EL COLEGIO DE MÉXICO

Centro de Estudios Sociológicos
Doctorado en Ciencia Social con Especialidad en Sociología

Promoción 2006- 2010

Asir Incertidumbres.
Experiencias de inseguridad laboral en sociedades latinoamericanas complejas y periféricas

Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología que presenta:

Fiorella Mancini

Directora: Dra Orlandina de Oliveira

México, D.F. **Septiembre 2011**

Índice

Introducción 1

Capítulo I

Inseguridad laboral y curso de vida: algunas notas conceptuales 10

1.1 Antecedentes en la línea de estudio 10

1.2 Algunos obstáculos teóricos metodológicos en la aprehensión del problema 19

1.3 Fuentes, componentes y producciones de la inseguridad laboral 28

- *a. La localización histórica del problema* 28
- *b. La extensión de la inseguridad laboral* 29
- *c. Sobre la temporalidad (social y metodológica)* 33
- d. *Las fuentes de ocurrencia* 37
- *e. Las producciones lógicas* 43

Consideraciones finales. Hacia un modelo interpretativo de la inseguridad laboral 50

Capítulo II

Las nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral 57

Introducción 57

2.1 Dispositivos institucionales de flexibilidad interna: la actualización de viejas figuras 61

2.2 Dispositivos institucionales de flexibilidad externa: descentrar y diversificar los derechos laborales 73

2.3 Políticas activas del mercado de trabajo: nuevos vínculos de protección social 79

2.4 Relaciones individuales y colectivas de trabajo: la diversificación del conflicto laboral 85

2.5 La modulación de los cobijos institucionales sobre las percepciones de inseguridad laboral 91

Consideraciones finales 97

Capítulo III

La conformación de sistemas de certezas sociales 102

Introducción 102

3.1 Anclajes históricos del esquema rosarino de protección laboral: industrialización tradicional y modernización social 103

3.2 La consolidación de un sistema de protecciones: del caos a la ciudadanía social 121

3.3 La desestructuración de las protecciones laborales en la ciudad 128

3.4 Anclajes históricos del esquema regiomontano de protección laboral: industrialización modernizada y tradición social 134

3.5 La contracción del sistema de protección laboral y la debilidad de la acción colectiva 148

3.6 La consolidación gerencial del sistema de protección social en la ciudad 155

Consideraciones finales 163

Capítulo IV

La organización económica y el contexto estructural de la (in)seguridad laboral: los mercados de trabajo locales 170

Introducción 170

4.1 Condicionamientos estructurales de la (in)seguridad laboral: presión demográfica, niveles de productividad e intensidad laboral 172

4.2 Inseguridad y/o informalidad: acoplamientos y diferenciaciones de un vínculo complejo 198

Consideraciones finales 209

Capítulo V

Transformaciones, continuidades y diversificación en la experiencia de la inseguridad laboral 217

Introducción 217

5.1 Los diversos momentos históricos en las narrativas inter- generacionales de la (in)seguridad laboral 219

5.2 Las distintas modalidades temporales de la (in)seguridad laboral 224

a. Trayectorias de estabilidad irreversible: cuando el tiempo no vuelve 231

b. Trayectorias de estabilidad progresiva: la extensión del presente 239

c. Trayectorias de estabilidad regresiva: la fragilidad de recomenzar 244

d. Trayectorias de estabilidad reversible: cuando el tiempo no para 248

5.3 Transformaciones y permanencias en la experiencia de la inseguridad laboral 253

5.4 El tiempo social de la inseguridad laboral: vínculos entre cursos de vida y estructura social 264

Consideraciones finales 274

Capítulo VI

Estilos diferenciados en el manejo de la inseguridad en el mundo del trabajo 281

Introducción 281

6.1 Narrativas de la contingencia: estar y/o percibirse (in)seguro en el mundo del trabajo 283

a. Narrativas pesimistas: la subjetividad vulnerada 285

b. Narrativas seguras: innovación y adaptación de por vida 293

c. Narrativas inseguras: inmunidad subjetiva o principio de realidad 300

d. Narrativas optimistas: realismo mágico y afinidades electivas 311

6.2 Estructura social y curso de vida: su confluencia en las percepciones de (in)seguridad laboral 318

a. El vínculo entre estado, mercado y familia en la protección de riesgos laborales 318

b. Ajustes entre experiencias y expectativas en situaciones de (in)seguridad laboral 330

c. Dispersión de subjetividades y construcción de nuevas alteridades en situaciones de (in)seguridad laboral 342

Consideraciones finales 353

Reflexión final 362

Epílogo. Narrativas de (in)seguridad en los márgenes de una complejidad periférica 376

1. *Las cosas que ya no existen* 376
2. *De lo rutinario del cambio* 384
3. *Vencidos por la contingencia* 398
4. *¿Condicionamientos estructurales o biografía del ensueño?* 405

Bibliografía 414

Anexo metodológico 450

Anexo Capítulo II. Cuadro comparado de las características institucionales de los mercados laborales 470

Anexo 1. Capítulo III. Cuadro comparado de las principales características de los modelos de acumulación locales 471

Anexo 2. Capítulo III. Datos históricos estadísticos sobre los mercados laborales locales 474

Anexo capítulo IV. Características estructurales de los mercados laborales locales. Principales diferencias contextuales 485

Índice de gráficos, figuras y tablas

Capítulo I

Modelo de observación 52

Modelo hipotético 53

Capítulo II

Tabla 1. Nivel de cobertura de la seguridad social antes y después de las reformas estructurales, estimada a partir del porcentaje de población activa que contribuyen a la seguridad social. México y Argentina 76

Figura 1. Esquema sobre percepciones de seguridad; estabilidad y protección del empleo, laboral y social, en países seleccionados según estudios de Tockman, Boyer y Anderson y Pontusson 92

Figura 2. Percepciones de inseguridad laboral, nivel de desempleo en los hogares y protección laboral. Argentina y México, 2005 94

Figura 3. Esquema de formas y coberturas institucionales de la protección laboral en Argentina y México 98

Capítulo IV.

Tabla 1. Características de la demanda laboral, Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 174

Figura 1. Esquema institucional del mercado de trabajo. Rosario 2007 175

Figura 2. Esquema institucional del mercado de trabajo. Monterrey 2008 176

Tabla 2. Crecimiento de la población en edad de trabajar y de la población económicamente activa (porcentaje). Argentina y México. 1980-1995 177

Tabla 3. Distribución de la población económicamente activa por grupos de edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 178

Tabla 4. Distribución de la población económicamente activa por grupos de edad y características laborales. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 180

Tabla 5. Lugar de Nacimiento y Residencia Actual. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 182

Tabla 6. Estructura educativa de la población ocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 183

Tabla 7. Estructura educativa de la población ocupada, por grupos de edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 183

Tabla 8. Distribución de la población económicamente activa por tipo de unidad económica. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 184

Figura 3. Evolución de la Tasa de Desempleo en Argentina, 1989-2007 185

Tabla 9. Estructura por edad de la población desocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 187

Tabla 10. Estructura por edad y sexo de la población desocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 187

Tabla 11. Desocupación según niveles educativos, Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 188

Tabla 12. Tipo de desocupación de la población desempleada. Argentina y México, 2001 189

Tabla 13. Intensidad del Trabajo. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 189

Tabla 14. Intensidad del Trabajo según grupos de edad, Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 191

Tabla 15. Intensidad del trabajo por tipo de inserción laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 192

Tabla 16. Intensidad en el trabajo para la población subordinada por tipo de relación laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 193

Figura 4. Distribución de la Intensidad en el trabajo por tipo de establecimiento de la población subordinada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 195

Tabla 17. Intensidad del trabajo para la población inserta en autoempleos y trabajo doméstico. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 195

Tabla 18. Intensidad del trabajo según sector productivo. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 197

Tabla 19. Intensidad del trabajo por nivel educativo de la población ocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 198

Tabla 20. Niveles de informalidad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 200

Tabla 21. Niveles de informalidad por edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 203

Tabla 22. Distribución del ingreso por inserción laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 204

Tabla 23. Distribución del ingreso por inserción laboral y grupos de edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 205

Tabla 24. Acceso a los Servicios de Salud por tipo de inserción laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 207

Tabla 25. Lugar de desempeño de la actividad económica. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008 208

Tabla 26. Principales características de los mercados laborales locales 214

Capítulo V

Figura 1. Esquema Gráfico de la Tipología de Trayectorias Laborales 228

Gráfica 1. Las diversas modalidades de la (in)seguridad laboral según tipo de trayectoria 230

Gráfica 2. Distribución de trayectorias de estabilidad irreversible 232

Gráfica 3. Distribución de trayectorias de estabilidad progresiva 239

Gráfica 4. Distribución de trayectorias de estabilidad regresiva o frágil 244

Gráfica 5. Distribución de trayectorias de estabilidad reversible 249

Gráfica 6. Distribución de trayectorias laborales por cohorte de pertenencia 255

Gráfica 7. Distribución de trayectorias laborales en varones entrevistados 257

Gráfica 8. Distribución de trayectorias laborales en mujeres entrevistadas 259

Gráfica 9. Distribución de trayectorias laborales de los entrevistados en Rosario y Monterrey 266

Gráfica 10. Tipos de Trayectorias laborales en Rosario y Monterrey (resumen) 272

Capítulo VI

Gráfica 1. Narrativas de la contingencia según trayectoria laboral 284

Introducción

Cierto, indubitable y en cierta manera, infalible. Libre y exento de todo peligro, daño o riesgo. Ofrece certeza y confianza. Adhesión a algo conocible. Conocimiento sin dudar de quien sabe qué creer o cómo actuar. Sin temor. Son éstas algunas de las definiciones literales de la concepción de seguridad. La siguiente investigación trata sobre algunas de estas proposiciones en su vinculación con el mundo del trabajo a partir de su contraparte: las múltiples y diversas posibilidades de inseguridad laboral en las trayectorias de los trabajadores. Algunas respuestas esencialistas indicarían que la seguridad es una necesidad básica de los individuos para la motivación humana (Maslow 1943) o bien que es uno de los principios fundamentales de la acción social (Dalh 1971). Sin embargo, son las particularidades históricas de las sociedades actuales, las transformaciones sociales y culturales que se encuentran detrás de los procesos de reorganización económica de los mercados laborales –más que orientaciones inmanentes– las que llevan a plantear la justificación de esta investigación.

