fuerza social necesaria para obligar al gobierno a rediscutir bajo otras condiciones el proceso de reconversión del Estado. Sin embargo, más allá de numerosas muestras de solidaridad fragmentadas, el conflicto sólo queda restringido a los trabajadores telefónicos. Por un lado, el gremialismo en general —y los pertenecientes a empresas públicas en particular— no tenían una estrategia definida ni homogénea de acción frente al Estado para lograr articular en forma conjunta un plan de lucha.<sup>12</sup> Por el otro lado, la defensa de la empresa estatal que hacían los trabajadores no gozaba de un alto grado de legitimidad en la sociedad.

En definitiva, en un momento de fuerte decisión en la imposición de las reformas económicas y dada la relación de fuerzas imperante, la huelga de los telefónicos se va a ir convirtiendo en un proceso sin retorno. Para ese entonces era muy fuerte la presión que vivían los trabajadores, pero también era grande la dificultad de la dirigencia sindical para encontrar un camino

frente a cómo se venían desarrollando los acontecimientos.

<sup>11</sup> Cuenta de ello dan las declaraciones del Presidente Menem realizadas durante el transcurso del conflicto, que se transcriben a continuación. "Quien no trabaje perderá su fuente de trabajo, el paro tiene un claro sentido político, lo que el gobierno no va a tolerar..." (2/9/90). "Podrán hacer cien mil paros, un millón de paros, pero no van a lograr que cambiemos el rumbo del programa", "...en este conflicto debe haber vencedores y vencidos..." (13/9/90).

<sup>12</sup> Completando el cuadro de situación sindical, se debe agregar que la conducción del sindicato Buenos Aires apoyaba a la CGT opositora (Azopardo), mientras que el Secretario General de la Federación, Rogelio Rodríguez, pertenecía al círculo de dirigentes fuertemente aliados al gobierno encuadrados en la CGT San Martín. La estrategia de lucha del sindicato Buenos Aires fue aislada y obstaculizada dentro de la Federación. De esta forma, cuando se extiende la huelga de telefónicos a todo el país FOETRA Nacional le resta contundencia a la medida de lucha.

<sup>13</sup> Las empresas que la reemplazaron fueron cinco: Telecom (se hace cargo de la mitad norte del país), Telefónica (zona sur), Startel (servicios con mayor valor agregado, relacionados con la transmisión de datos, servicios telemáticos, etc.), Telintar (servicio internacional) y Movistar (telefonía móvil y celular). Las últimas tres eran propiedad compartida de las dos primeras por partes iguales.

El desenlace final del conflicto —que se había constituido en un hito de participación desde la llegada de la democracia— marcó fuertemente a los trabajadores en todo el proceso posterior, quedando con una conducción gremial fragmentada y sin iniciativa frente a la nueva patronal.

La reconversión de la ex ENTel comienza a fines de 1990, luego de pasar a manos privadas.<sup>13</sup> En la estrategia de la empresa se van a conjugar la intención de producir un "recambio en el personal" junto con un proceso de "ajuste y flexibilización" del mismo. Esto significó dos tipos de estrategias dirigidas a:

a) Producir un nuevo perfil de trabajador que significara un quiebre con la historia previa de ese colectivo de trabajo. La reconversión cultural planteaba que la experiencia laboral y gremial de los trabajadores de la ex ENTel implicaba diversos grados y tipos de resistencia que se constituían en una traba respecto de la nueva actitud frente al trabajo requerida por la empresa. En esta direccionalidad se fue limitando la organización sindical en los lugares de trabajo, reduciendo el número de delegados y desestructurando las antiguas instancias de negociación y participación en lo referente a la gestión de la fuerza de trabajo.

b) La implementación y el despliegue de una serie de mecanismos que lograron inducir a un número importante de trabajadores a tomar el "retiro voluntario". De los 45.000 ocupados que tenía ENTel, las nuevas empresas se fueron desprendiendo, aproximadamente, de 19.000 trabajadores entre 1990 y 1996 (política que siguió manteniéndose en los años posteriores).

Paralelamente a estas dos estrategias mencionadas con respecto al personal de la plantilla de la ex ENTel, se produjo un incremento creciente en el número de trabajadores bajo diversas formas no tradicionales de contratación, a lo que debe agregarse un creciente proceso de externalización a partir de la subcontratación de servicios y de personal. De esta forma se fue produciendo una sustitución de los ex ENTel por nuevos trabajadores.

El interés de este trabajo es el seguimiento de aquellos que fueron desvinculados de la empresa; por lo tanto, es pertinente preguntarse ¿cómo, en un contexto de aumento del desempleo, entre 19.000 y 20.000 trabajadores deciden tomar el retiro voluntario? Es decir, ¿mediante el despliegue de qué mecanismos logran las empresas desvincular a casi el 45% del personal ocupado en los primeros cinco años?

A continuación se desarrolla el tema de cómo se fue desplegando desde las empresas una *tecnología de poder mediatizada por el sufrimiento psíquico* (Dejours, 1990) tratando de explotar a su favor aquellos comportamientos más empobrecedores que esta situación genera, donde el sufrimiento va produciendo la desaparición muda e invisible del comportamiento libre del trabajador. El contexto coercitivo en el que se produjeron los retiros voluntarios permite redefinirlos como *despidos encubiertos*. La compulsión al retiro implica que el margen de voluntariedad, y por lo tanto las opciones de los sujetos, quede sensiblemente reducido.

De acuerdo con los datos recogidos, para los trabajadores comenzó un período muy traumático de hostigamiento, donde día a día se iba creando un clima de mayor incertidumbre y temor frente a las permanentes *olas de rumores* que se echaban a rodar desde las propias jefaturas que iban instalando un sentimiento agobiante que no era controlado colectivamente. Se fueron

creando todo tipo de situaciones tensas entre los propios trabajadores y, frente al temor generalizado, comienza una etapa obvia de repliegue, quebrándose los lazos de solidaridad y organización existentes durante la duración del conflicto, comenzando una suerte de resistencia y negociación individual para enfrentar las nuevas circunstancias.

Además de la práctica del *rumor*, comenzaron a producirse *traslados indiscriminados* entre el personal, sumados también a *cambios en el turno horario*. Para el conjunto de los trabajadores, esta táctica acelera el proceso de fragmentación ya que destruye una cotidianeidad compartida construida luego de largo tiempo que genera afectos y confianza entre los compañeros de trabajo.

Otro de los mecanismos utilizados fue el *quite de trabajo*, a partir de la no valoración de la tarea realizada. Al trabajador se le iban sacando poco a poco sus responsabilidades hasta dejarlos sin trabajo, confinándolos a pasar así 8 horas aislados sin realizar tarea alguna. En muchos casos de traslados compulsivos se los trasladaba para dejarlo sin función en el nuevo lugar de trabajo.

Otras modalidades de hostigamiento fueron la apertura de sumarios, permanentes citaciones individuales desde las jefaturas con el objetivo de ejercer una presión constante, como, por ejemplo, amenazar con que si no tomaban el retiro "voluntario" se los despediría sin derecho a indemnización; por otra parte, al volver el trabajador de sus vacaciones podía encontrar su puesto de trabajo ocupado por otra persona, lo que ocurrió en muchas oportunidades.

