

LA ARGENTINA DE LA CRISIS

Recomposición, nuevos actores y el rol de los intelectuales

TERCERAS JORNADAS DE SOCIOLOGÍA DE LA UNLP

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Universidad Nacional de La Plata

Precarización del empleo y nuevas barreras de exclusión:

Una mirada al mercado laboral de La Pampa

Lía M. Norverto - Guido Rovatti

Facultad de Ciencias Humanas
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
Universidad Nacional de La Pampa
ISTMO consultores

E-mail: istmo@istmo.com.ar

Domicilio: Urquiza 53. L6300EAA. Santa Rosa. La Pampa

Introducción

El objetivo del presente trabajo consiste en interpretar las formas de vinculación entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado laboral pampeano, especialmente en el sector privado. En esta búsqueda, de tipo exploratoria, identificamos mecanismos que refuerzan, incluso en lapsos de relativa reactivación económica, las barreras de exclusión laboral y social.

La oferta de empleo local, en los últimos cinco años, evidencia el desarrollo de un complejo abanico de componentes manifiestos y latentes que inciden en la incorporación o exclusión de los aspirantes. Las prácticas empresariales estudiadas cobran materialidad en contextos de elevada precarización, y dan cuenta de aspectos contradictorios al percibir y manifestar sus propias demandas organizacionales. Esto genera comportamientos cada vez más centrífugos de los sectores más vulnerables en el mercado laboral.

A este cuadro se le añaden los efectos de políticas gubernamentales de larga data, con un fuerte carácter asistencialista, viciadas de clientelismo, constituyendo un escenario que adquiere matices más complejos aún. La práctica profesional conduce inevitablemente a la toma de posición, en una Argentina de la crisis que cuestiona y reposiciona el rol de los intelectuales. En este sentido, por tratarse del mercado de trabajo, de alto impacto en la calidad de vida y la inclusión social; avanzar en una conceptualización e intervención simultáneas, constituye un desafío que requiere ser priorizado.

Aspectos Metodológicos

El trabajo de campo consistió en distintos relevamientos realizados en el Proyecto “Red de Empleo”, perteneciente a ISTMO, una consultora de investigaciones sociales y asesoramiento en organizaciones, de la cual somos responsables.

En dicho Proyecto, la organización se constituye en nexo entre oferentes y demandantes de empleo. Se trabaja sobre una Base de Datos de continua actualización y bajas automáticas al año de permanencia de los casos en que los interesados no manifiestan su deseo de permanecer en ella (al momento de realización del presente informe contamos con 1234 personas). La sustentabilidad del proyecto, que se estructura con total gratuidad para quienes se ofrecen en el mercado laboral, se alcanza por los recursos que surgen de ofrecer el servicio de “Reclutamiento, Selección y Evaluación de Personal” a las organizaciones y empresas que lo requieren.

Si bien los registros corresponden en su mayoría a Santa Rosa - Toay (el conglomerado urbano donde se asienta la capital de la provincia, único en la provincia donde se aplica la Encuesta Permanente de Hogar del INDEC) también se ha trabajado en otras ciudades como General Pico, General Acha, Realicó.

Más de cinco años de trabajo, desde un abordaje que combina herramientas sociológicas con aportes psicológicos, nos generan interrogantes frente a las contradicciones y ambigüedades tanto discursivas como no discursivas con que nos encontramos.

El diseño de la investigación es exploratorio, con utilización del método cualitativo; y las técnicas de recolección de la información fueron entrevistas semi-estructuradas, tanto a empleadores –representantes de pequeñas y medianas empresas locales, y en menor

medida firmas nacionales para sus sucursales de la región – como a potenciales aspirantes a un empleo.

Los principales aspectos que se relevan con los empleadores, a los fines de elaborar un perfil laboral, superan las condiciones formales propias de la definición contractual, avanzando en aspectos de las expectativas y características propias del puesto a cubrir. A los requerimientos de sexo, edad, experiencia previa, estudios, habilidades específicas, horarios, remuneración, puesto, actividades a desarrollar, responsabilidades y entorno del puesto; se le suman el sondeo de emergentes motivacionales y demandas latentes para la búsqueda.