Este estudio parte, en realidad, de una intuición deliberada: algo anda mal en el mundo del trabajo y las explicaciones económicas y productivas esgrimidas hasta la fatiga, parecerían burlar a quienes tienen que lidiar con los avatares materiales (y simbólicos) de la existencia a través de la reasignación de recursos que ofrece el mercado. No obstante, se sabe que los postulados nunca logran garantizar la posibilidad de aquello que fundamentan. Así que las intuiciones deberán ser disciplinadas.

Lo que se presenta a continuación es un estudio sobre experiencias de (in)seguridad laboral y modos de enfrentarla. Su principal objetivo es comprender y ofrecer una interpretación sobre la diversidad de formas que puede asumir, la multiplicidad de respuestas que es capaz de generar y los cambios y continuidades que, en dicho proceso, han ocurrido en los últimos años en mercados de trabajo locales caracterizados por la reestructuración económica y la globalización de los modelos productivos. Para ello, la investigación cuenta, groseramente, con dos hipótesis extremadamente simples: las formas de experimentar la inseguridad en el mundo del trabajo han cambiado y, a su vez, estas experiencias pueden distinguirse, al menos, a partir de especificidades institucionales, organizacionales e individuales. Por lo tanto, para indagar las posibilidades de comprensión de cada una de estas ideas, se considera un análisis de cohortes que permita

desentramar la hipótesis del cambio y un análisis de contextos que admita acercarnos a la hipótesis de la diferenciación.

A su vez, para amalgamar estas intuiciones, el hilo conductor de este trabajo es la impronta cultural que subyace a la problemática de la inseguridad laboral. La transición de mercados laborales más tradicionales a mercados donde los procesos de individualización se vuelven más visibles y expresivos; la erosión contractual de las relaciones laborales, el impacto en la vida cotidiana de los procesos de globalización, suelen explicarse más por factores macroeconómicos que por condicionantes sociales, políticos, morales, históricos o culturales. Evidentemente el reconocimiento de uno no prejuzga la negación de los otros. Sin embargo, el peso específico que el orden sociocultural le puede imprimir al fenómeno de la inseguridad podría coadyuvar a comprender no sólo las particularidades de los casos sino especialmente, sus mecanismos de reproducción y mantenimiento como innovación de los sistemas sociales.

Desde una perspectiva económica, habría un vínculo muy estrecho entre los nuevos procesos de flexibilidad laboral introducidos en los últimos años en el mercado de trabajo y las crecientes dinámicas de inseguridad en las trayectorias laborales. Esta relación, a su vez, podría explicarse mediante una doble vía de entrada: por un lado porque la flexibilidad introduciría una mayor inestabilidad en la vida laboral y, por otro, porque ello tendría consecuencias en el mundo de la vida de los trabajadores en la medida en que supone una mayor exigencia de diferenciación y reacomodo permanente entre el mundo del trabajo y las demás esferas sociales. Esta vinculación entre flexibilidad e inseguridad laboral admite una doble construcción de las nuevas formas de organización del trabajo: no solamente como un conjunto de mecanismos para reducir costos o aumentar la competitividad desde la demanda laboral sino que también implicaría mecanismos de orden cultural que influirían en la reorganización social de las sociedades bajo estudio. Alrededor de los principios productivos de flexibilidad habría además una construcción social de nuevas formas de trabajo que generaría, entre otras cosas, una aceptación de condiciones más inseguras y, en cierta medida, una anulación de las posibilidades de conflicto social. La existencia de situaciones generalizadas de inseguridad en los mercados de trabajo debilitaría las capacidades de la acción colectiva y aumentaría las competencias meramente individuales. La constante movilización, capacitación y rotación del trabajador por la estructura ocupacional generaría una permanente intermitencia y volatilidad laboral en el curso de vida de los trabajadores. Desde la

perspectiva de la aparentemente erosionada ciudadanía laboral, este doble mecanismo de la flexibilidad transformaría, socialmente, determinados derechos en retribuciones a obligaciones personales, donde conseguir un buen trabajo, un trabajo seguro, dependería de capacidades e innovaciones personales o estrictamente individuales. En estos términos, los problemas de inseguridad laboral –precisamente como parte de la nueva lógica de acumulación– podrían devenir funcionales a un sistema que, mediante la permanente regeneración de riesgos laborales (al desempleo, al deterioro de los salarios, a no encontrar un trabajo similar si se pierde el actual, a perder prestaciones sociales, etc.) reproduce su propio funcionamiento.

Detrás de cada una de las hipótesis de trabajo de esta investigación existe la premisa, entonces, de que las experiencias de inseguridad laboral devienen una transformación sociocultural aun en sociedades históricamente acostumbradas a lidiar con innumerables riesgos sociales. Además de las modulaciones institucionales y económicas, también existen mediaciones simbólicas y culturales en las formas en las que los trabajadores se (des)ajustan a lo que acontece en el mundo del trabajo. Ello implica incorporar el sentido de los marcos culturales en los que estas transformaciones globalizadas se reproducen y reinterpretar las transformaciones económicas y productivas de los últimos años en relación con la implantación de nuevas matrices culturales de la organización del trabajo y de la sociedad misma. La modernización de las sociedades, la diferenciación funcional de sus sistemas internos y los procesos de individualización en el mundo del trabajo pueden tener algo que decir al respecto.

Ahora bien, si las formas de experimentar la inseguridad laboral podrían ser divergentes según el contexto del mercado (divergencias institucionales), en función de su heterogeneidad productiva (divergencias organizacionales) y a partir de la diversidad de trayectorias laborales (divergencias individuales), estas tres dimensiones constituyen instancias explicativas de su variabilidad (evidentemente, en distintos niveles de análisis). Este esquema basal supone que, metodológicamente, se deberá tener en cuenta: 1. un análisis comparado a nivel contextual que estará dado por las diferencias institucionales, históricas y culturales de dos ciudades pertenecientes a dos países diferentes; 2. un análisis comparado a nivel organizacional y económico, en función de las características estructurales de los mercados locales y; 3. Una comparación que tenga en cuenta diferencias “individuales”, especialmente en términos de etapa del curso de vida, sector social y género.

La selección de los contextos de análisis se basa en la exigencia de comparar sociedades que presenten diseños y arreglos institucionales diferentes en su sistema de protección social. La identificación de un sistema social determinado en donde ocurre el fenómeno forma parte de las explicaciones teóricas de su reproducción, donde la homogeneidad metodológica estaría dada por la selección de trabajadores con el mismo tipo de inserción laboral en cada uno de los contextos y la heterogeneidad, por las diferencias en cada uno de los ámbitos seleccionados. Estos contextos tienen características comunes en aspectos que los hacen comparables pero con resultados de reestructuración totalmente diferentes: la ciudad de Rosario en Argentina y la ciudad de Monterrey en México. En ambos casos se trata de mercados urbanos no centrales que, en el período previo a los cambios en el modelo de acumulación, eran regiones netamente industrializadas (con todos los mecanismos de seguridad que ello implicaría). Luego de transformaciones estructurales a las que fueron sometidas ambas ciudades, mientras en Monterrey se acentuó la industrialización acompañada de una intensificación terciaria, en el caso de Rosario el resultado fue la ciudad con mayor índice de desempleo en el país y una tercerización débil y polarizada. A pesar de estas diferencias en el punto de llegada, ambas sociedades han pasado por procesos sociales relativamente globales y similares entre sí: una nueva inserción de sus economías en las competencias internacionales; una reestructuración ocupacional y organizativa del mercado de trabajo; un gran aumento de la participación femenina en los últimos años; una profunda disminución de la presencia sindical en la regulación laboral y; finalmente, una desarticulación histórica de pactos sociales.

Por otra parte, si las formas de experimentar la inseguridad han aumentado y se han diversificado, deberían observarse, en la actualidad y con cierta nitidez, trayectorias laborales más inestables, con múltiples transiciones entre la ocupación y la desocupación; con episodios de desempleo de larga duración combinados con períodos breves de desocupación pero más frecuentes; con una presencia relativamente permanente de puestos precarios e informales; con una mayor variabilidad temporal de los ingresos y las protecciones sociales; y en definitiva, historias de vida que muestren o ilustren una relativa *regularidad y permanencia de la inestabilidad laboral en las trayectorias de los trabajadores.* Para ello, necesariamente se debe considerar una dimensión diacrónica del problema, como un proceso más que un estado determinado. En cuanto tal, considerar la temporalidad del fenómeno es una condición nodal para su aprehensión empírica en la medida en que sus principales propiedades están asociadas con la

discontinuidad, irregularidad e inestabilidad de las condiciones laborales. Los procesos de inseguridad laboral constriñen a pensar lo social desde lo temporal en la medida en que es la regularidad y persistencia de la inestabilidad lo que estructura su forma.

Por esta razón, y a pesar de que estos enfoques cuentan con una tradición incipiente, poco afianzada y relativamente recelosa en nuestra región, la principal técnica de investigación seleccionada es el *análisis cualitativo de cohortes* diferenciadas de trabajadores desde la perspectiva de curso de vida y a través de la reconstrucción y reordenación de trayectorias laborales. Mediante la observación de trayectorias, identificando las transiciones de un trabajo a otro, reconociendo los eventos que configuran puntos de quiebre en cada una de ellas, se hace factible desentramar la modulación del tiempo en los procesos de inseguridad laboral.