Es posible distinguir en tres etapas el clima general de los primeros cinco años. Una primera, donde la vivencia del conflicto estaba muy presente, los retiros fueron muy resistidos por los trabajadores, y por lo tanto, el nivel de presión fue muy fuerte por parte de las empresas. Sin embargo, al tiempo de producidas las primeras camadas de retiros voluntarios, algunos trabajadores comenzaron a bajar sus resistencias. Frente al clima de fuerte hostigamiento que se vivía en los lugares de trabajo, se observaba un mejoramiento en el corto plazo en la vida cotidiana de los que se habían ido. Por ejemplo, el poder resolver con el dinero del retiro voluntario algunas necesidades ansiadas por largo tiempo, irresueltas o postergadas.<sup>14</sup> A la vez, se les presentaba una cantidad apreciable de dinero que muchos nunca habían poseído toda

<sup>14</sup> Como la compra de electrodomésticos, terminar de juntar el dinero para comprarse la casa propia o en su defecto arreglos en el hogar, o comprarse un auto. Luego de pasado algún tiempo, se constata que en la mayoría de las historias recabadas en esta investigación, los autos fueron vendidos, muchas casas fueron hipotecadas, etcétera.

jointa, lo que comenzó a alimentar para algunos la fantasía de independizarse y poder vivir mejor que con el empleo actual que venía "tratándolos" tan mal, arrebatándoles con-

quistas y beneficios que gozaban desde hacía muchos años. Esta evaluación correspondería a una segunda etapa que tuvo una duración muy breve, a la que siguió otra de fuerte resistencia a dejar la empresa, al tiempo que se empezó a constatar que las experiencias en el mercado laboral de los que se habían ido se tornaban complicadas; y ello paralelamente a la instalación, por parte de la sociedad, del tema de la desocupación como problema central.

## 2.2. El caso de los retiros voluntarios entrevistados

Las características personales y la historia previa a la desvinculación de la telefónica de los 30 trabajadores entrevistados, presenta a un grupo relativamente homogéneo. El haber pasado la mayor parte de sus vidas como asalariados de ENTel los vincula con una cierta cantidad de experiencias compartidas que van a influir en sus historias futuras.

Los entrevistados eran en su mayoría jefes de familia, de un nivel de instrucción en el que predominaba el secundario incompleto, cuyas calificaciones eran operativas, aprendidas generalmente en el propio puesto de trabajo, muchas de las cuales se habían ido modificando, o quedado obsoletas a partir de los recientes cambios tecnológicos en el sector de origen. Todos los entrevistados correspondían a lo que se denominaba "personal de base" de ENTel, por lo que no se incluyeron en las entrevistas personal con jerarquía de supervisores de nivel intermedio para arriba y jefes. La mayoría de ellos trabajaba en el sector de mantenimiento, que realiza sus tareas en cuadrillas en la calle en coordinación con otros que lo hacen desde la central (eran instaladores de líneas y centrales, supervisores de cables, empalmadores). En menor medida también se entrevistaron trabajadores del sector de vigilancia,<sup>15</sup> operadores telefónicos y personal de las oficinas comerciales.

Respecto de la fuerte identificación encontrada entre estos trabajadores con la empresa y con su lugar de trabajo existen algunos factores que aportan indicios importantes en esta dirección. Todos los entrevistados contaban con una importante antigüedad. Trece de ellos tenía más de 20 años trabajando en la empresa, registrándose un mínimo de 6 años de antigüedad. Además, dos tercios de los entrevistados comenzó a trabajar en ENTel antes de los 25 años. A ello se puede agregar que para la mitad de ellos ENTel constituyó su ingreso al mercado laboral o el segundo trabajo. Otro dato que debe considerarse para configurar el tipo de inscripciones en sus trayectorias en relación con sus identificaciones y solidaridades es que, como sucedía tradicionalmente con las empresas del

<sup>15</sup> En todos los casos, el personal de vigilancia incluido provenía del sector de mantenimiento, es decir, que todos tenían calificaciones operativas. Los mismos se habían pasado al sector de vigilancia algunos años atrás porque les posibilitaba un ascenso más rápido de categoría.

Estado (y también en muchas actividades productivas tradicionales), los trabajadores se sentían parte de la "familia telefónica". No sólo por la antigüedad y estabilidad de la que gozaban, sino que además, en este caso, se registra que 11 de los entrevistados provenían de familias donde sus padres también trabajaban en empresas del Estado (fundamentalmente en la ex ENTel).

También resulta de interés el dato de que la mitad de los entrevistados ingresaron antes del golpe de estado de 1976, momentos en que los telefónicos se caracterizaron por altos niveles de sindicalización y por una relativamente importante actividad gremial, lo que obviamente va a incidir en el fortalecimiento de sus identidades. Del total de los entrevistados, más de la mitad en algún momento de su paso por la empresa fue delegado o subdelegado gremial. Reforzando este aspecto se fueron registraron a lo largo de las distintas entrevistas numerosas menciones al "orgullo" de pertenecer a un gremio con una historia democrática y de movilización importante que "*mediante las luchas de los trabajadores fue obteniendo numerosas conquistas (plasmadas) en los convenios colectivos*".

Los datos hasta aquí aportados son indicios que van explicando la alta adhesión que tuvo el conflicto de 1990. Estos trabajadores tendían a asociar lo estatal con la soberanía nacional y ello con el bienestar general. De esta manera son importantes las menciones que hacen al referirse a la privatización como "*extranjerización*" en oposición a "*una empresa que era de todos los argentinos*" o "*era una actividad estratégica para el país*". Este tipo de afirmaciones eran más enfáticas y antepuestas a la admisión de que existieron malas administraciones en la empresa, producto de una falta de política estatal en ese ámbito.

Ahora bien, ¿cómo vivenciaron los entrevistados su salida de la empresa? ¿Fue para ellos una decisión más cercana a la voluntariedad o a la coerción?

Más de dos tercios (22 casos de 30) afirmaron haber tomado el retiro voluntario fundamentalmente porque sintieron diversos tipos de presión por parte de la patronal (mencionados precedentemente), es decir, que se consideraron despedidos a pesar de sus resistencias a dejar la empresa.<sup>16</sup>

Además del clima vivenciado en los lugares de trabajo caracterizado precedentemente, se constató en las entrevistas que los trabajadores atravesaban por una doble ten-

sión, ya que también en el seno de sus hogares las posiciones con respecto a las decisiones que debía tomar el trabajador no eran coincidentes. Como grafica un entrevistado, "...era difícil volver a casa, porque a veces la mujer no entendía cuánto sufrimiento vivíamos todos los días. A veces ni fuerza para contárselo teníamos."