La información sobre las perspectivas y experiencias de personas que se encuentran en el proceso de búsqueda laboral, se recolectó mediante dos técnicas: análisis y evaluación de legajos personales que contienen datos individuales, junto a la constitución del grupo familiar, ocupación actual, historia laboral, formación y capacitación de los aspirantes, disposición, expectativas laborales y remuneración pretendida, entre otras. Por otro lado, se realizaron entrevistas semi-estructuradas que complementan la información relevada y se anexan al legajo (que se plasma en la Base de Datos). En las mismas se profundizan aspectos subjetivos frente a la búsqueda de empleo, tales como aspiraciones, expectativas, necesidad de realización, preferencias, y se recorren las trayectorias laborales personales.

“Nos están obligando a ‘negrear’”

En el medio local, como en otros mercados laborales del globo propios de regiones con estructuras económicas principalmente agrarias, que han asistido con antelación a un proceso de mecanización y automatización expulsivo de mano de obra, nos encontramos en tiempos en los que el sector de mayor generación de empleo privado reside en las micro y

medianas empresas comerciales y de servicios. En el caso de La Pampa la mayoría de éstas, surgió originariamente por asociación o como forma de auto-empleo de sus propietarios; y se desarrollan generalmente con una curva de crecimiento que se basa en el trabajo familiar intensivo.

Durante el lapso estudiado, en períodos en los que estas microempresas pueden aumentar su planta, y por ende generar empleo, se ven perjudicados por políticas fiscales que por su indiferenciación generan un efecto regresivo.

Al no establecer diferencias en cuanto a la envergadura, capital afectado, tamaño y características de las organizaciones en los aspectos vinculados al personal, y dictar normativas generales, terminan perjudicando no sólo al pequeño empresario, sino a la generación de empleo, por ende a la potencial mano de obra que éste podría requerir.

Por ello, en un contexto de alta incertidumbre se intensifica la contradicción que se le presenta a muchos pequeños actores económicos locales entre la necesidad de contratación, y la percepción de afectación futura de su propia subsistencia en el mercado, por el incremento progresivo en su estructura de costos; que lo torna más vulnerable en tiempos de retracción de la demanda o de transformación negativa de la estructura de precios relativos de su rubro.

Víctor Tokman (1999), en un análisis de la creación de puestos de trabajo en el nuevo escenario latinoamericano, sostiene que las empresas de la región, siguiendo una tendencia mundial, se han adaptado mediante estrategias de reducción de costos, reduciendo el nivel de empleo, favorecido por reformas laborales tendientes a flexibilizar el despido de trabajadores. Si bien se refiere a grandes empresas regionales, aclara que los riesgos superan los costos sociales que acarrearán este tipo de ajustes. Se puede gozar de un breve plazo de aumento de la productividad, pero estas medidas no aseguran su expansión

continua en el largo plazo. Estrategias de reducción de costos y flexibilización laboral, deberán ser acompañadas por estrategias de productividad de largo plazo.

La posición de los pequeños actores económicos frente a este nuevo entorno es aún más desfavorable, quedándose la mayoría en el primer paso, y sintiéndose en algunos casos, como ellos mismos revelan “*obligados a ‘negrear’*” . El testimonio de una encargada de área de una estación de servicio local, es elocuente: “*Los costos, las licencias y lo que veo de los grandes; me indican que debe ser mejor ir rotándolos...*” (Beatriz, 48 años).¹ La confluencia de presiones y factores impulsan a la instrumentación de este tipo de prácticas y políticas empresarias de recambio permanente de personal, y dan cuenta de una faceta clave, propia de la dinámica que impulsa la estructuración de historias laborales fragmentadas.