Las trayectorias son formas socialmente disponibles de construcción del ser (más que formas dadas o auto construidas). En ese sentido, tienen un componente histórico- temporal pero también uno metodológico que implica estilos lingüísticos y estratégicos del relato, en la medida en que cada individuo selecciona su propia forma narrativa. En cuanto tal, es una herramienta que admite la representación de significados (componente metodológico) situados en la propia biografía (componente histórico- temporal). Su reelaboración desde el curso de vida permite conectar las representaciones y la realidad social a través de una selectividad que relaciona lo que se dirige en el relato, lo que se oculta y también lo que se niega. Como cualquier otra herramienta metodológica cualitativa (quizás con excepción de la observación indirecta), en definitiva, la reconstrucción de trayectorias permite organizar la experiencia de los trabajadores desde sus propios nudos narrativos. La decisión de su utilización para analizar las experiencias de inseguridad laboral supone, por lo tanto, una capacidad analítica de la estrategia metodológica para relacionar prácticas (acciones) con formas biográficas (relato) ancladas en situaciones estructurales. A través de ellas, lo que se analiza es un conjunto de situaciones (más que a grupos de individuos) donde se distinguen las experiencias de la inseguridad internalizadas en el relato biográfico como casos particulares de lo que puede ser posible.

El principal componente de la reconstrucción de trayectorias laborales son las transiciones como momentos de cambios biográficos donde lo que se pone en juego es tanto la experiencia del trabajador como su propias expectativas. Estos cambios se consideran, a su vez, a partir de la bifurcación de temporalidades individuales (o biográficas), sociales e históricas. Desde la

construcción de tipologías empíricas se tratará, entonces, de identificar patrones diferenciados de procesos de (in)seguridad laboral a partir de la acumulación –o no– de una serie de eventos (y transiciones) de inestabilidad a lo largo de la trayectoria de los trabajadores, en función de la yuxtaposición permanente de esas tres temporalidades: la de ego, la de su posición en el mundo y la que el tiempo del mundo le imprime.

Los capítulos que vienen a continuación se estructuran en seis partes. En la primera se intentan asir algunas notas conceptuales y metodológicas sobre la noción de inseguridad laboral con el fin de distinguir un modelo analítico que dé cuenta de su consistencia teórica, de sus posibilidades de observación y que admita, en fin, ordenar y guiar la investigación. Para ello se plantea una estructura tripartita que contenga las principales fuentes de su generación/ producción; la naturaleza constitutiva del concepto y; los posibles efectos o impactos que podrían emanar de estos procesos (es decir, qué la genera, cuáles son sus componentes y qué tipo de impactos puede producir). Los capítulos subsiguientes se encargarán de analizar, empíricamente, cada una de estas particiones.

Así, en el segundo capítulo se someten a consideración los constreñimientos institucionales en materia de protección social con el objetivo de determinar el marco (des)regulatorio de cada uno de los mercados laborales. La dimensión institucional aquí considerada, en general, comprende las diferencias en la normatividad y en el nivel de regulación de las relaciones laborales en cada uno de los contextos que se pretenden analizar. Detrás de estos condicionamientos institucionales, existiría una premisa, obvia pero fundamental: los estados intervienen y ejercen influencia sobre el curso de vida de los trabajadores en la medida en que el campo del sistema de protección social que operaría en toda sociedad (de una manera más o menos formal) ejercería su influencia a través de la (des)estructuración, (des)integración y normatividad de las trayectorias laborales. Las pregunta de investigación que se deriva de ello no es menos evidente ¿qué tanto los arreglos institucionales constriñen el curso de vida individual de los trabajadores en materia de seguridad y qué tanto habilitan posibilidades de continuidad en sus trayectorias? Las modulaciones institucionales se pueden hacer operativas a través de las características actuales de los regímenes de bienestar de cada una de las sociedades, especialmente en dos de sus dimensiones: en el nivel de protección y seguridad social que contempla cada régimen y en el tipo de regulación laboral que ofrece cada sistema. La debilidad

institucional de un sistema de protección social, además de incidir en las condiciones laborales, en las prácticas y percepciones de los trabajadores, genera una incapacidad sistémica para habilitar posibilidades individuales de organización y orden. Sin embargo, también se admite que la construcción de nuevos arreglos institucionales (y la desregulación laboral lo es) puede posibilitar espacios innovadores para la seguridad laboral, cuando éstos se apuntalan sobre modulaciones organizacionales específicas, basadas, generalmente, en criterios generalizados de confianza o reciprocidad. Una vez establecido este primer nivel de análisis, se intentará aprehender cómo cada uno de los mercados locales se apropia de esta institucionalidad "nacional".

Para ello, en el tercer capítulo se consideran las características históricas que asume, desde la impronta de lo local (es decir, a partir de la especificidad cultural e idiosincrática de las ciudades bajo estudio), la combinación de regímenes de bienestar con modelos de acumulación particulares que modulan, desde su historicidad, las experiencias de la inseguridad laboral en cada contexto de análisis. La identificación de estos sistemas locales de protección social permite una mayor comprensión sobre el devenir histórico de los mercados laborales locales por un lado (cómo han llegado a ser lo que son) y contextualizar y situar, espacial y temporalmente, a las trayectorias laborales de los trabajadores, por el otro. ¿Qué nos protege, colectivamente, de las posibilidades de un mal pasar? En diversos momentos históricos, las sociedades han encontrado, y fabricado a través de la técnica política, dispositivos sociales para la protección de sus miembros: la legitimidad, la legalidad, la posibilidad de que los recursos sean escasos, la estructura normativa del derecho, el matrimonio, la ciencia, la división social del trabajo, son elementos que parecen haber operado, históricamente, como reductores de la angustia y el miedo de la existencia. Estos esfuerzos sociales son los que convierten a los recursos (materiales o inmateriales) en protecciones concretas ya sea que el trabajador los obtenga por él mismo o que sean proveídos por arreglos institucionales específicos. Cómo se ha dado la construcción histórica de este tipo de protecciones sociales en cada una de las ciudades (a partir del vínculo entre regímenes de bienestar y modelos de acumulación) es la pregunta que está detrás de este capítulo.

En la cuarta parte se consideran los condicionamientos socio-demográficos y económicos de la inseguridad en el trabajo desde una perspectiva macro social y mediante el análisis de información cuantitativa. La geografía social y los mercados laborales históricamente situados, admiten singularizar una concepción ceñidamente globalizadora (y economicista) de los

condicionantes estructurales de la inseguridad en el trabajo. Como se verá en este capítulo, ni la informalidad es sinónimo de inseguridad laboral, ni la formalidad garantiza por ella misma, procesos más acabados de seguridad en el mundo del trabajo. La premisa detrás de ello es que los procesos de globalización no impactan de manera única y progresivamente en las diversas sociedades. Bajo qué condiciones estructurales (socio-demográficas, económicas y productivas) de los mercados locales se experimentan los procesos de inseguridad laboral en la actualidad, es lo que se intenta responder aquí.

Una vez realizado el análisis desde las coacciones objetivas que podrían estructurar y modular los procesos de (in)seguridad en el trabajo (coacciones institucionales, históricas y estructurales), se pasa entonces al otro lado de la forma. Así, en el quinto capítulo, y desde una mirada émica, se analizan las trayectorias laborales de cincuenta y ocho trabajadores a partir de una distinción por cohortes de análisis en cada contexto, con la finalidad de analizar procesos diferenciados de inseguridad laboral así como los principales cambios y continuidades que se pueden observar a través de distintas generaciones de trabajadores. Qué formas asumen los procesos de inseguridad laboral, a quiénes afecta, y cuáles son las principales transformaciones que se observan en su reproducción son las principales preguntas que sustentan esta sección.

En el último capítulo se consideran las percepciones y los estilos que asumen (o no) los trabajadores para enfrentar los problemas de inseguridad en el mercado de trabajo. Estos estilos están conformados por las respuestas diferenciadas de los trabajadores al impacto de la inseguridad laboral sobre sus trayectorias, es decir, sus reacciones (racionales o no, emocionales o no) a partir de prácticas, subjetivaciones y expectativas. Las preguntas rectoras de esta parte de la investigación refieren, especialmente, al conjunto de dispositivos que echan a andar los trabajadores para enfrentar la inseguridad en cada contexto de análisis. Si en el capítulo anterior se intenta mostrar cómo, ante el deterioro o la ausencia de ciertas regulaciones colectivas para dominar los avatares de la existencia, se podría asistir a un aumento de trayectorias laborales frágiles o inseguras, lo que queda por cuestionar es qué lugar ocupan estos procesos en las representaciones del mundo laboral (y de la vida) de los propios afectados.

En las reflexiones finales, y a partir de los hallazgos vertidos en cada uno de los capítulos, se intenta argumentar por qué y cómo los procesos de inseguridad laboral (a través de una matriz sociocultural) operarían como una solución organizacional de los mercados de trabajo para

resolver sus problemas de incertidumbre económica. En esa sección se intentan releer las hipótesis de trabajo a la luz de la evidencia empírica y a través de dos explicaciones teóricas: lo que denomino la paradoja periférica de la desafiliación entre diferenciación y modernización que permite acercarnos a la hipótesis de las divergencias entre contextos y; el aumento en los procesos de individualización que está vinculado con la hipótesis del cambio en el tiempo. Ambas explicaciones tratan de rescatar los mecanismos de orden cultural que subyacen a la problemática de los procesos de inseguridad. No es sólo el impacto estructural de las reformas laborales lo que explicaría este fenómeno, es también una transformación cultural de la época (y de nuestras sociedades periféricas) lo que admite comprender su especificidad histórica.

Al finalizar la investigación, se presenta un epílogo que ilustra los cambios generales y las tendencias recientes en el mundo del trabajo a través de la presentación de cuatro casos, uno por cada tipo de trayectoria construido, que narran y reconstruyen fragmentos simbólicos de los distintos tiempos en los que les ha tocado vivir y trabajar a estos individuos y que permiten contextualizar sus experiencias, emblemática o prototípicamente.