La inexistencia de una salida colectiva a la presión que sufrían, pareciera haberse volcado contra ellos mismos. Según se registra en las entrevistas, en esta etapa se localiza el surgimiento de ciertas enfermedades sufridas por estos trabajadores, a la vez que numerosos cambios en la conformación de los hogares.<sup>17</sup>

La emergencia del sufrimiento podría ser imputado al choque entre una historia individual con proyectos y deseos, a partir de los cuales se proyectaban hacia el futuro, y una situación en el ámbito de trabajo que los ignora y cuyo objetivo es justamente lograr desvincularlos, dejarlos al margen de sus empleos. Estas situaciones hicieron que muchos de los retiros voluntarios (despidos encubiertos) hoy sientan una aversión muy pronunciada con respecto a lo sucedido y no tengan —en principio— voluntad ni de recordarlo.<sup>18</sup>

Casi la totalidad de los entrevistados (24 casos) asegura que antes de que se presentara la posibilidad de la privatización de ENTel, imaginaba su futuro laboral haciendo carrera y jubilándose en la empresa telefónica. En este sentido, encontramos numerosas referencias de los entrevistados —comparándose con sus situaciones actuales— a que eran "*más felices*" cuando trabajaban en ENTel o que allí "*estaban contentos con su trabajo*", a partir de que significaba un lugar de referencia colectiva, y hoy sienten haber perdido ese espacio de contención e identificación con sus pares que les brindaba el compartir un lugar de trabajo.<sup>19</sup>

Ahora bien, en el marco del proceso generado por las empresas de inducir compulsivamente los "retiros voluntarios", ¿qué opciones pensaron que tenían ante sí estos trabajadores? En función de ello, ¿qué acciones o planes comenzaron a diseñar?

Veintiún trabajadores del total de los entrevistados dijo que prefirió en ese momento intentar buscar trabajo en rubros que no tuvieran

<sup>17</sup> Se registraron siete casos de 30 con problemas importantes de salud que van desde la aparición de úlceras, alta presión, llegando hasta el alcoholismo, la depresión y un intento de suicidio. Pudo constatarse también que, y como consecuencia directamente vinculada a la situación del retiro de la empresa, algunos hogares sufrieron cambios en su estructura: hijos mayores que se fueron de sus casas, matrimonios que se separaron, individuos o grupos familiares que retornaron a la casa de sus padres o de algún otro familiar que poseía casa propia.

<sup>18</sup> Muchos de los entrevistados dudaron en un primer momento aceptar hablar sobre el tema. Sin embargo, casi la totalidad de los contactos aceptó y confesó que era la primera vez que se ponía a pensar sobre lo que les había sucedido, lo que les hacía bien, a la vez que les parecía bueno que se contara esa historia.

<sup>19</sup> Con referencia a esto, encontramos respuestas como "hoy no se quién soy, me siento perdido", "hoy me siento un desclasado". Es importante mencionar, que la mayoría de estas respuestas surgen de gente que hoy se encuentra desocupada o se transformó en cuentrapropista.

<sup>16</sup> Los casos restantes deciden irse voluntariamente por causas personales, produciéndose la mayor cantidad de estos últimos casos en los primeros años de implementación del retiro voluntario (1990 a 1993), antes de que el aumento de la desocupación se constituyera en un problema central para la sociedad. Tres de estos últimos ocho casos decidieron su retiro porque no estaban de acuerdo ideológicamente (según sus expresiones) con la privatización y no soportaron las nuevas pautas de trabajo y de relaciones que impusieron los nuevos propietarios, si bien no sintieron una presión explícita hacia sus personas. Estos trabajadores superaban los 40 años en ese momento y acumulaban varios años de antigüedad en la empresa y también de militancia gremial.

ningún tipo de relación con las empresas telefónicas ni con ese mercado de trabajo. Esta decisión está obviamente vinculada con el quiebre moral y el sentimiento de frustración que significó el corte compulsivo de sus trayectorias.

Dentro de este grupo, doce intentaron buscar preferentemente un trabajo como asalariados y nueve fueron los que en principio buscaron establecerse como cuentapropistas. Los otros nueve casos, no descartaron insertarse dentro del mercado de la telefonía ya sea como cuentapropistas o —en menor medida— como asalariados de las subcontratistas.

### 2.3. Los retiros voluntarios algunos años después

La pérdida del empleo que se había tenido por largo tiempo se convirtió en el disparador de nuevas realidades de una población que compartía un presente y también proyectos similares. Sin embargo, gran parte de estos trabajadores una vez afuera de la empresa sufrirá ahora una nueva coacción: tener que trabajar y encontrar fuertes obstáculos para conseguirlo, comenzando a transitar trayectorias erráticas. ¿Cuál fue para ellos el margen o la posibilidad de diseñar estrategias más o menos deseables? ¿Cuáles fueron las trayectorias más típicas, y cuáles las problemáticas más características a las que se enfrentaron?

En lo económico, la mayor parte de los relatos revela una caída en los ingresos, lo que significó un proceso de empobrecimiento. Ninguno de los entrevistados percibe ahora un ingreso superior al que percibían en la telefónica, ni siquiera aquellos que han aumentado las horas trabajadas en relación con el pasado. Pero en el marco de este proceso de caída comienzan a diferenciarse entre sí en lo que respecta a sus inserciones laborales, donde algunos van transitando por situaciones más desventajosas que otros que se van acumulando con el paso del tiempo.

Cuando se efectuaron estas entrevistas, encontramos la siguiente distribución en sus inserciones laborales. El primer gran corte se presenta obviamente entre los ocupados y los desocupados (Cuadro 1), siendo el dato sobresaliente el importante número de trabajadores que se encontraba desocupado.

Sólo 16 de los 30 entrevistados estaba ocupado. La mayoría de ellos había pasado a ser cuentapropista, destino que también tuvieron —en principio— algunos de los que ahora estaban desocupados. Entre los ocupados, sólo seis seguían teniendo el mismo status laboral previo al del despido. Es decir que volvieron a ser asalariados, aunque sólo dos de ellos eran asalariados formales (con contratos indefinidos y beneficios sociales);<sup>20</sup> los otros cuatro son asalariados “en negro” con contratos verbales. Por lo tanto, a pe-

sar de que la vuelta a la relación salarial era el destino más buscado, se constituyó en la trayectoria menos típica.

De esta forma, el cuentapropismo se constituyó en el destino más frecuentado por muchos de estos trabajadores a partir de la posibilidad que les otorgaba contar con el dinero del retiro voluntario, sobre todo en aquellos casos cuya compensación monetaria en concepto de retiro voluntario superó los \$20.000 (donde además generalmente se sumó algún capital adicional o algún/os socio/s).

Cuadro 1

	Distribución de los entrevistados por condición de actividad y categoría ocupacional de los ocupados					Total
	Desocupados	Ocupados			Inactivos	
		Asal.	Cta. Prop.	Patrón		
Abs.	12	6	9	1	2	30
%	40,0%	20,0%	30,0%	3,3%	6,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas.

Sin embargo, es pertinente profundizar si para estos trabajadores, el entrar en el cuentapropismo, significó un “semillero de pequeños capitalistas” o un “refugio” frente a la imposibilidad de insertarse en otro tipo de trabajo. Los trabajadores que al ser entrevistados eran cuentapropistas,<sup>21</sup> compartían la característica de percibir bajos ingresos (por lo general más bajos que los asalariados) trabajando más de 10 horas diarias, y también el haber ingresado en actividades de baja calificación y sin relación con sus trabajos previos.<sup>22</sup>

Pero para analizar lo sucedido en este sector es interesante sumar también a aquellos que en algún momento de sus trayectorias laborales posteriores a la desvinculación de la empresa telefónica tuvieron esa inserción y fueron expulsados.