“*Solamente estamos dispuestos a incorporarla, o pagarle todo, si realmente ‘vale la pena’, si ‘sirve’, ya estamos cansados de gente que no tiene ganas de trabajar...*” (Carmen, 43 años, propietaria de un comercio de indumentaria familiar). Las pruebas de idoneidad para desempeñar los puestos se hacen muy largas, sometiendo a los/as recientes empleados/as, a sortear distintos obstáculos cotidianos (jornadas laborales extensas, polivalencia, desempeño inmediato sin un período de adaptación al cargo y la organización, etc.), para formalizar su inserción cuando “demuestre” el interés en el trabajo.

La tensión anteriormente descripta se constituye en un mecanismo propulsor de contrataciones informales, temporarias, “a prueba”, de alta vulnerabilidad social incrementando el denominado “trabajo en negro”; especialmente en contextos con índices

¹ La utilización de testimonios preserva la identidad de los protagonistas, utilizando en su presentación seudónimos.

de desocupación que en el caso de Santa Rosa-Toay en el período estudiado, oscilan en un quinto de la población económicamente activa.

“Prefiero que me lo paguen a que se lo den a esos corruptos”

La presión hacia la informalidad no proviene únicamente de los empleadores. A ella se suman los efectos, que en la percepción de los empleados y oferentes de su fuerza de trabajo; generaron los procesos de flexibilización laboral, vaciamiento de las cajas de previsión, deterioro de las obras sociales, depreciación de las jubilaciones y salarios, y la proliferación de políticas asistencialistas desnaturalizadas por sus vicios clientelistas.

Nos encontramos, en un número no desestimable de casos con empleados y aspirantes que manifiestan su preferencia por percibir un sueldo mayor en lugar de realizar los aportes previsionales y sociales, ni exigir el pago de los aportes patronales; negociando para mantener su condición informal.

Si bien son minoritarios, en estos casos se combinan múltiples elementos de desencanto, desconfianza en las instituciones e incertidumbre, constituyendo un complejo motivacional cuyo cortoplacismo es fácilmente interpretable dentro del contexto.

Es importante destacar que si bien no se avanzó en una evaluación cuantitativa de este punto, se logró establecer una significativa asociación de estos cuadros a aspirantes o empleados hombres que no poseen familias a cargo; como a hombres y mujeres en cuyo núcleo familiar contaban con algún miembro cuyo empleo formal les brindaba la cobertura social.

De mal en peor: “*Me piden experiencia pero no me dan la oportunidad*”

Es bien conocida la situación en que se encuentran los sectores que se incorporan año tras año al mercado laboral. Expectantes de su primer empleo, se encuentran frente a una demanda que les exige experiencia laboral.

En Santa Rosa hemos observado casos en que la demanda de estudios secundarios cede frente a la experiencia laboral previa, constituyendo una contradicción que confunde y perturba a estos sectores; aunque las cifras agregadas invaliden la generalización de tales percepciones.

En su esfuerzo por lograr superar esta barrera, dentro de un mercado laboral de elevada precariedad, estos grupos transitan recorridos que los sitúan, en muchos casos, frente a una nueva barrera de exclusión que los mantendrá en las condiciones de marginalidad en el mercado laboral.

Forzados a aceptar inserciones temporales en ocupaciones marginales, que muchas veces se combinan con lapsos de iniciación y abandono de estudios superiores; van trazando sus breves historias laborales signadas de discontinuidades.

“Sí estudié... cursé dos años de Bibliotecología, pero tenía que viajar, también hice unos años de Psicología Social, a distancia... Me gustaba psicología pero no podía pagar y tuve que dejar.. hago todos los cursos de computación que puedo, porque eso piden...”
(Juan, 25 años, operador en una FM, aspirante a un cargo administrativo)

La entrada y salida del sistema de educación superior, en muchos casos no se visualiza como una opción, deseo o vocación; sino como forma de ocupar el tiempo, “*de hacer algo y aumentar experiencias*”, puesto en la voz de los protagonistas como un antecedente personal favorable, de superación, al avanzar en el siguiente ciclo educativo, aunque haya quedado inconcluso. Nuevamente se evidencia la confusión que se genera en

los aspirantes, al sumar capacitaciones diversas que suponen un mejor posicionamiento en la competencia por un cargo, cuando puede adquirir connotaciones adversas.