A partir de las combinaciones específicas –y contingentes– entre *fuentes, componentes y producciones,* puede ser posible identificar cómo opera el proceso de inseguridad laboral y cómo éste ha cambiado en un contexto de transformación económica, social y cultural. En definitiva, si aparentemente hay una nueva relación histórica entre el mundo objetivo, el mundo social y el mundo subjetivo, de lo que se trata entonces es de rescatar esa particular historicidad en el campo de los mundos laborales.

Capítulo I

Inseguridad laboral y curso de vida: algunas notas conceptuales

1.1 Antecedentes en la línea de estudio

Durante las últimas décadas, el mercado de trabajo a escala global ha sufrido profundas modificaciones tanto en su composición como en su dinámica. La internacionalización de la economía, principalmente, ha variado la naturaleza de las relaciones laborales dando lugar, entre varias transformaciones, a la acentuación y diversificación de cierto de tipo de trabajo: todo aquel que no es ni de tiempo completo, ni protegido, ni regular, ni mucho menos asalariado de por vida. Lo temporal, lo informal, lo atípico, se volvió estandarizado, o como bien señala Luhmann (1991), lo normal devino finalmente improbable. Varios autores coinciden en que el denominador común de estas mutaciones en el mercado de trabajo ha sido la introducción acelerada y extendida de distintas formas de flexibilidad laboral[1] (Buechtamann 1993, Britton 1997, Standing 1999, Houseman and Osama 2000).

En América Latina, estos cambios aluden a tres referentes históricos que constituyen el punto de partida para esta investigación: la crisis que comienza a mediados de los ochenta y termina por consolidar un nuevo patrón de acumulación y modernización en la región; los procesos de estabilización y ajuste que se consolidan a partir de la década de los noventa; y las políticas de cambio estructural que dieron lugar a la reestructuración productiva bajo las condiciones del Consenso de Washington[2]. Específicamente en el empleo, pueden sintetizarse cinco cambios fundamentales a partir de la década de los ochenta: a) la pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero para generar nuevas ocupaciones; b) el freno a la creación de fuerza de trabajo asalariada; c) el crecimiento de las actividades económicas de pequeña escala; d)

[1] La noción de flexibilidad laboral puede designar situaciones muy heterogéneas, desde la relajación de barreras institucionales que protegen al trabajador (flexibilidad externa o vertical) hasta procesos de reestructuración de la organización del trabajo y de las relaciones sociales entre los propios trabajadores, que comprenden la autonomía y formación de los empleados, su capacidad de control sobre las tareas, la polivalencia y rotación de actividades, etc. (flexibilidad interna u horizontal). Para un análisis sobre las diversas concepciones de flexibilidad véase Boyer (1988) y Pozas (2001).

[2] Las políticas de cambio estructural comprenden, básicamente, medidas relacionadas con la privatización, la descentralización y la desregulación laboral (Stallings y Péres 2000). Por su parte, los procesos de estabilización y ajuste estuvieron orientados a la reducción del gasto (y el empleo) público, al aumento de la recaudación fiscal y al alza en el tipo de cambio (como medida para aumentar los precios internos y con ello las exportaciones). Para las especificidades de cada uno de estos procesos véase Cortés (2000).

la tercerización cada vez mayor del trabajo y; e) el aumento notable de la fuerza de trabajo femenina[3] (Rendón y Salas 1996).

En años recientes se desarrollaron numerosos estudios que intentaron dar cuenta de los impactos y las implicancias de dichas transformaciones en el mundo social en general y en los mercados laborales en particular. Los debates en torno a la informalidad (Pries 1992, Tockman 2007), la nueva marginalidad (Wacquant 2001), la exclusión social (Pérez Sáinz y Mora Salas 2004), la vulnerabilidad (Bustelo 1987) o la precariedad (Mora Salas 2006), dan cuenta de ello[4]. La hipótesis nodal de estos estudios, con sus variaciones, es que estas transformaciones se expresaron en una modificación fundamental en el proceso de inclusión social mediante la precarización y la individualización del empleo; se comenzó a hablar de nuevas desigualdades en el mundo del trabajo y surgió un interés genuino por los análisis de la incertidumbre y el riesgo laboral frente a problemas "clásicos" de la vida social como la pobreza o las desigualdades estructurales.

Una creciente bibliografía proveniente de diferentes disciplinas de las ciencias sociales ha profundizado en el problema de la inseguridad en el mercado de trabajo y en la vida social (Caplan et. al., 1980; Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Jacobson, 1991; Rosanvallon y Fitoussi, 1997; Heery and Salmon, 2000; Ladipo and Wilkinson, 2002; Golsch, 2004; Mythen, 2005). Diversos análisis de casos permiten vincular la inseguridad laboral con aspectos organizacionales del trabajo (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984); con el desempeño económico y los costos sociales de las transformaciones del empleo (Heery and Salmon, 2000); con la estratificación social a partir de las diferencias educativas y las posiciones ocupacionales de los trabajadores (Golsch, 2004); con estructuras institucionales y regímenes normativos (Mills, 2004); con la identidad e interacción social producto del trabajo (Hodson, 2004); con las estructuras familiares (Stewart and Barling 1996); e incluso con aspectos de salud física, mental y sicológica (Givord and Maurin, 2004).

[3] A su vez, ello estaría vinculado con el aumento de actividades de exportación, con cambios en la localización de las actividades productivas, con la destrucción de empleos en los sectores vinculados al mercado interno (incluyendo el empleo público) y por ende, con una mayor presión de la fuerza laboral sobre los empleos en el mercado privado (jóvenes, mujeres, desplazados del sector público y del sector tradicional, etc.) (Mora Salas 2006).

[4] Como bien establece Mora Salas (2006), ya con anterioridad a la crisis de la deuda, el pensamiento económico y sociológico latinoamericano había remarcado las deficiencias de los enfoques neoclásicos para dar cuenta del funcionamiento de los mercados de trabajo locales, realizándose importantes esfuerzos por construir enfoques teóricos alternativos.

Algunos autores han demostrado que a mayores niveles de flexibilidad en el mercado de trabajo, la inseguridad aumenta (Britton 1997, Standing 1999). Otros asocian el trabajo "no estándar" con los mayores niveles de inseguridad (Houseman and Osama 2000). Para Dasgupta (2001), las mujeres tienen mayores probabilidades de encontrarse en situaciones de inseguridad laboral que los varones y según Buechtamann (1993), en el sector servicios se generarían procesos de inseguridad más intensivos que en el sector industrial. En la mayoría de estos estudios se encuentra, además, que la situación de los jóvenes es particularmente desventajosa en esta materia, no solamente si se les compara con la población adulta sino cuando el punto de referencia son los jóvenes de décadas pasadas (Brunet y Pastor 2002).

Desde su contraparte, también se ha constatado que ambientes generalizados de seguridad laboral generarían relaciones de trabajo más estables que producirían ambientes macroeconómicos también más estables con mayor capacidad de inversión, competencia, compromiso y motivación por parte de los trabajadores (Sengenberger 1992). Estaría demostrado, finalmente, que economías que tienen mayores niveles de seguridad laboral tienen una mejor capacidad de respuesta frente a crisis anticíclicas (Bertola 1990). En cualquier caso, de estos estudios podría desprenderse que la seguridad laboral cumple una función importante en distintos ámbitos sociales y psicológicos de los sujetos (Serrano Pascual 1998), ya sea como fuente de bienestar, de autoestima, de identidad, de integración social y, aun, de participación social en metas colectivas.

También en América Latina se han ampliado los estudios sobre inseguridad laboral y sus implicancias en la estructura social durante los últimos años. Estos trabajos tienen como punto de partida las transformaciones económicas y los cambios en el modelo de acumulación que, con diferentes intensidades, ritmos y resultados, se han aplicado en la región en las últimas décadas[5]. Se ha señalado, por ejemplo, que los niveles de inseguridad laboral se han acrecentado no sólo en los sectores secundarios de la economía sino principalmente en los primarios (Ferrie 2001); que este incremento generalizado de la inseguridad laboral repercute subjetivamente tanto en hombres como en mujeres así como en sus dinámicas familiares (Nolan 2005); que la extensión de

[5]Entre 1990 y 1995 la mayoría de los países de América Latina había realizado profundas reformas laborales, especialmente en los temas referidos a contratos de trabajo, despidos y negociación colectiva (CEPAL 1997). A partir de estos momentos, la mayoría de los estudios sobre empleo en la región se concentró en el impacto que los procesos de reestructuración económica y productiva tenían sobre las condiciones de trabajo. Para una revisión de estas investigaciones véase Mora Salas (2006).

la inseguridad puede alcanzar a los sectores más dinámicos o con mayores niveles de integración del mercado laboral (Pérez Sáinz y Mora Salas 2004, Mora Salas 2006[6]); que incluso, entre los trabajadores más irregulares e inestables, hay una gran heterogeneidad en las maneras en que se enfrenta la inseguridad (Mills 2004); o que los principales perdedores del cambio en el modelo de acumulación en la región han sido los asalariados del sector formal, es decir, los más seguros entre los seguros (Pérez Sáinz 2003).

Tal como lo señala García (2006), hay evidencias en América Latina de un sentido agudo y general de indefensión provocado por el aumento de la inseguridad. Ello se advierte, especialmente, por los altos niveles de desempleo estructural, por su más larga duración, porque está afectando a los trabajadores más escolarizados y por la gran inestabilidad en la duración de los puestos de trabajo a lo largo de todo el espectro ocupacional[7]. Asociado a estos cambios, se encontraría una mayor movilidad laboral en términos de volatilidad de los empleos y un incremento de actividades de corta duración producto, especialmente, de la variabilidad de la demanda laboral[8]. En los actuales mercados de trabajo latinoamericanos habría, además, un vínculo más indeterminado entre condiciones de trabajo y características socio-demográficas de la fuerza de trabajo, cuestión que ya había advertido Pizarro (2001) hacia principios del nuevo siglo: "Más allá de las condiciones de pobreza y de concentración del ingreso, propias al capitalismo subdesarrollado, la economía de mercado abierta al mundo y el repliegue productivo y social del estado han generado un aumento de la indefensión y de la inseguridad para una gran mayoría de

[6] Este autor señala que si bien son los nuevos enfoques (en contraposición a los "clásicos") los que muestran hasta qué punto los procesos de deterioro de las condiciones de trabajo se han hecho manifiestos en actividades productivas de alta rentabilidad y productividad o incluso en los sectores más globalizados; ello no se debe a una deficiencia de los estudios más tradicionales sino a las características que está asumiendo el empleo en el contexto de la economía globalizada.