Trece son los casos totales que han pasado por el cuentapropismo<sup>23</sup> en algún momento de sus trayectorias laborales luego del retiro voluntario. Pero dentro de este subconjunto es posible distinguir dos finales: aquellos cuyos emprendimientos siguen vigentes, y aquellos

<sup>20</sup> Son trabajadores que tomaron el retiro voluntario con posterioridad y se dedicaron a la docencia, profesión que ya ejercían antes del retiro voluntario.

<sup>21</sup> Dentro del conjunto de cuentapropistas se distingue un caso, que posee personal asalariado a cargo (“patrón”), que se encuentra en mejores condiciones en cuanto a los ingresos.

<sup>22</sup> Se registraron sólo dos casos que intentaron conformar pequeñas empresas para ser subcontratadas a su vez por subcontratistas de las telefónicas, que luego terminaron en fracasos. Cabe destacar que dentro de este grupo se encuentran dos cuentapropistas que trabajan en mantenimiento de cables y teléfonos. Estos emprendimientos son unipersonales, no necesitaron capital adicional para establecerse y seguían vigentes al momento de la entrevista.

<sup>23</sup> Aquí no se está tomando en consideración al cuentapropista que pasó a tener personal asalariado a su cargo convirtiéndose en patrón.

otros a los que les fue mal.<sup>24</sup> perdiendo no sólo el dinero de la indemnización, sino que se encuentran hoy desocupados. De los trece casos, siete son retiros voluntarios que se efectuaron entre 1990 y 1994 y seis de 1994 en adelante. De los siete primeros casos, cuatro han pasado a ser desocupados (perdurando en esta situación por más de seis meses); los tres restantes, si bien fueron experiencias que terminaron en fracasos, han logrado reinsertarse en otro emprendimiento también como cuentapropistas. Los seis casos que ingresaron a este sector de 1994 en adelante, estaban al momento de la entrevista transitando por su primera experiencia como cuentapropistas, no registrándose fracasos en este grupo hasta ese momento (es decir, hasta fines de 1996).<sup>25</sup>

Un dato relevante es que los emprendimientos que subsisten son los que se han instalado más tardíamente. Tomando también a aquellos tres casos que acumulan fracasos previos y logran reinsertarse nuevamente en el sector, la mayoría de estos emprendimientos no tiene más de un año de antigüedad, y dos años como máximo. Este dato es por demás significativo en la medida en que lo acontecido con ese tercio que desde hace varios meses permanece como desocupado luego de fracasar como cuentapropista podrían preanunciar el destino de varios más de los que se han instalado posteriormente, o han podido reintentar nuevamente y todavía subsisten.

La cantidad de dinero percibido como retiro voluntario en principio comienza a diferenciar trayectorias, pero a partir de otras variables intervinientes referidas a los recursos y experiencia previa de estos trabajadores y a las características de un contexto económico social en crisis, termina no discriminando el tipo de inserción al final del trayecto. Esto significa que entre los desocupados encontramos casos de altas indemnizaciones que registraron fracasos como cuentapropistas, como también indemnizaciones de bajo monto que no fueron utilizadas para generar emprendimientos que generen algún tipo de ingreso. La capacitación laboral previa (capacitación operativa en todos los casos) tampoco tuvo una influencia fuerte, dado que la mayoría – por decisión o porque son nuevamente expulsados ahora como pequeños subcontratistas– queda afuera del mercado de la telefonía.

Es evidente que los cuentapropistas entrevistados aquí tienen características que los diferencian de aquellos que se constituyeron como tales en etapas anteriores. Estos últimos disponían en muchos casos de ingresos más

altos que los asalariados y tenían una continuidad relativamente prolongada en sus actividades.<sup>26</sup> Para muchos de los cuentapropistas entrevistados también esta modalidad de inserción se fue constituyendo en expulsora. Se observan numero-

<sup>24</sup> Entre las causas que los trabajadores identificaron, las que más se repitieron fueron: la falta de experiencia, el no conocimiento del rubro, las estafas por inexperiencia.

<sup>25</sup> Dos de ellos vienen de ser asalariados en negro de las subcontratistas telefónicas, luego del retiro voluntario.

sos ensayos que terminaron en fracasos, convirtiéndose en desocupados al final del trayecto.<sup>27</sup> A ello se suma que este grupo en particular no tuvo la contención ni la preparación e información necesarias para reconvertirse en algo que nunca habían intentado antes y –en muchos casos– ni siquiera deseado.

Sintetizando los resultados hasta aquí obtenidos, se observa que la mayoría no ha vuelto a entrar en relaciones asalariadas “formales”, sino que los que pudieron volver a tener un trabajo lo hicieron a partir de inserciones precarias, fundamentalmente a partir del cuentapropismo y con un grado importante de rotación entre trabajos. Pero el resultado más sobresaliente del análisis lo constituye el alto número de desocupados encontrados en el momento de la entrevista que comenzaban a permanecer en esa situación por períodos de tiempo prolongados, lo que evidenciaba que para muchos sus posibilidades de reinsertión, por una conjunción de factores, se tornaron muy escasas.

#### 2.4. Los desocupados de ENTel

Este punto se centrará en el último grupo de trabajadores mencionados: los desocupados para los que el desempleo de larga duración se constituye en la situación predominante.<sup>28</sup>

¿Por qué tuvo tanta incidencia este tipo de desocupación? ¿Cuáles fueron los determinantes de su menor empleabilidad? ¿En qué medida inciden factores como la calificación y los cambios tecnológicos operados, o el porvenir de un sector laboral altamente protegido, con altos salarios relativos y condiciones laborales diferenciales como eran los telefónicos en relación con otras ramas de actividad? Sus expectativas previas y la forma en que fueron despedidos, ¿de qué forma influyeron en sus percepciones acerca de sus posiciones en el mercado laboral y respecto de las estrategias que diseñaron e intentaron llevar adelante?

<sup>26</sup> A partir del advenimiento de la crisis y el ajuste de la economía en los años ochenta (véase Pérez Sáinz, 1991), es posible establecer un quiebre en el desenvolvimiento de esta categoría.

<sup>27</sup> Se debe advertir que el comportamiento de este sector es heterogéneo, según se trate de actividades funcionales al sector moderno (subordinadas o complementarias, como diversas formas de subcontratación de servicios o mano de obra, o la provisión de insumos), o de actividades disfuncionales más o menos marginales (pertenecientes al sector comercio o servicios de baja productividad y calificación dirigidos a sectores más empobrecidos). Son este último tipo de actividades en las que han ingresado los cuentapropistas de este estudio de caso.

<sup>28</sup> Una de las características sobresalientes de la última década es el gran crecimiento del desempleo caracterizado como de larga duración. Es a partir de 1993 cuando comienza a registrar un aumento de la duración media del desempleo, alcanzando aquel caracterizado como de larga duración al 24% de los desocupados y llegando a su pico más elevado (42%) en 1996. Se considera desempleo de larga duración a aquel que afecta a quienes han estado desocupados por seis meses o más, a diferencia de los países desarrollados donde se considera a quienes han estado en tal situación por 12 meses o más. En el caso de Argentina se considera pertinente reducir ese límite dada la menor o inexistente cobertura social (seguros y/o subsidios) que provee la regulación laboral o la política social a los desempleados y a sus familias. (Véase Beccaria, 1998).