El requisito de la experiencia acompañado por la especialización, restringe las opciones de movilidad de los/as postulantes. Jóvenes que acceden a puestos iniciales en su carrera laboral, que no exigen capacitación especializada, para superar la barrera del primer empleo; pero que distan de satisfacer sus expectativas o aspiraciones (atención de playa o vendedores en las estaciones de Servicio, reposición en los supermercados, camareras, venta directa, cadetería, maestranza, lavacopas, etc). Piensan esta primera inserción como un escalón para luego ascender en el estrato ocupacional, y sin embargo, suelen ser requeridos sólo para aquellos puestos en los que se hayan desempeñado, en los cuales se van “especializando”. Esta experiencia especializada suele tener más peso que niveles educativos que superen ampliamente dichas habilidades, y se comporta como un mecanismo retentivo en un escalón del que se torna difícil ascender.

Al mismo tiempo, colabora con la fragmentación de las trayectorias laborales, ya que los/as jóvenes alternan en estos cargos, combinando con lapsos de búsquedas activas de mejora de sus condiciones ocupacionales. *“Los cambios de trabajos no son porque me hayan echado, nunca me echaron, yo me fui de todos para buscar mejores oportunidades, esto me sirve para salir del paso pero no es lo mío...”* (Juan, 23 años, vendedor ambulante de libros, aspirante a venta de salón en el rubro de electrodomésticos)

Estas historias laborales fragmentadas, a las que se suman capacitaciones también fragmentadas, son percibidas por los empleadores como indicadores de inestabilidad laboral, que no aseguran continuidad de la persona en el empleo. Hemos identificado en una significativa proporción, que ello se asocia a dificultades y características no deseadas del/a postulante, más que a los efectos propios del contexto.

“Llegué a Santa Rosa hace 10 meses por un traslado de mi marido... me cansé de buscar trabajo, aquí se mueven por las referencias, los conocidos y encima quedé muy abajo en los listados docentes por no ser de La Pampa... yo ahora quiero trabajar de lo que sea, cualquier cosa... También estuve averiguando la oferta de la universidad, porque no puedo quedarme sin hacer nada... si no consigo nada el año que viene me anoto en Historia...” (Pamela, 24 años, maestra que sólo ha trabajado como empleada de comercio y aspira a un cargo en ese mismo rubro)

En este testimonio se añaden características propias de contextos reducidos, aglomeraciones urbanas de tamaños intermedio, en las cuales el peso de la referencia que pueda dar una persona “de confianza” puede ser mayor que un *currículum vitae* muy prolijo o descado. Para quienes no poseen esta credencial de acceso restringido al mercado laboral, la percepción de inaccesibilidad es mayor aún, disminuyendo cada vez más sus aspiraciones para poder levantar la barrera.

Asistimos así al refuerzo de mecanismos perversos que parecieran perpetuar las condiciones de un mercado propulsor de inserciones marginales, intensificando la informalidad y precarización laboral.

“Necesito conectarme. Una siente que empieza a aislarse cada vez más...”

Al indagar sobre las expectativas en materia laboral, nos encontramos con una permanencia de la estabilidad en el imaginario social, como meta a alcanzar. Climas de trabajo agradables, retribuciones acordes a las tareas y estabilidad en la institución, se constituyen en los deseos más soñados. La posibilidad de conectarse, establecer vínculos e integrarse, es otra necesidad sentida por personas carentes de empleo.

“Necesito trabajar para solventar mis gastos y los de mis hijos, y soy consciente que la realidad es otra, pero lo necesito no sólo por lo económico sino para volver a vincularme, una se da cuenta que se empieza a aislar, a encerrar...”(María, 49 años, aspirante a un cargo administrativo)². Este caso es emblemático de momentos de estabilidad laboral, con la posibilidad de ascenso y crecimiento en una organización, en los cuales los trabajadores podían jubilarse en la institución en que brindaron sus servicios toda su vida.