[7] América Latina se sitúa desde finales del siglo pasado por encima de toda la región asiática en términos de desempleo abierto con un promedio de once por ciento para el año 2003. En el período 2004-2005 se habría registrado en esta región, el nivel más alto de crecimiento del desempleo en el mundo, especialmente entre mujeres y jóvenes. Por otra parte, informes de la OIT indican que en América Latina se presentan las menores permanencias promedio en el empleo a nivel global, con relativa independencia de su estructura demográfica (García 2006).

[8] En América Latina, la permanencia en el empleo a fines de los años noventa alcanzaba, en promedio, 7.6 años (Tockman 2007) y la proporción de trabajadores con menos de dos años de antigüedad llegaba a 38 por ciento (De Ferranti et al, 2000). De los países latinoamericanos, Argentina observaría uno de los mayores niveles de antigüedad con un promedio de 6.7 años. A su vez, el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad es de 27.5 por ciento para Argentina y de 34. 5 por ciento para México.

personas y familias de ingresos medios, las que experimentan una notable exposición a riesgos, especialmente en las áreas urbanas".

Standing (2002), a su vez, señala que la inseguridad es el rasgo central de los mercados laborales latinoamericanos en la medida que ha aumentado generalizadamente la inestabilidad por contrato y el trabajo temporal[9]: "Esto ha llevado al aumento pronunciado de diferentes formas de inseguridad que afectan diferenciadamente a países, a clases sociales, a diferentes edades y a hombres y mujeres. La inseguridad tiene pautas diferenciadas, tiene intensidades distintas y tiene causas diferentes" (García 2006).

En 1997, un estudio de la OECD (1997) reporta que durante la década del noventa ha habido un aumento en el número de individuos que perciben sus empleos como inseguros, y desde 1999 la Organización Internacional del Trabajo ha sugerido el concepto de trabajo decente para dar cuenta de aquellos puestos que permiten la "seguridad socioeconómica" de los individuos[10]. También el PNUD (1999) relaciona los cambios productivos y económicos con un aumento de la inseguridad respecto al empleo y al sustento cotidiano: "la gente está más vulnerable en todas partes del mundo. El cambio del mercado laboral hace que la gente esté insegura respecto de su empleo y su sustento. La erosión del estado benefactor elimina las redes de seguridad y la gente enfrenta nuevas amenazas a la seguridad humana, alteraciones súbditas y perniciosas a las pautas de la vida cotidiana. Tanto en los países pobres como en los ricos, las alteraciones provocadas por la reestructuración económica y empresarial, y por el desmantelamiento de las instituciones de protección social han significado mayor inseguridad en cuanto al empleo y al ingreso" (1999).

Una de las explicaciones económicas asociadas a este aumento de la inseguridad laboral en los países en desarrollo es la que otorgan los teóricos de la globalización[11]: la excesiva movilidad

[9] Ello no se debería tanto a cuestiones de flexibilidad –puesto que la rigidez tampoco generaba mayor permanencia– sino a la profundización de la economía informal y al incumplimiento de las leyes laborales (García 2006).

[10] El informe de la OIT de 1999 se denominó "Trabajo Decente y Protección para Todos" en el cual, se destaca la importancia de dar respuesta al debilitamiento de los trabajadores en los últimos años y encontrar mecanismos para asegurar la estabilidad social a largo plazo.

[11] El debate en torno al concepto y proceso de globalización como una nueva interconexión económica, cultural, política y social, trasciende los límites de este trabajo. Para una reseña de los mismos véase Yeates (2001) y Blossfeld (2003). Puede sintetizarse que dos son sus rasgos particulares desde la perspectiva económica: la interdependencia y la transnacionalización de las dinámicas productivas. Algunos estudios señalan que en los países en desarrollo, la globalización crea un conjunto de presiones y desafíos similares, generando respuestas que también son similares entre sí (Mayer 2001). Ello llevaría a hipotetizar que el

del capital y la deficiente movilidad del trabajo. Estos países entrarían en competencia por el trabajo y ello incrementaría los niveles de inseguridad de los trabajadores mediante un nuevo ajuste entre oferta y demanda laboral (Held et al 1999, Rodrik 1997, Hall and Soskice 2001). La demanda de la fuerza laboral se volvería incapaz para generar empleos de productividad a través de las políticas de flexibilización y desde el punto de vista de la oferta, el dinamismo del mercado de trabajo se centró en la población con más calificación, aumentando la polarización del mercado de trabajo: se acentuó así la heterogeneidad estructural, con un sector moderno de avanzada tecnológica y alta productividad volcado al mercado internacional, mientras que se amplió el sector atrasado de la economía, vinculado al mercado interno (CEPAL 1996; OIT 1999). En la base de estas transformaciones se halla la necesidad de corresponder los costos laborales con las nuevas exigencias estructurales que obviamente afectan tanto los salarios, como las jornadas y la seguridad social de los trabajadores, aunque en dimensiones y magnitudes diferenciales.

Según estas perspectivas, a partir de las transformaciones internacionales, la mayoría de los países de América Latina asumió la definición de nuevos criterios para reedificar sus respectivos sistemas de protección de riesgos laborales[12]. Estos principios emergentes se establecieron, principalmente, en función de las prácticas de los mercados, de los condicionamientos del capital de los países desarrollados y del debilitamiento de los arreglos de protección producto de las reformas estructurales y los procesos de estabilización y ajuste.

Ello implicaría, por tanto, que en América Latina el aumento de la inseguridad laboral no sólo se define a partir de transformaciones internas de sus mercados e instituciones sino especialmente en función de los movimientos del capital y de la competencia internacional así como de decisiones técnicas supranacionales. De hecho, Barba Solano (2004) indica que los problemas regionales de inseguridad laboral se tratan a partir de una agenda social internacional donde el actor principal es el sistema de expertos en detrimento de la negociación política

---

"cambio" es más estructural que cultural y que las diferencias entre los contextos de estudio con respecto a la inseguridad laboral no deberían ser tan marcadas. Esta discusión se retoma en el último capítulo y en las conclusiones de esta investigación.

[12] Por riesgos laborales se entiende al conjunto de amenazas relacionadas con el trabajo y sus condiciones objetivamente definidas (la posibilidad de perder el trabajo existe objetivamente fuera de mi conciencia, lo mismo que la inestabilidad de los salarios o la irregularidad en las duraciones) desde el punto de vista exclusivamente de su gestión y distribución por parte de los sistemas de protección social. Es decir, desde la perspectiva de los recursos sociales (formales o no) para enfrentar a las amenazas provenientes del mundo del trabajo. Esta consideración vale y se sostiene para el resto de los capítulos.

nacional, característica de períodos anteriores[13]. Esta especie de fractura unilateral de pactos sociales (Petrella 1996) supone un cambio drástico en los mercados laborales locales que, con sus debilidades y acotamientos, habían sido históricamente regulados por mecanismos de seguridad, a partir, especialmente, de la fijación de criterios básicos para la permanencia en el trabajo: salarios mínimos, niveles más o menos extendidos de previsión social, regulación de la duración de la jornada, instancias de control del despido, etc. A partir de las transformaciones internacionales, la reestructuración productiva privilegiaría, en cambio, la acumulación por encima de la distribución, provocando una gran inestabilidad del vínculo social donde la incertidumbre deviene uno de los principios rectores del proceso productivo, del comportamiento de los actores y de las formas sociales (Mora Salas 2003). Es lo que Filgueira (2000) denomina un proceso de casualización del empleo en el cual, las nuevas direcciones supranacionales de las empresas desdibujan, socioculturalmente, el vínculo tradicional (acotado, familiar, próximo) entre propiedad, dirección y trabajadores.

Desde las perspectivas de la globalización, la transición hacia un proceso de mayor individualización y de expansión de la inseguridad laboral en la región se explicaría más por el impacto estructural de las reformas laborales, políticas y sociales, que a partir de una transformación cultural de la época (Mills 2004). Es decir, habrían sido especialmente las innovaciones institucionales del capital (Mora Salas 2006) las que promovieron mayores procesos de desregulación e inseguridad en las condiciones laborales.

Sin embargo, como condición individual, como construcción socio-histórica, como parte de un sistema de incentivos estructurales, o como sensación, la manera en que cada individuo o grupo social se apropia de lo que acontece en su trayectoria laboral y proyecta –o no– su futuro, puede distinguirse (variar) a partir de factores socioculturales, institucionales, psicológicos, económicos, de género, de curso de vida. En cuanto tal, la inseguridad laboral se experimenta, se vivencia y se percibe en función de dichas particularidades y apropiaciones subjetivas. La experiencia de la inseguridad laboral deviene así, una transformación sociocultural aun en sociedades históricamente acostumbradas a lidiar con riesgos sociales. Existen modulaciones institucionales y económicas pero también simbólicas y motivacionales en las formas en las que

[13] Desde algunas corrientes sociológicas, ello se explicaría por las necesidades de ajuste que deben realizar los sistemas sociales a la cada vez más marcada diferenciación funcional, a través de una especialización (diversificada) de sus funciones.

los trabajadores se (des)ajustan a lo que acontece en el mundo del trabajo y ello implica incorporar el sentido de los marcos culturales en los que estas transformaciones globalizadas se reproducen. Si es que hay una nueva problematización y experimentación de estos procesos de deterioro y pauperización de las condiciones laborales (entre otras cosas, a través de percepciones generalizadas de inseguridad, por ejemplo) es porque se está en presencia de un viraje fundamental –y de larga duración– en los referentes sociales de los esquemas culturales clásicos[14] (Alexander 2000).