2.4.1. Las historias individuales

Al conjunto de estas 12 personas desocupadas se les preguntó si alguna vez habían pasado por una experiencia similar, esto es, si alguna vez se habían encontrado sin trabajo como ahora. Cuatro de ellos contestaron afirmativamente (2 por unos pocos meses y los otros dos por algo más de un año). Al indagar sobre el momento en que habían transitado por esa situación, todos contestan que fue entre los años 1975 y 1976 que fueron cesanteados de la empresa (ENTel) por razones políticas.<sup>29</sup>

De modo que es una experiencia novedosa para ellos, incluso para los cuatro trabajadores arriba mencionados, pues se trató de una situación con características muy distintas a las presentes.

Nueve de los doce desocupados lleva 1 año o más en esa condición, lo que demuestra que una parte de ellos va quedando en esa situación por largo tiempo. Situación que se acentúa entre aquellos que se desvincularon más tempranamente de la empresa, donde se registra mayor porcentaje de desocupados y por tiempos más prolongados (Cuadros 2 y 3).

Para profundizar en sus situaciones es importante analizar si estos trabajadores pasaron por otros trabajos luego del retiro voluntario, qué características tuvieron los mismos, y qué dificultades han encontrado en la búsqueda de algún trabajo o empleo.

Los datos de las entrevistas indican que, por un lado, un grupo de estos

Cuadro 2

Distribución de los entrevistados desocupados por tiempo de búsqueda según año del retiro voluntario			
Año del retiro voluntario	Tiempo de Búsqueda		Total
	Hasta 1 año	1 año y más	
1990-1993	1	7	8
1994-1996	2	2	4
Total	3	9	12

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas.

trabajadores pierde recurrentemente sus trabajos<sup>30</sup> evidenciando un alto grado de rotación, pero, por otro, encontramos a un grupo aún mayor que no vuelve a tener trabajo (o ha pasado sólo

por uno y lo ha perdido), lo que significa que les resulta muy difícil o sea cualquier forma de reinserción (Cuadro 4).

<sup>29</sup> Los cuatro fueron reincorporados a ENTel una vez reinstalado el período democrático.

<sup>30</sup> Dada la precariedad de los vínculos laborales en los que consiguen insertarse.

La mayor parte de los desocupados estaba empleado en el sector de mantenimiento de cables y centrales telefónicas (secciones plantel exterior y

Cuadro 3

Distribución del total de entrevistados y de los entrevistados desocupados según año del retiro voluntario		
Año del retiro voluntario	Cantidad de retiros entrevistados	Desocupados
1990-1993	18	8
1994-1996	12	4
Total	30	12

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas.

plantel interior), donde los puestos de trabajo tienen la característica de estar ligados a saberes (calificación operativa) específicos de la telefonía. También se registra una mayor proporción de personas con niveles educativos más bajos respecto de los que están ocupados. Dos tercios del total de los desocupados tiene sólo primario completo o secundario incompleto. A medida que se eleva el nivel educativo va disminuyendo la cantidad de desocupados, reduciéndose a un quinto la proporción de desocupados/ocupados en el nivel terciario o universitario completo.

Las dificultades que estos trabajadores (los desocupados) mencionaron como casi excluyentes para encontrar un nuevo trabajo fueron –además

Cuadro 4

Distribución de los entrevistados desocupados según número de trabajos previos a la entrada a la telefónica				
Ningún trabajo	1 trabajo	2 trabajos	3 trabajos y más	Total
5	3	2	2	12

Fuente: Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas.

de la falta de empleo en general– la edad, las malas condiciones de trabajo y salariales que les ofrecen y –en el caso de aquellos que tenían intención de hacer algún emprendimiento por cuentapropia– la falta de experiencia en el cuentapropismo. Esto último teniendo en cuenta que en principio contaban –según los casos– con diversas cantidades de dinero. Esta alternativa también supuso un tiempo de maduración de los proyectos y en muchos casos la búsqueda de socios que aportaran capital. La falta de experiencia de estos trabajadores en la actividad por cuentapropia, a diferencia de aquéllos con larga inserción en ese sector, significa que les ha costado más imaginar

y llevar adelante estrategias alternativas. Factores éstos que, como ya se ha mencionado, están vinculados al alto número de fracasos registrados.

Además de indagar en las dificultades encontradas por los desocupados en la búsqueda de algún trabajo, también se indagó sobre el destino que los doce desocupados dieron al dinero del retiro voluntario.

Es posible discriminar dos grupos. Un grupo (1) ha destinado ese dinero a gastos de la vida cotidiana, y el otro (2) lo ha invertido en emprendimientos comerciales o ha realizado algún otro tipo de inversión que les brindara algún ingreso.<sup>31</sup>

Cuadro 5

Distribución de los entrevistados desocupados por monto del retiro voluntario y según el destino que le hayan dado al dinero (Grupo 1 y Grupo 2)

Destino del dinero	Monto del retiro voluntario				Total
	Hasta 10.000\$	10.001 a 20.000\$	20.001 a 40.000\$	Más de 40.001\$	
Grupo 1	3	1	1	-	5
Grupo 2	-	1	3	3	7
Total	3	2	4	3	12

Fuente. Elaboración propia sobre la base de las entrevistas realizadas.

Dentro de estos dos grupos y como se observa en el Cuadro 5, cinco personas no han hecho ningún tipo de emprendimiento o inversión y siete sí lo han hecho. Los cinco primeros han recibido, en su mayoría, montos menores que el segundo grupo.<sup>32</sup>

Es decir que una parte importante de los desocupados, frente a lo prolongado de su situación, ha gastado el monto del retiro voluntario en el mantenimiento cotidiano del hogar. El otro subconjunto (que ha cobrado mayores cantidades de dinero) decidió invertirlo con suertes dispares, ya sea en inversiones para sacar algún beneficio, y sólo cuatro en emprendimientos comerciales como cuentapropistas que al tiempo —como ya se ha comentado— fracasaron (negocios no rentables, estafas, etc.). Cabe destacar que tres de estos últimos habían percibido montos por arriba de los 40.000 pesos.

<sup>31</sup> Estas inversiones tratan de la compra de un pequeño departamento para alquilar (1 caso), y de la compra de autos para su reventa (2 casos).

<sup>32</sup> \$9.000 es el monto medio (mediana) del Grupo 1, y el monto medio de el Grupo 2 se eleva a \$35.000.

#### 2.4.2. Algunas hipótesis acerca de las causas de la desocupación registrada

Teniendo en cuenta las características del contexto económico y

social, ¿qué particularidades es posible distinguir que ayuden a entender las dificultades que experimentaron estos trabajadores en sus intentos por reintersarse laboralmente?

Además de factores tales como la edad (avanzada) y el (bajo) nivel educativo que dificultan la reinserción, a lo largo de esta investigación se han identificado otros factores que proporcionan algunas particularidades a las historias laborales objeto de este estudio.

El primer interrogante que surge es por qué estos trabajadores no se reintersaron como asalariados de las subcontratistas de obra de las empresas telefónicas,<sup>33</sup> ya que aparece como el destino más probable. Es interesante remarcar que esta pregunta no sólo hace referencia a los desocupados sino también al conjunto de los entrevistados, ya que encontramos sólo tres casos<sup>34</sup> que pasaron (y no permanecieron) por estas empresas.