María se retiró “voluntariamente” hace seis años, y realizó diversas actividades informales de venta directa, por cuenta propia o para alguna empresa, vendiendo perfumes en este momento y dispuesta a emplearse nuevamente, para acceder a una ocupación formal. *“Lo que pido es un trabajo en blanco por mi edad, lamentablemente los últimos años son los que cuentan, yo hice muchos aportes y de montos elevados, aunque no pesan, y hoy eso me preocupa mucho...sé que es todo muy diferente, me puedo adaptar a otros trabajos aunque el mío haya sido de mucha responsabilidad, con varias zonas a mi cargo y me permitió un nivel de vida alto, ya he bajado del todo en mi forma de vida, por suerte tengo una característica que es la humildad...”*(María, 49 años) La pauperización de los estratos medios de nuestra población, conduce al desarrollo de diferentes estrategias de supervivencia, para sobrellevar el descenso de su calidad de vida (Feijoo, M del Carmen, 1992)

La dificultad de inserción de María, y de otras tantas y tantos que viven situaciones similares, también encierra contradicciones internas. Tiene la credencial de la experiencia, y de una trayectoria laboral que acredita idoneidad, pero carga el peso de la edad que la

² María sufrió de la desregulación de las obras sociales, tuvo que atenerse a un retiro voluntario luego de 25 años de antigüedad en un cargo jerárquico dentro de la administración de una obra social

inhabilitarla para muchos empleos. Por otro lado, su pasado promisorio atemoriza al empleador por su probable nivel de exigencia, y posibles dificultades de adaptación en ámbitos de polivalencia, en tareas de menor jerarquía que las que han realizado, junto a salarios reducidos. Comportamiento centrífugo que los mantiene en el margen.

Estas prácticas expulsivas repercuten en un aspecto de la subjetividad que está en permanente reconstrucción y requiere la mirada de los otros: la identidad. El trabajo, ha sido comprendido durante años, como un espacio creador de identidades, tanto individuales como colectivas. La conciencia de sí, como la de raza, o la de clase, es una configuración particular de la subjetividad o de los límites subjetivos, que se produce en el punto de intersección entre el significado y la experiencia (de Lauretis, 1991). La identidad, entonces, se constituye mediante la interacción y relación con los otros: aunque es única, la naturaleza interna no es inmutable ni algo dado.

Al sentirse afuera de un circuito que no les permiten transitar, comienzan a mirar hacia adentro, y cuestionarse –nueva perversión- respecto de las causas, y en varios casos a preguntarse si no serán propias y subjetivas, antes que exteriores y contextuales; ello refuerza el proceso de “individualismo negativo” descrito por Castel. Un contexto de flexibilización y precarización que incide sobre los colectivos, las protecciones y los regímenes laborales, impulsa a los individuos a definir y defender ellos mismos su propia identidad profesional/ocupacional movilizand o la totalidad de sus recursos técnicos y personales. (Castel R, 1997).

Parfraseando al autor: “Ya no basta con saber trabajar; también hay que saber venderse, y venderse” (Castel R, 1997: 471). Proceso que requiere de mayor esfuerzo y está sujeto a más fracasos en los grupos de alta vulnerabilidad.

“Proactivo, sí; pero que no se quiera después abrir solo...”

En las micro y pequeñas empresas del medio, se visualiza una contradicción que suele presentarse desde la perspectiva del empleador como una ambigüedad. Producto de la necesidad de las pequeñas organizaciones de polivalencia funcional y de resolución autónoma de nuevas dificultades que deben enfrentar día a día; y siendo objeto de la incidencia de las tendencias del “management”; los empleadores suelen requerir personas “proactivas”, “*con capacidad de decisión propia y autonomía*”. Sin embargo, frente a la posibilidad de contratación de empleados con esas características, plantean reparos. En primer lugar, ofrecen esquemas de remuneración no acordes, variables, en su mayoría inciertos, o sujetos a definiciones futuras; que disuaden a los aspirantes potenciales. Por otro lado, cuestionan aquellas historias laborales que tuvieron lapsos de actividad autónoma o por cuenta propia.