Estas transformaciones conducen a estructurar nuevos conceptos que puedan dar cuenta de formas socioculturales emergentes, que las prerrogativas actuales de regulación del mercado de trabajo estarían generando (David 1991). Son las modificaciones en el modelo de regulación y distribución cultural y social de las pautas laborales lo que le otorga sentido a la noción de inseguridad[15]. Lo que intenta aprehender este concepto es el cambio en los referentes sociales de las formas de experimentar las inestabilidades e irregularidades en el mundo del trabajo. Ello implica reinterpretar las transformaciones económicas y productivas de los últimos años como reconstrucciones culturales, o bien, en relación con la definición e implantación de nuevas matrices culturales de la organización del trabajo y de la sociedad misma.

En cada uno de los estudios señalados anteriormente, la cuestión de la inseguridad laboral aparece como concomitante o como parte del proceso de deterioro de las condiciones de vida en que quedó subsumida buena parte de la población a partir de los cambios recientes. La variedad de estas investigaciones ha demostrado la complejidad conceptual y la dificultad metodológica para su comprensión desde el análisis sociológico, en la medida en que se reconoce una débil problematización del concepto[16], una falta de rigurosidad metodológica para aprehenderlo

[14] A merced de la ingenuidad, vale la aclaración: la consideración de las matrices culturales e institucionales en que se desarrollan las situaciones de inseguridad laboral conduce a pensar estos fenómenos como actos sociales, es decir, como experiencias incrustadas en estructuras sociales que imponen ciertas prácticas en un contexto histórico concreto.

[15] Todo proceso de cambio en la constitución, organización y difusión de las estructuras productivas y del trabajo pueden ser interpretadas como transformaciones culturales que inciden, por tanto, en la socialización de los trabajadores, en sus procesos cognitivos así como en sus prácticas y relaciones sociales: todo cambio económico y productivo supone necesariamente una transformación cultural (Thompson 1979) basada en nuevas interpretaciones sobre la realidad, en determinados valores y objetivos que llevan a la construcción de nuevos elementos materiales y a nuevas prácticas socializadas (Lahera Sánchez 1998).

[16] Uno de los intentos más acabados desde la perspectiva del mercado de trabajo la constituye el trabajo de Guy Standing en el marco de la OIT que, desde hace más de dos décadas, realiza investigaciones a nivel

operativamente; y una incapacidad relativamente sistemática para encontrar líneas de continuidad entre las principales hipótesis con respecto a su manifestación y que se vienen gestando desde el terreno sociológico en los últimos años[17]. La inseguridad laboral es un problema social e histórico, de la reproducción de los mercados, de la lógica del sistema de acumulación. En cuanto tal, se ubica en el plano teórico y de la observación al mismo tiempo. A pesar de ello, la mayoría de estos estudios son referentes empíricos donde los diferentes debates se centran, estrechamente, en las modificaciones del mundo del trabajo a partir de los cambios económicos, dejando de lado aspectos culturales, de agencia, y en general, del ordenamiento social de las sociedades donde se manifiestan[18]. Al hacer una revisión de los desafíos de la sociología del trabajo frente a los nuevos problemas del mercado laboral, Catalano y Novick (1996) sostienen que ésta "se encuentra actualmente en la difícil encrucijada de tener que abandonar los viejos modelos, los antiguos paradigmas, para enfrentar el análisis de la incertidumbre, de la transformación permanente a partir de un marco epistemológico escasamente desarrollado para la captación de esta realidad huidiza y mutante"[19]. Dadas las conocidas insuficiencias de los enfoques tradicionales (subempleo, segmentación, etc.) para comprender adecuadamente la

internacional sobre los problemas de inseguridad en el mercado laboral. Su último trabajo (Standing 2011) identifica a "los precarios" como una clase social emergente producto de la inestabilidad de los puestos de trabajo y el aumento generalizado de la falta de compromiso cívico en las sociedades actuales.

[17] Estas hipótesis sostienen, en general, que una de las características medulares de la gran mayoría de las sociedades actuales, complejas, modernas, liberales, capitalistas, globalizadas, sería la generalización y extensión del riesgo laboral, como derivado de transformaciones económicas y culturales ocurridas en las últimas décadas (Rosanvallon 1995, Giddens 1996, Douglas 1996, Lash 1997, Beck 1998, Luhmann 1998, Alexander 2000, Leisering 2003, Castel 2004). Lo que se cuestiona en cada una de estas perspectivas (con sus matices y diferenciaciones) son las principales regulaciones que desde el estado, el mercado y las organizaciones sociales, habían garantizado el acceso a seguridades mínimas para la sobrevivencia de gran parte de la población, mediadas, especialmente, a través de los mercados laborales. Esta referencia generalizada sugiere que los sistemas modernos estarían construidos sobre la inseguridad en la medida en que son sociedades que no encuentran la capacidad para asegurar la protección de sus individuos durante períodos relativamente prolongados de su vida. Estos debates admiten, al mismo tiempo, la capacidad diferenciada de la política, el derecho y los arreglos institucionales para generar configuraciones alternativas y dispositivos específicos para la administración, gestión o manejo de los riesgos, y en función de ello, diversas formas de experimentarlos, asumirlos y contrarrestarlos, con repercusiones social y culturalmente distinguibles.

[18] Como lo establece Dwyer (2000), el resultado de estos estudios ha sido un legado empírico importante aunque teóricamente basado, con exclusividad, en los propios trabajos de campo.

[19] La sociología del trabajo ha sufrido, a lo largo de su desarrollo, múltiples reformulaciones y rupturas para intentar observar y construir sus objetos de estudio en función de los problemas sociales e industriales de cada época, pero también a partir, especialmente, de la definición que cada paradigma histórico le ha otorgado al concepto mismo de trabajo. Sobre la evolución de la sociología del trabajo al respecto, véase Lahera Sánchez (1998).

situación laboral vigente (García 2006), la pregunta que queda es cómo definir a la inseguridad laboral y cuál es su naturaleza constitutiva y su capacidad heurística para, desde allí, analizar estas nuevas problemáticas del mundo del trabajo.

1.2 Algunos obstáculos teóricos metodológicos en la aprehensión del problema

Un primer obstáculo metodológico para la problematización y aprehensión de la inseguridad laboral es el carácter ambivalente de su naturaleza. Mientras para algunos autores es un fenómeno meramente perceptivo y disposicional –el miedo a algo que puede ocurrir– (Jacobson 1991, Greenhalgh y Rosenblatt 1984, Klandermans y Van Vuuren 1999, Borg y Elizur 1992); para otros el problema se define a partir de su fuerza y condicionamientos materiales (Ladipo y Wilkinson 2002, Givord y Maurin 2004). En el primer criterio –subjetivado– se trata de percepciones relacionadas con el miedo y la amenaza del desempleo o la precariedad y, en general, con un sentimiento de desprotección e indefensión debido a repliegues institucionales como a la preponderancia de los procesos de individualización en las sociedades modernas. El segundo criterio –objetivado– se demarca a partir de la discontinuidad e inestabilidad del trabajo en un momento determinado.

Algunos estudios han intentado una yuxtaposición de ambos aspectos combinando condiciones materiales de los trabajadores con expectativas y percepciones acerca de las mismas (Nardone, Veum y Yates 1997, Standing 2002, OIT 2005, Boyer 2006, Tockman 2008, Jorgensen 2009). La importancia de tener en cuenta ambas dimensiones radica no solamente en las justificaciones del teorema de Thomas sino también en la impronta teórica derivada de los procesos de individualización. Es decir, si se considera que el individuo moderno es agente, autónomo y con capacidad de selección y opción en medio de una estructura que lo sujeta y libera al mismo tiempo es menester, entonces, incorporar metodológicamente esa posibilidad-capacidad-voluntad que los trabajadores pueden ejercer en el mercado de trabajo para, finalmente, analizar el papel que los propios significados juegan en la estructuración de los mundos de la vida (Schutz y Luckman 2003). De tal manera, una conjunción diferenciada de lo objetivo y lo subjetivo de la (in)seguridad laboral a lo largo de las trayectorias puede coadyuvar a

desentramar mejor los factores que inciden en la calidad de vida de los trabajadores[20] (Bengoa, 1996).

En cualquier caso, esta primera tensión está relacionada con la polisemia que se observa en el uso de esta categoría analítica, abarcando una multiplicidad de situaciones diferentes que no alcanzarían a demarcar la especificidad de cada una de ellas. Sin embargo, quizás también, haya que considerar la exigencia lógica que se le impone al concepto, es decir, no demandarle aquello que el concepto mismo no pretende otorgar.