Si bien muchas de las calificaciones que tenían estos trabajadores fueron quedando obsoletas o adoptaron nuevos perfiles a partir de los más recientes cambios tecnológicos en el sector, era para la mayoría de los casos altamente posible un proceso de capacitación. Sin embargo, esta posibilidad tiene un peso relativo en la explicación, interviniendo en mayor medida otros factores que se puntualizan a continuación que dificultaron no sólo esta reinserción, imaginada como más probable, sino otras.

Estos factores estarían relacionados con:

- La ruptura compulsiva de la relación salarial.
- El peso de la experiencia vivida como trabajador en la constitución de sus evaluaciones: empresa y sindicato.
- Evaluaciones y expectativas respecto de los empleos futuros: resistencias a la movilidad descendente.

#### a. La ruptura compulsiva de la relación salarial

Un factor fundamental a tener en cuenta en el análisis es el proceso colectivo experimentado por este grupo de trabajadores a través del conflicto de 1990. El mismo tuvo connotaciones especiales al constituirse en oposición a la política de privatizaciones que comenzaba a implementar el gobierno. Pero la derrota del conflicto sentó las nuevas bases para que la empresa privatizada pusiera en marcha el proceso de reconversión con el objetivo de producir un recambio en el personal junto con un proceso

<sup>33</sup> Muchos de estos trabajadores estaban empleados en plantel exterior, sector laboral donde los trabajos se han subcontratado en forma parcial.

<sup>34</sup> Nos estamos refiriendo a asalariados de la subcontratistas, y no a los intentos de constituirse en cuentapropistas independientes de las empresas (dos casos) o de los pequeños emprendimientos con requerimiento de capital para ser subcontratados por las subcontratistas (dos casos).

de ajuste y flexibilización del mismo. De esta manera, se implementaron algunos mecanismos que indujeron a que un número muy importante de trabajadores se desvinculara de la empresa a partir de la política de "retiros voluntarios".

Este proceso significó —como se ha demostrado— que asalariados de larga antigüedad fueran desvinculados compulsivamente de sus trabajos sin mediar estrategias importantes para intentar su reinserción laboral. Cuando éstos salen a la búsqueda de un nuevo trabajo, la estructura económica y específicamente el mercado laboral habían transitado por profundas transformaciones, que no necesariamente tenían los elementos y la experiencia para evaluar, ni tampoco estaban insertos en redes (más informales) que los conectaran con otro tipo de trabajos. Las acciones sindicales, empresarias o estatales en este sentido fueron escasas y tardías.<sup>35</sup>

Por ello, la forma en que se produjo la desvinculación de la empresa impactó fuertemente en las condiciones objetivas y subjetivas en que estos trabajadores salen a la búsqueda de un nuevo trabajo.

*b. El peso de la experiencia vivida como trabajador en la constitución de sus evaluaciones: empresa y sindicato*

88

Se ha ido evaluando a lo largo del trabajo el grado de identificación y las redes de solidaridad construidas alrededor de los compañeros de trabajo, de la participación gremial —reforzada por la vivencia del conflicto de 1990—, como también de pertenecer a una empresa estatal ("*de todos los argentinos*").<sup>36</sup>

Antes de que se implementara la política de retiros voluntarios, los entrevistados manifestaron que se pensaban a sí mismos haciendo carrera en la empresa telefónica. Pero una vez desvinculados de la misma sólo 10 trabajadores contestaron que habían intentado reinsertarse nuevamente en el mercado de la telefonía. Es interesante reflexionar por qué, si se sentían tan identificados con "lo telefónico" antes de su privatización, luego la mayoría de ellos prefirió orientar su búsqueda hacia otros rubros. Esta decisión se fundaba en que muchos de ellos no querían ya tener relación con "lo telefónico", por el sufrimiento y el

<sup>35</sup> A partir de 1994 hubo intentos tardíos y fraccionarios a partir de cursos de reconversión laboral y microemprendimientos para los retiros voluntarios, desde la nueva conducción gremial del sindicato Buenos Aires, las empresas y el Ministerio de Trabajo. Las empresas telefónicas privatizadas además habían puesto en marcha una serie de cursos de reentrenamiento laboral y de convenios con instituciones educativas. Pero según el testimonio de los trabajadores, el tipo de recalificación implementada no respondió a una planificación adecuada a las necesidades, sino que los cursos funcionaron de manera discriminatoria, sirviendo como método de selección y exclusión. En las dos empresas privatizadas a estas metodologías de capacitación sólo accedía el personal seleccionado previamente por la empresa. Cabe remarcar que desde 1994 el sindicato queda en manos de Guillán —aunque por escaso margen— que había acompañado como subsecretario de comunicaciones del Estado el proceso de privatización.

grado de frustración en sus trayectorias que habían significado la experiencia del conflicto y el posterior despido encubierto. Tomando las palabras de un entrevistado "*trabajar para los subcontratistas era como agachar la cabeza frente a lo que nos habíamos opuesto y por lo que habíamos luchado*". Este sentimiento, generado por lo que ellos sintieron como el no respeto de sus trayectorias laborales, impuso restricciones y dejó huellas en sus trayectorias futuras.

*c. Evaluaciones y expectativas respecto de los empleos futuros: resistencias a la movilidad descendente*

Estos trabajadores se encontraban —además— insertos en un sector laboral que se encontraba en el pasado fuertemente protegido, gozando de una alta estabilidad laboral.

Los sindicatos de empresas públicas —generalmente muy poderosos y con gran influencia en las políticas de la empresa en el pasado— se distinguían por la negociación de convenios por empresa, lo que hacía que se plasmaran condiciones muy ventajosas<sup>37</sup> (Senén González y Ximénez Sáez, 1993). Los trabajadores de las empresas públicas también se distinguían por las características específicas que en materia de relaciones laborales tenían, garantizándoles condiciones preferenciales y beneficios adicionales.

89

Esta historia previa como asalariados tuvo efectos a la hora de buscar una reinserción en el mercado laboral, haciendo que —por lo menos en los primeros tiempos— no aceptaran condiciones de trabajo menos beneficiosas que las que gozaban en sus empleos de origen. Se puede por lo tanto hablar de un "efecto desaliento".

En este sentido, muchos de los despedidos no desearon en principio reinsertarse a partir de las subcontratistas, fundamentalmente por las malas condiciones salariales y de trabajo que ofrecían estas empresas. Son numerosas las menciones a los subcontratistas por parte de los entrevistados como "*delincuentes*", "*explotadores*", "*ladrones*".<sup>38</sup>

Si bien la mayoría de ellos tenía la intención de seguir siendo asalariados, no estaban dispuestos a aceptar una degradación en sus condiciones laborales. Esta postura la sostuvieron —además— porque en ese momento contaban con el dinero del retiro voluntario, que les permitía

<sup>36</sup> Algunos dichos de los entrevistados dan cuenta de ello. "No soporto la soledad de este trabajo, extraño el encontrarme todas las mañanas con mis compañeros". "Con los muchachos discutíamos nuestros problemas o la situación política. Ahora no hablo con nadie".