Un caso testigo de esta disociación entre la definición del perfil de búsqueda manifiesto y los elementos motivacionales latentes que al manifestarse evidencian su tensión, es el de un empresario del sector inmobiliario local: “*Proactivo, sí; pero que no se quiera después abrir solo... Estoy harto de las ‘pasantías rentadas’ en mi empresa. De enseñarles, y de que cuando aprenden se vayan...*” (Marcelo, 40 años). La alusión al quiebre de las inserciones de larga duración, que fuera abordado anteriormente, se refuerza con un nuevo matiz.

Este tipo de casos, tornan evidente la necesidad de instrumentación de políticas de empleo progresivas, que impulsen la generación de puestos y apoyen la estabilidad laboral con esquemas compensatorios, capaces de minimizar el impacto en las pequeñas empresas de la presión fiscal y la elevación de los costos laborales en las inserciones de largo plazo.

“Me da lo mismo hombre o mujer: pero si es mujer, que no vaya a quedar embarazada...”

Los mecanismos que hemos descripto se presentan, la mayoría de las veces, en forma indiferenciada hacia varones y mujeres, pero hay situaciones en las que éstas se anotan con desventaja. A pesar de la presencia de mujeres en el mercado laboral, sus dificultades para combinar tareas productivas con las reproductivas, ya iniciado el siglo XXI, continúan vigentes.

Al indagar en los empleadores acerca de la preferencia del sexo de su futuro/a empleado/a, en un significativo número les es indistinto, a excepción de la etapa del ciclo vital de las mujeres. Se deben descartar - más allá de su experiencia, capacitación o historia laboral - aquellas que tengan hijos pequeños, o puedan desear tenerlos en un corto plazo, abriendo el universo de mujeres sólo a las que hayan pasado la etapa reproductiva o por su relato biográfico pareciera que la maternidad no es un proyecto posible. Argumentos formales (cargas sociales durante los embarazos, nacimientos, licencias) junto a los informales (menor disposición extra-horaria, pedido de días por enfermedades de los hijos, actos o reuniones escolares, etc.) colocan a un sector de la población en un dilema: postergar su maternidad o entrar en un período de latencia laboral para dedicarse a “criar y atender a sus hijos”.

La articulación de tareas productivas con las reproductivas, es un tema recurrente en las entrevistas con mujeres, aspecto que evidencia la permanencia de la crianza de los hijos como responsabilidad casi exclusivamente femenina. Las mismas entrevistadas, contabilizan la diferencia de costos de cuidado y atención de sus hijos, en relación al potencial salario; y en más de un caso, se autoexcluyen de la selección. La depreciación salarial, lleva a muchas madres trabajadoras, a optar por el ámbito doméstico como

estrategia de subsistencia *“Si no me rinde , prefiero quedarme en mi casa con mis hijos, si no es un esfuerzo de toda la familia para cambiar la plata a fin de mes...”* (Laura, 28 años)

Otros testimonios se revelan frente a la quita de confianza en su rol de trabajadoras, o ante la percepción de injusticia al ser expulsada por ser madre: *“Trabajé desde siempre, y nunca pido el día por mis hijos, tengo totalmente resuelto el tema de los chicos, entre la escuela, la niñera y si no tengo a mi mamá que también me da una mano... ese es un tema que debemos aclarar las mujeres...”*(Silvina, 27 años)

Si conjugamos esta latencia laboral indicada para las mujeres en tareas reproductivas, junto a la necesidad de experiencia y especialización, se observa una evidente contradicción: retirarse por un tiempo del mercado laboral, puede ser una salida sin retorno, o un retorno en áreas marginales. Por otro lado, al volver, las demandas de juventud más experiencia y capacitación, las vuelven a expulsar y mostrar su prescindibilidad.

En la competencia individual – que rompe con las identidades colectivas - esta conducta expulsiva de mujeres - madres con hijos pequeños, es percibida en forma tan clara por las entrevistadas; que en algunos casos han negado la existencia de sus hijos. También es utilizado por aquellas mujeres sin hijos, como un dato a favor, ya que manejan sus tiempos laborales con independencia, y ofrecen sus servicios full-time.