Evidentemente, la situación de un adulto desocupado de larga duración, mayor de edad, refugiado en el ámbito privado de su existencia difiere sustancialmente de la situación de una mujer joven, recién ingresada al mercado de trabajo, que no se encuentra desocupada pero transita, o vaga, de empleo en empleo, careciendo de seguridad social, con remuneraciones mínimas o encontrando trabajos que poco tienen que ver con su calificación profesional[21]. También difiere la situación de pobreza de una mujer jefa de hogar con varios hijos menores que la de un adulto mayor que, sin haber accedido a la jubilación, vive de la asistencia social. La marginalidad del migrante recién llegado a la ciudad proveniente de zonas rurales seguramente asume características muy distintas a la de los campesinos fronterizos del sur del país. La debilidad de la crítica polisémica radica, principalmente, en pretender incorporar a un concepto, rasgos o factores que, en realidad, son explicativos de la variación del mismo. Es decir, reconocer la multiplicidad y heterogeneidad de formas que se esconden detrás de la problemática de la inseguridad laboral (y que devienen factores explicativos de su variabilidad) no anula sino que retroalimenta su capacidad exegética para dar cuenta de situaciones de inestabilidad en el mundo del trabajo (que se viven distintamente en función de características institucionales, culturales, sociales, individuales –y subjetivas–). Así como "todos los demás" rasgos del adulto desocupado y

[20] Catalano y Novick (1996) sostienen que en América Latina ha predominado, históricamente, una visión macrosocial del mercado de trabajo, donde los actores son vistos casi monolíticamente, como entidades homogéneas, indiferenciadas y sin contradicciones. Recién a partir de las últimas crisis, la sociología del trabajo comenzó a acercarse cada vez más a los actores en sus espacios reales y concretos, captando así su heterogeneidad, especificidad y subjetividad. No obstante, una de las grandes excepciones a esta crítica la constituyen los estudios de la llamada "antropología obrera", que tienen una gran tradición en América Latina, sobre todo en las escuelas de antropología mexicana. Para una revisión de esta corriente véase Lahera Sánchez (1998).

[21] La calificación de un individuo es su capacidad para producir las normas exigidas en los plazos exigidos pero es también su posibilidad para situarse con respecto a su trabajo y tener los medios intelectuales para dominarlo (D'Iribarne 1982, citado en Carrillo e Iranzo 2000).

de la joven inestable pueden ser absolutamente diferentes, tienen precisamente esa condición en común: el desempleo y la inestabilidad. Ésas son las características que nutren de sentido específico a la noción de inseguridad y no los rasgos particulares de los trabajadores que la padecen. Ahora bien, si se concluye que a ambas situaciones se las puede caracterizar como "inseguras", la pregunta que sigue es ¿qué se gana en comprensión a partir de esa definición? No lo suficiente, si simplemente de lo que se trata es de clasificar situaciones, como tampoco dice demasiado que el campesino y el migrante son marginales o que la jefa de hogar y el anciano son pobres. En cualquier caso, nombrar o nominar una determinada carencia, falta o falla, sin especificar cuáles son sus componentes específicos (es decir, de qué está hecha), qué la genera y qué consecuencias produce, es lo que hace polisémico a un término, no el rango de su variabilidad explicativa.

Dar cuenta de procesos de inseguridad laboral implica reubicarlos en una dinámica de desestabilización en la trayectoria laboral, donde el resultado final es una situación de trabajo amenazada o la incapacidad para sostener una condición laboral adecuada para la independencia social. Que la situación de trabajo esté exenta de amenazas significa que la probabilidad de desempleo sea pequeña, que los ingresos no solamente sean suficientes sino también regulares y estables[22], que la jornada laboral cumpla las horas socialmente aceptables y estén regularmente distribuidas y que la rotación y movilidad en el mercado de trabajo se pueda dar en condiciones de protección sin que signifique una pérdida en la estabilidad de los recursos por parte de cada trabajador. Ese es el problema que se trata de objetivar a partir de la noción de inseguridad laboral.

Ahora bien, las características específicas que puede asumir esta situación de trabajo amenazada difieren, por un lado, a partir de una serie de distinciones institucionales, sociales e individuales, y por otro lado, en función de la severidad de dicha amenaza que permite advertir zonas distintivas (por ejemplo, si la situación de inseguridad atraviesa toda la duración de la trayectoria laboral o si se vislumbra, especialmente, en determinados momentos de la vida). Cuando la inestabilidad laboral ocurre al inicio de las trayectorias laborales, situación que ocurre

[22] Uno de los debates actuales sobre la efectividad de los indicadores vigentes para la medición de las condiciones laborales, lo constituye el uso de la variable ocupación como una proxy del ingreso permanente, en la medida en que la movilidad de los ingresos es mucho más volátil aun que la propia movilidad laboral (DiPetre 2002).

especialmente entre mujeres y jóvenes, una de las consecuencias es que reduce la experiencia laboral y eleva las probabilidades del desempleo tardío en el curso de vida, generando menos trabajo y menos ingresos en el futuro, es decir, las posibilidades de una estabilidad a largo plazo (Holzer y Lalonde 1998).

El objetivo sociológico de indagar en las múltiples formas que puede adquirir la inseguridad laboral está basado en examinar las implicancias de esos factores que preceden a la problemática: comprender cómo funcionan los diseños institucionales, cómo se desenvuelven los mercados y cómo, las situaciones de (in)seguridad de los trabajadores se pueden inscribir en un continuo de realidades que, en conjunto, interpelan (o no) las posibilidades de reproducción social. Factores que, a su vez, estarían relacionados con un proceso de degradación de las relaciones de trabajo y de las protecciones que le estaban vinculadas.

No todo disfuncionamiento del mercado laboral hace referencia a la problemática de la inseguridad[23] sino aquellos procesos específicos que están relacionados con "la regularidad de la inestabilidad" de condiciones laborales adecuadas para la sobrevivencia y la satisfacción de los trabajadores y que, en cuanto tal, perturba, intranquiliza, altera y malvive su existencia presente (física y emocional), e inhibe y desacredita posibilidades de selección y construcción de expectativas futuras, en la medida en que compromete la capacidad individual para asegurar por sí mismo su independencia social.

Un segundo obstáculo está relacionado con las posibilidades de operacionalización de un concepto ambivalente (subjetivo/ objetivo), dinámico (basado en condiciones persistentes de irregularidad, inestabilidad o discontinuidad) y cuya unidad de análisis se registra tanto en los puestos de trabajo –desde el criterio objetivado– como en el individuo –desde el criterio subjetivado–. Dicha dificultad radica en la relativa invisibilidad del fenómeno. La inseguridad se percibe, se puede generalizar o no, se expande o se vuelve omnipresente, pero en realidad, no es fácilmente identificable socialmente. Podría decirse, llanamente, que la complejidad de su operacionalización procede de la complejidad de su realidad[24].

[23] Ni las actuales, son sociedades (y mercados laborales) que se pueden aprehender desde categorías únicas y/ o exclusivamente habituales.

[24] Ya que, como se sabe, las posibilidades de definición de un objeto de estudio no deberían restringirse a la disponibilidad de recursos metodológicos o técnicos para su medición (Zemelman, 1993).

Su heterogeneidad y extensión a esferas que entrecruzan la formalidad y la informalidad; a inserciones laborales asalariadas y no asalariadas; a categorías profesionales históricamente en desventaja social y ocupaciones insertas en los sectores más avanzados o dinámicos en términos de tecnología y productividad; hacen que su silueta se difumine en casi todos los ámbitos del mundo social: tanto para el señalamiento desde la estigmatización social hacia un perfil que no termina por constituirse (en definitiva, los inseguros no son una nueva clase); como para la identificación de políticas públicas específicas (puesto que su tratamiento exigiría una transformación totalizadora de la regulación del trabajo); o en cuanto a la presión que puedan ejercer los trabajadores en situación de inseguridad sobre el mercado de trabajo y los rendimientos laborales. Ello es así, porque además de existir situaciones de inseguridad "evidentes" entre los trabajadores informales o en puestos de trabajo precarios, se vislumbran formas de inseguridad no precarias que tienen que ver con las especificidades históricas de la institución del mercado laboral como del modelo de acumulación vigente.

Su existencia, sin embargo, no radica en la probabilidad de ocurrencia de un daño sino en la condición actualizada de una situación social que afecta, prospectivamente, la vida de las personas (porque, básicamente, el daño ya ocurrió). En cuanto tal, a pesar de las dificultades de su visibilidad, la inseguridad laboral deviene un hecho social que admite ser aprehendido empíricamente. Aunque acontezca sin ser desastre histórico (Sennet 2000), aunque las prácticas que la conforman estén socialmente más o menos legitimadas (Standing 2002), aunque las sociedades complejas generen mecanismos cognitivos permanentes para adaptarse a su realidad (a través del acotamiento de expectativas, por ejemplo), lejos está de ser exclusivamente una ficción social (Schmitd 2005). Su aprehensión sociológica exige, no obstante, una estricta vigilancia lógica.

Como se dijo, y a diferencia de nociones aledañas como la de riesgo o incertidumbre, la inseguridad no es un concepto disposicional sino una condición actualizada. En cuanto tal, puede ser aprehendida, medida, observable mediante una operacionalización relativamente simple (como proceso lógico). La complejidad principal, en cambio, está dada por la unidad de análisis que asume. Los inseguros son los puestos de trabajo y los trabajadores al mismo tiempo[25]. Si bien

[25] Ello implica una diferencia importante con la noción de precariedad por un lado, que fija sus atributos en los puestos de trabajo, y con el concepto de marginalidad por el otro, que centra sus características en los

la perspectiva de curso de vida permite diluir la dicotomía clásica entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la inseguridad laboral (en la medida en que el estudio de trayectorias reconoce la historia laboral de los trabajadores en los que cada transición y cada evento es el resultado de la combinación entre condicionamientos estructurales y afinidades y selecciones individuales), evidentemente las condiciones materiales u objetivas de la inseguridad están relacionadas con las características que ofrecen los puestos de trabajo en cada una de las sociedades. Al mismo tiempo, las percepciones sobre inseguridad, el miedo a perder el trabajo o la sensación de imposibilidad para encontrar uno nuevo, son atributos subjetivos condicionados por los respectivos ambientes sociales. El fenómeno de la inseguridad laboral asume así, una relación compleja de los individuos con el mercado de trabajo[26], entre trabajadores y puestos, que permite dar cuenta de la interacción que existe entre la capacidad y la posibilidad de los trabajadores para movilizarse por estructuras que lo habilitan y limitan de manera permanente.