<sup>37</sup> Ejemplo de ello es la prioridad en el ingreso de familiares de los trabajadores a la empresa, o los sistemas de promoción en el cargo.

<sup>38</sup> Reforzando esta situación, un criterio que utilizaron los subcontratistas fue no contratar ex Entel por los "vicios" que se suponía tenían estos trabajadores, sobre todo si se trataba de delegados gremiales y de quienes se sindicaba como activistas.

albergar la ilusión de que frente a las nuevas condiciones ofrecidas tenían la alternativa de insertarse en el cuentapropismo, aunque no fuera lo que más deseaban.

La baja probabilidad de reinsertarse como asalariados significó entonces que el cuentapropismo se constituyera como el destino mayoritario. Insertarse en el sector sin ningún tipo de contención ni preparación, luego de una larga historia como asalariados y en años donde el sector también se convirtió en expulsor, significó que estos trabajadores experimentaran varios fracasos o situaciones muy vulnerables donde la posibilidad de la desocupación apareció recurrentemente.

### 3. Comentarios finales

Del testimonio brindado por estas trayectorias se puede extraer como evidencia las formas en que opera la diferenciación social en un determinado contexto económico social imponiendo límites precisos a las elecciones individuales. Ello explica las desigualdades en las condiciones de reproducción entre diferentes segmentos de trabajadores con márgenes diferenciales de decisión sobre sus condiciones de vida, y con un poder diferencial de disponer de los recursos tanto prácticos como de conocimiento para el diseño de sus estrategias.

Esta investigación se centró en lo acontecido a un conjunto de trabajadores protegidos provenientes del sector formal y sindicalizado del mercado de trabajo, que pasaron por la experiencia de perder sus empleos a partir de la privatización y reconversión de la empresa donde estaban asalariados.

Las trayectorias ilustran el impacto en las condiciones tanto materiales como morales de trabajadores devenidos precarios o desocupados. A medida que fue transcurriendo el tiempo luego de producido el retiro voluntario, el análisis de las trayectorias fue evidenciando contornos comunes entre ellas.

La pérdida de sus empleos significó además la pérdida de la continuidad de toda otra serie de cuestiones asociadas a ese status laboral. Por ejemplo, la desaparición de la protección sindical, quedando en este sentido en una situación de aislamiento y de falta de disponibilidad de conocimientos y redes para enfrentar la nueva situación que se les presentaba. En los empleos desde donde fueron expulsados, el sindicato funcionaba como un amortiguador de las fluctuaciones y la competencia del mercado externo de trabajo.

Además, estos trabajadores se sentían parte de una historia colectiva (tejida alrededor de la empresa y el sindicato) y tenían memoria de los beneficios que habían gozado, lo cual fue importante en la generación de un sen-

timiento generalizado por lo que ellos sintieron como el no respeto de sus trayectorias. Estas experiencias impusieron restricciones a sus historias futuras, dejando su huella de solidaridades y hostilidades frente a las nuevas encrucijadas a las que se enfrentaron en el ámbito laboral.

Es decir que la ruptura compulsiva de la experiencia laboral implicó la ruptura no sólo de la relación salarial sino también del marco de referencia colectivo estructurante y dador de sentido que el trabajo (y la específica inserción laboral) tenía en sus vidas, donde los proyectos y expectativas que se habían construido cambiaron abruptamente.

La pérdida de protección ligada a las características señaladas tenida a lo largo de sus historias laborales, potenció la vulnerabilidad de sus trayectorias traduciéndose en una pérdida de poder para diseñar estrategias en sus intentos de reinserción y sortear obstáculos con cierto grado de opciones.

A lo largo del estudio se vio que una de las trayectorias más "típicas" fue la desocupación por períodos de tiempo prolongado. Además de variables como la edad, el nivel educativo o la calificación que dificultan la reinserción en general, a lo largo de esta investigación se identificaron otra serie de factores específicos:

- La ruptura compulsiva de la relación salarial.
- El peso de la experiencia vivida como trabajador en la constitución de sus evaluaciones: empresa y sindicato.
- Las evaluaciones y expectativas respecto de los empleos futuros: resistencias a la movilidad descendente.

Estos factores, relacionados con sus historias y preferencias como trabajadores, resultan claves para la comprensión de sus acciones en el mercado de trabajo, diferenciándolos de otras historias de desocupación de trabajadores provenientes de otras inserciones laborales. La incidencia de los mismos fue muy fuerte en los primeros tiempos posteriores a la desvinculación de la empresa; luego, el hecho de haber estado desocupados por un tiempo que se va prolongado, los hizo a su vez candidatos cada vez menos atractivos para cubrir vacantes.

La incertidumbre por desconocimiento que les significó la nueva situación hizo que se viera afectada la posibilidad de predecirse un futuro posible y ubicarse frente a él. Pero, paralelamente a este desconcierto y a medida que fue transcurriendo el tiempo, los trabajadores y sus familias comenzaron a promover día a día una cantidad de intentos de adaptación a las nuevas circunstancias —muchos fallidos— preocupados por resolver el problema diario de ganarse la vida. Pues lo que sí se ha instalado en sus conciencias es la per-

cepción de la propia vulnerabilidad. Ya sea por vivencias personales o por conocimiento de alguien cercano se ha instalado el temor del "desastre" como una posibilidad siempre presente.

Si bien las afirmaciones que siguen ameritan la integración con nuevas investigaciones, se podría concluir que este tipo de situaciones que han proliferado, sobre todo en la última década, están dando lugar a la generación de identidades diferenciadas de aquéllas constituidas a partir de regularidades y conflictos vividos colectivamente por los asalariados de la etapa anterior. En esta última el lugar de trabajo significaba un sitio privilegiado desde donde se vivencian formas de conflictividad y de cooperación. La estructura actual del mercado laboral presenta una heterogeneidad creciente, donde lo característico de las inserciones inestables y la experiencia del desempleo recurrente o prolongado es que el lugar de trabajo se desdibuje o desaparezca como dimensión colectiva en la construcción de relaciones sociales que hagan posible la identificación con el par a partir de la vivencia de una "suerte común".

Entre la posibilidad de efectivización del conflicto y la protesta social por un lado, y los desesperados intentos de adaptación a las nuevas circunstancias en un marco de mayor aislamiento, por otro, queda pendiente investigar qué tipo de situaciones colectivas tienden a generarse.

92

#### 4. Anexo metodológico

El presente estudio es de tipo exploratorio para la formulación de hipótesis acerca de un fenómeno novedoso en nuestra sociedad (despidos masivos de una misma empresa a partir de los retiros voluntarios) en una coyuntura de crisis del mercado laboral.

Es un estudio de tipo diacrónico/longitudinal (trayectorias laborales), confeccionado a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a un conjunto de 30 trabajadores, durante el primer semestre de 1996. Es decir, se trató de recopilar un número de trayectorias paralelas con información homogénea que sirviera para su comparación. Suponemos que varios relatos tomados a partir de la misma situación (el despido de la telefónica) se apoyan mutuamente y constituyen todos ellos un núcleo de evidencia que otorga indicios sobre lo que se pretende estudiar.