Este es otro de los efectos que demuestran el corrimiento hacia un proceso de individualización del trabajo en las sociedades modernas analizado por Castel (2001), al referir a las nuevas desigualdades. La precariedad, si bien amenaza a todas las categorías socio-ocupacionales, golpea en forma desigual, e instala la desigualdad entre los pares, lo que corroe toda base de solidaridad al interior de las mismas categorías. Instala la desigualdad entre individuos de igual edad, igual calificación, similar capacitación.

Individuos que , obligados a construir un modelo biográfico, deben desarrollar estrategias personales dentro y fuera del trabajo, sin la contención de las estrategias colectivas.

“¿Cuáles son sus expectativas en términos generales en materia laboral?: \$350”

En este contexto de alta precarización, incidido por políticas asistencialistas viciadas por los efectos del clientelismo político–electoral que las afecta especialmente en su instrumentación; asistimos a un riesgoso corrimiento del sentido del trabajo, en el que se eclipsan elementos vitales que hacen a su construcción simbólica reduciéndolo a su carácter de generador de ingreso.

Observamos mecanismos que impactan negativamente en la disposición laboral, promoviendo acciones propias de estrategias de supervivencia, y prácticas que privilegian los criterios rentistas sobre los productivos y de trabajo.

Este cuadro de situación, queda de manifiesto al abordar la significativa proporción de casos de aspirantes a un puesto de trabajo, que al responder respecto de sus expectativas generales en materia laboral se limitan a indicar el monto de remuneración mensual pretendida.³

Anclándose en los elementos motivacionales que surgen de la extensión de esta mutación simbólica que privilegia los criterios rentistas, para los que el sueldo en lugar de ser concebido como retribución del trabajo realizado, se concibe como ingreso mensual; surgen estrategias publicitarias de cadenas de electrodomésticos que lo utilizan para promocionarse.

³ Debe aclararse en este punto que la confección del legajo de cada aspirante, posee un formulario para ser contestado en forma escrita, en el que dentro de un apartado específico se relevan en puntos diferenciados: primero, las expectativas generales en materia laboral, y luego la remuneración mensual pretendida tanto para inserciones de media jornada, como para puestos de jornada completa.

“PAPA NOEL trae Sueldos gratis. \$500 mensuales por un año y aguinaldos”, el mensaje publicitario diseñado por una cadena regional de electrodomésticos para impulsar su catálogo de ventas, da cuenta de la profundidad de esta mutación simbólica. Mutación que refuerza los mecanismos de precarización, cuya irrupción es percibida como irreversible en distintos ámbitos, entre los que se destacan los intelectuales y gremiales.

Maristella Svampa (2000) entiende esta relación instrumental con el trabajo, como una característica propia de la mayoría de los jóvenes, quienes se encuentran en las franjas poblacionales más afectadas por el desempleo y con mayor exposición a la oferta precarizada. Sostiene que los modelos actuales que cobran importancia en los procesos de construcción de identidades, se alejan de los roles sociales y ocupacionales, para centrarse en la primacía de lo individual, la cultura del yo y el consumo. La asociación entre ingreso y consumo encontrada en nuestros/as entrevistados/as, puede comprenderse desde esta perspectiva, generándose desde el análisis de Svampa, identidades más fragmentarias y volátiles, orientaciones más dispersas, compromisos parciales.

“Prefieren a los que tienen Plan”

Una de las formas más distorsivas que observamos al trabajar en casos del mercado laboral de General Pico, da cuenta de prácticas empresarias que se encabalgan en los procesos de precarización, aprovechando la depreciación salarial para constituirse en aparentes acuerdos de partes.

El empleo “en negro” de beneficiarios de los planes sociales resulta en una nueva forma de intensificar la vulnerabilidad de los sectores afectados, y debe considerarse como un mecanismo pseudo-extorsivo, antes que como una forma de complicidad asimétrica.