No se trata de una muestra representativa, pues no se tuvieron los recursos necesarios para llevar adelante una tarea de esa magnitud. Ya que, por un lado, no se pudieron conseguir listados de los casi 20.000 retiros voluntarios, discriminados por distintas categorías (edad, calificación, lugar de trabajo, etc.); y, por otro, resulta extremadamente complicado encontrar a esa gente

que se encuentra dispersa varios años después de su salida de la empresa.

Por lo tanto, se resolvió entrevistar trabajadores que constituyeran un grupo relativamente homogéneo. Para tratar de achicar el grado de diversidad existente se decidió hacer el estudio entre el personal despedido correspondiente al denominado *personal de base*. El mismo está compuesto por los trabajadores encuadrados hasta la categoría n° 20 e incluye telefonistas, obreros, técnicos, administrativos y personal de supervisión intermedia (categorías 16 a 20). El grupo efectivamente entrevistado eran en su mayoría operarios del sector de mantenimiento (21), un grupo menor de operadores telefónicos (6) y empleados de las oficinas comerciales (3).

El primer material que permitió acercarse a esa población fue un listado (con un número limitado) de retiros voluntarios que fue facilitado por el sindicato. De ese listado, en el cual sólo constaba nombre, número de teléfono y dirección (estos dos últimos datos no siempre aparecían), se seleccionaron al azar seis personas teniendo en cuenta que entraran en igual proporción con domicilio en Capital Federal y provincia de Buenos Aires. Para seguir la cadena y que no todos los posibles respondientes provinieran de la misma fuente, en la medida de lo posible se le solicitó al entrevistado que aportara el nombre de entre uno a tres compañeros que hubieran atravesado por la situación del retiro voluntario.

93

El trabajo de campo tuvo a su favor el hecho de que la totalidad de las entrevistas a los retiros voluntarios se realizaran personalmente, y que previamente se realizaran una cantidad considerable de entrevistas a informantes claves. Esto significó contar con una vasta información previa al momento de enfrentar las 30 entrevistas, permitiendo tener en consideración variados aspectos que hacen a la originalidad del caso. Numerosas jornadas de intercambios dieron lugar a que, al margen de las preguntas preparadas por la entrevista, se pudiera estar en condiciones de tomar nota de otros aspectos que fueron apareciendo a lo largo del proceso de investigación como relevantes para el análisis.

#### Bibliografía

ALONSO, G. (1998), "Democracia y reformas: las tensiones entre decretismo y deliberación. El caso de la reforma previsional argentina", en *Desarrollo Económico* N° 150, vol. 38, julio - septiembre.

BASUALDO, EDUARDO (1994) "El impacto económico y social de las privatizaciones", en *Realidad Económica* N° 123, Buenos Aires.

BECCARIA, L. (1998), "Importancia y algunos rasgos del desempleo de larga duración en Argentina", trabajo fotocopiado.

BORDIEU, P. (1987), *Choses dites. Le sens commun*, París.

CASTEL, R. (1997), *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.

CORTÉS, FERNANDO, (1988), "La informalidad: ¿comedia de equivocaciones?", en *Nueva Sociedad*, N° 97, septiembre-octubre.

DAVOLOS, PATRICIA (1998), "Trayectorias laborales en un contexto de amplio desempleo. Estudio de caso de los retiros voluntarios de las empresas telefónicas". Tesis de maestría.

DEJOURS, CHRISTOPHE (1990), *Trabajo y desgaste mental*, Editorial Humanitas.

DOMBOIS, RAINER (1993), "La situación laboral y las trayectorias laborales de obreros en la industria colombiana", en *Cambio Técnico, Empleo y Trabajo en Colombia*, Bogotá, FESCOL.

FORNI, F. y ROLDÁN, L. (1996), "Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de caso en el conurbano bonaerense", en *Desarrollo Económico*, N° 140, vol. 35, enero - marzo.

MARX, K. (1976), *El Capital*, España, Siglo XXI.

MERLINSKY, G. (1997), "El sector informal urbano: una contraposición de enfoques a partir de la reflexión teórico-metodológica", CEB, Informe de Coyuntura N° 69.

MINUJIN, A. y KESSLER, G. (1995), *La nueva pobreza en la Argentina*, Buenos Aires, Grupo Editorial Planeta.

MURILLO, M.V. (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en *Desarrollo Económico*, N° 147, vol. 37, octubre - diciembre.

MURMIS, M. y FELDMAN, S. (1997), "De seguir así", en Beccaria, L. y López, N. (comps.), *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, Ed. UNICEF/Losada.

NUN, JOSÉ (1989), *Crisis económica y despidos en masa*, Buenos Aires, Editorial Legasa.

PÉREZ SÁINZ, J.P. (1991), *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*, FLACSO - Guatemala, Nueva Sociedad.

PORTES, A y BENTON, L. (1987), "Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación", en *Estudios Sociológicos*, N° 13, vol. 5, México.

SALTALAMACCHIA, H. (1992), *Historia de vida*, Puerto Rico, Ediciones CIJUP.

SENÉN GONZÁLEZ, C. y XIMÉNEZ SÁEZ, D. (1993), "Caracterización de los cambios en el modelo de relaciones laborales en una empresa de servicios privatizada". Ponencia al I Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México.

## Resumen

Este trabajo se propuso la reconstrucción de las trayectorias laborales de un conjunto de trabajadores estables y protegidos que perdieron sus empleos a principios de los años noventa, en el marco de la privatización de la empresa estatal de telecomunicaciones bajo la forma de "retiros voluntarios". En un contexto signado por el alto desempleo abierto, la proliferación de formas atípicas de empleo y, por lo tanto, de expansión de los riesgos y la vulnerabilidad, se plantea dar cuenta de "cuál fue la suerte corrida por estos trabajadores en el mercado laboral", y de cuáles fueron los factores—incluyendo la situación prevaleciente en el mercado de trabajo— que incidieron sobre las trayectorias.

Partiendo de este planteo, se indagó acerca de la existencia de trayectorias más o menos estructuradas en la vida laboral de cada trabajador frente a la posibilidad de diseñar estrategias deseables y sobre la existencia de pautas de comportamiento comunes entre estos trabajadores que pudieron haber ido delineando encrucijadas típicas a las que se enfrentaron. O, de otra manera, cuán heterogéneas fueron las trayectorias recorridas teniendo en cuenta la existencia de una historia relativamente homogénea en sus puntos de partida.

Se trata de un estudio exploratorio en pequeña escala, que intenta avanzar en hipótesis acerca de las nuevas formas que cobran las condiciones de reproducción y las posibilidades de reinserción existentes entre los trabajadores expulsados del sector formal, teniendo en cuenta los factores que incidieron en el diseño de estrategias laborales más o menos deseables.

## Abstract

The paper examines the work history of a set of workers formerly employed in a public telecommunications firm, privatized in 1991, that was led to accept a scheme of "voluntary retirement". The article describes the work experience of these workers after their retirement, and attempts to explain their heterogeneous "performance" in a common social context. The prevailing scenario was one of high open unemployment, expansion of precarious forms of work and increasing social vulnerability. However, the differences in work history are attributed to differing skills, education, family background and other individual characteristics, together with particular ways of understanding their individual and social experiences.

The reconstruction of the work history of this group was useful for the formulation of some hypotheses on the determinants of "good" or "bad" performance in the labor market deseables.