Aparentes señas de negociaciones informales – que se presentan como espacios de mutuos beneficios – alcanzan acuerdos irregulares entre oferentes y demandantes “beneficiarios” del Plan Trabajar y Jefes y Jefas de Hogar: *“Prefieren a los que tienen Plan...buscan a los que tienen el Plan... así les pueden pagar un sueldo entre los dos...yo quedé afuera porque nunca me lo dieron y ... ya no voy a pedir. Yo me lo quiero ganar.”* (Silvia, 38 años, relato explicativo de su percepción de las causas que dificultan su capacidad para conseguir empleo, en el marco de una entrevista laboral)

En estos casos, se requiere de trabajadores que no impulsen la formalización de su inserción, para continuar percibiendo el subsidio estatal, y retribuirle la diferencia hasta completar el salario mínimo actual. De esta manera, el “empleador” se exime de las cargas sociales y aportes patronales correspondientes, y tampoco paga un salario completo.

El aspirante pareciera disfrutar de varios beneficios: mantiene esa seguridad ilusoria que les brinda la asignación pública (beneficiarios antiguos de dichas asignaciones, las reconocen como su única fuente segura de ingresos, y temen el fracaso en el intento de reinserción laboral), vuelve a ingresar en el circuito de trabajo y aumenta sus ingresos. Paradoja que lo vulnerabiliza más aún, siendo objeto de fácil expulsión, a la vez que de reconocida ilegalidad.

Queda entonces preguntarnos: ¿acaso fenómenos de este tipo no están cuestionando la vigencia del estado de derecho y del concepto de ciudadanía? ¿Será necesario reconstruirlo? Y en ese caso, ¿será suficiente impulsar la creación de nuevas articulaciones institucionales y sociales para restablecer su vigencia, y así sostener el sistema democrático? O, la irreversibilidad de los procesos de transformación nos obligan por un lado, a abandonar los modelos de intervención, principalmente ideados desde el Estado, y la regulación. Y por otro, torna estériles los esfuerzos por avanzar en la constitución de una

nueva configuración social, en la que a la primacía institucional del Estado y las organizaciones democráticas como los partidos, los sindicatos y las del tercer sector, se le antepongan nuevas formas de mayor participación social.

Desde la perspectiva, de quienes realizamos este trabajo, el contexto actual exige de intervenciones tradicionales e innovadoras tendientes, al menos, a atenuar el impacto de los efectos de la precarización laboral, y a evitar la consolidación de los mecanismos que intensifican sus rasgos más negativos y promueven su perpetuación.

Bibliografía:

Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión Social. I. Una crónica del asalariado*, Paidós, Buenos Aires.

(2001) “Empleo , exclusión y las nuevas cuestiones sociales” en Castel R, Touraine A., Bunge M , Ianni O y Giddens A. *Desigualdad y globalización . Cinco conferencias*, Fac. de Ciencias Sociales (UBA), Manantial, Buenos Aires.

De Lauretis, Teresa: "Estudios feministas/Estudios críticos: Problemas, conceptos y contextos" en Ramos Escandon, Carmen (comp.), *El Género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple*, UAM, México, 1991.

Feijoo, María del Carmen (1992) “Los gasoleros. Estrategias de consumo de los NUPO” en Minujin, Alberto (comp.) *Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina*, UNICEF, Losada, Bs. As.

Lozano, Wilfredo (1999) “Desregulación laboral, Estado y mercado en América Latina: balance y retos sociopolíticos” en Filmus, Daniel (comp.) *Los noventa. Poética, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires.

Minujin, Alberto (1999) “¿La gran exclusión? Vulnerabilidad y exclusión en América Latina” en Filmus, Daniel (comp.) *Los noventa. Poética, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires.

Svampa Maristella (2000) *Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal*”, en Svampa Maristella (editora) *Desde Abajo. La transformación de las identidades sociales*, Biblos, Univ. Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires.

Tokman, Víctor (1999) “Empleos y bienestar. En busca de nuevas respuestas”, en Tokman V- O'Donnell G (comp.) *Pobreza y desigualdad en América Latina*, Paidós, Avellaneda.