Una tercera preocupación analítica radica en el carácter estructural de su naturaleza o bien que se la considere como una característica temporal que introduce incertidumbre en el curso de vida individual de manera relativamente aislada y que permite explicaciones, exclusivamente, a nivel micro (Mythen 2005). A su vez, la propiedad sistémica de la inseguridad laboral puede admitir diferentes alternativas explicativas. La primera es que se ha generalizado y extendido hacia la totalidad de la estructura ocupacional, independientemente de cuáles sean sus mecanismos de producción. Una segunda explicación indicaría que los factores que la determinan son inmanentes a la expansión del ciclo productivo global, aunque se reconozcan variaciones internas importantes. Una tercera vía de análisis recaería en que, como condición de la propia subjetividad, se deslinda de su carácter cultural y se recrea o reproduce estructuralmente con relativa autonomía de las modulaciones simbólicas. Finalmente, lo sistémico de su condición podría circunscribirse a la funcionalidad de su reproducción para el mantenimiento del sistema (y el orden) social[27].

---

condicionantes individuales, culturales y sicosociales de los trabajadores. Para un mayor análisis sobre estas diferencias teórico metodológicas véase De Alba (1995).

[26] Por relación compleja se entiende que existen siempre más posibilidades de las que se pueden seleccionar.

[27] Nótese que estas explicaciones retoman los avances conceptuales latinoamericanos de décadas atrás (marginalidad, teoría de la dependencia) para dar cuenta de la naturaleza actual de las condiciones laborales.

Con relativa independencia de la postura que se tome, puede advertirse una relación estrecha –o una excesiva correspondencia– entre la inseguridad laboral como objeto de estudio y la modernización como paradigma dominante en los estudios del mercado de trabajo, donde los proceso de individualización adquieren cada vez una mayor relevancia, especialmente por la importancia de la autonomía individual en la multiplicación y diversificación de las posibilidades sociales. La expansión de la inseguridad en el mercado de trabajo acontece en una determinada etapa de la acumulación capitalista en la que habría una especie de escape del control institucional[28]. Al mismo tiempo que se produce una contracción de las capacidades institucionales clásicas, se libera una expansión de alternativas sociales que terminan configurando modos de influencia social que nadie controlaría directamente (Giddens 1996). En general, para los autores de la llamada sociología de la contingencia (Beck 1998, Giddens 1996, Lash 1997, Bauman 1996, Luhmann 1998), esta especie de endogamia analítica entre inseguridad e individualización supone un aumento de opciones y por tanto, de decisiones, en un momento histórico en el cual, la acción social ya no requiere, en primer lugar, de un estado nacional para su concreción, y en segundo lugar de una racionalidad instrumental que la sostenga[29]. En ese horizonte (modernización-individualización-inseguridad), la revisión de las narrativas biográficas sometidas permanentemente al escrutinio individual y social que impone la inseguridad de las trayectorias laborales, abriría mecanismos para la reafirmación individual –*yo soy yo*– y la liberación social del individuo/trabajador. Con importantes diferencias de matices, esta perspectiva coincide en que las reglas sociales están cada vez menos dadas por criterios normativos o institucionales formales y en cambio son los individuos los que tienen la capacidad y la obligación de darse a sí mismos las reglas del juego (más o menos nuevas) de su propia vida (Lash y Urry 1998, Beck 1998, Giddens 1996, Luhmann 1998). Esta especie de desregulación social llevaría a una falta de organización que implicaría, entre otras cosas, que los individuos ya no pueden estructurar colectivamente sus campos de acción de manera ordenada y sistemática, especialmente en el ámbito laboral.

[28] La conocida referencia de Giddens a la sociedad como un *juggernaut.* Como se verá más adelante, este descontrol institucional supone, además, una falta de control sobre el tiempo de trabajo (presente y futuro).

[29] Hallazgos empíricos en esta dirección pueden encontrarse en Pedrelli y Cebullas (2011). En un estudio sobre percepciones de riesgo en provincias inglesas, estas autoras sostienen que el aumento de percepciones de inseguridad está vinculado con la mayor cantidad de opciones en el mercado de trabajo que tienen los trabajadores. Sin embargo, como se verá en esta investigación, el aumento de la inseguridad en el trabajo puede operar con relativa independencia del aumento de opciones y selectividades o, aun, a partir de sus restricciones. En una multiplicidad de casos, es la falta de alternativas (más que su proliferación) la que conduce, directamente, a procesos de inseguridad laboral (aun en términos de percepciones).

Por su parte, corrientes institucionales o contractualistas (Fitoussi y Rosanvallon 1997, Castel 2004) responden a esta provocación sociológica recordando que las certezas se construyen socialmente o no se construyen: solamente a través de un alto nivel de reciprocidad generalizada es que se pueden compensar las contingencias sociales. Si la idea moderna de "lo social" y "lo colectivo" pierde su centralidad histórica, entonces lo que queda es una dificultad compleja para construir –individualmente– seguridades y continuidades en las diversas formas de organización de la vida. Lo que estarían indicando estos enfoques, en definitiva, es que el proceso de individualización es, en realidad, un proceso políticamente deliberado, institucionalizado (vía desregulación del mercado laboral, por citar un caso) que ha logrado personalizar categorías sociales históricas –no anulándolas sino diversificándolas–, a lo largo del curso de vida de los trabajadores.

Que la inseguridad laboral se lidie cada vez más a través de la familia, las redes sociales o "la comunidad" y menos a través de las instituciones formales (Martinez Franzoni 2003), es también parte de un conjunto de decisiones institucionales y de un fuerte proceso de intervención social. Una de las paradojas latinoamericanas es precisamente que el aumento de la complejidad y diferenciación funcional de sus sociedades (débil, inacabado, precario, pero en marcha), no sucedería a expensas sino al ritmo de las pautas tradicionales de las formas sociales[30]. Por ejemplo, es la fuerte tradición familiarista la que permite diferenciar, –sin trasladar–, la inseguridad en el trabajo de la inseguridad privada (Nolan 2005). Este particular proceso de *individualización tradicional*, asociado con una concepción familiarista de bienestar, es lo que profundizaría un manejo informal, próximo, de la inseguridad laboral (Gough y Wood 2004). En cuanto tal, las pautas tradicionales también pueden ser generadoras y/o amortiguadoras de inseguridades, aun en las sociedades modernas[31].

En las últimas décadas asistimos a profundos cambios en la composición de las relaciones sociales y familiares donde, detrás de los aumentos de participación femenina en la fuerza de trabajo (por ser un prototipo elocuente de estos cambios), se hallan procesos de autonomía, individuación y transformaciones en los roles familiares que repercuten en la vida social de los

[30] Pautas tradicionales entendidas en sentido habermasiano, como ética subjetiva y de carácter vinculante en lo privado, más que como un elemento público de integración social.
[31] Evidentemente, ello va en contraposición de las teorías de la sociología reflexiva que suponen que "allí donde termina la tradición, comienzan los riesgos".

trabajadores[32]. Sin embargo, desde el otro lado del prisma, estos cambios también se relacionan con la mayor polarización de los individuos en la estructura de oportunidades a partir de diferencias educativas, ocupacionales y sociales. Las responsabilidades se vuelven menos nítidas en medio de estas transformaciones y las posibilidades de encontrar problemas comunes se desdibujan (o se multiplican) junto con la acentuación de una especie de sociabilidad doméstica, como llama Lechner (1999) a las nuevas formas de cohesión social que abarcan hasta los límites de la propia familia.

A este vínculo particular entre modernización, individualización e inseguridad que se observaría en nuestras latitudes, hay que agregarle una seria contraparte política. Los principios asociados a la protección del riesgo en América Latina, así como los pactos sociales que los cristalizaron, no siempre se establecieron en correspondencia con los procesos de democratización. La seguridad, como necesidad construida socialmente, posiblemente carezca de anclajes sólidos basados en los principios clásicos de la modernidad, especialmente en términos de autonomía individual[33] (Beck 1996). A la independencia social que genera la protección de los riesgos sociales no le corresponde, punto por punto, mayores posibilidades de autonomía "del ser" en contextos autoritarios. Si, como establece Esping Andersen (2001), cada sistema de seguridad está basado en una determinada economía política del riesgo ¿qué tipo de ciudadanía social ligada a un régimen de protección se puede desarrollar cuando ocurre en contextos de regímenes políticos autoritarios?[34] En ese sentido, el proceso actual de individualización que podría observarse en la región tendría cimientos liberales muy débiles y relativamente nuevos,

[32] Recientemente, varios son los trabajos que en América Latina han llamado la atención sobre la creciente participación de la mujer en los mercados laborales y la ruptura del modelo de jefe proveedor, indicando, además, que este proceso está articulado con transformaciones sociales de largo alcance que movilizan aspectos no sólo económicos sino también de orden cultural y demográfico (Oliveira 1998; García y Oliveira 1998; 2001; Oliveira, Ariza y Eternod 2002).

[33] Domingues (2009) señala que el imaginario moderno es tan latinoamericano y periférico como occidental y arraigado en el centro: la modernidad ha estado en el horizonte del subcontinente casi desde el mismo período en el cual, se instaló en Estados Unidos y Europa. Lo único que tiene que hacerse para su comprensión es tener en cuenta sus especificidades y dinámicas particulares.

[34] El debate bienestar-democracia se fundamenta en la economía política y se basa en la teoría de la industrialización (Flora y Alber 1981 en Esping Andersen 2001). Desde esta perspectiva, la seguridad no sólo se justifica para la sobrevivencia individual sino para la participación política, concibiendo a la clase social como un agente político central.

tanto institucional como cognitivamente, para el manejo de opciones y decisiones individuales[35] y, en definitiva, para lidiar desde la autonomía, con las nuevas dinámicas de inseguridad en el mundo del trabajo.

1.3 Fuentes, componentes y producciones de la inseguridad laboral

La inseguridad laboral, como concepto exegético, permite dar cuenta de condiciones relacionadas con la regularidad y persistencia de la inestabilidad en las trayectorias laborales. Desde sus posibilidades de observación, tres son las especificidades que dan cuenta de su novedad en cuanto fenómeno social: su localización histórica, su extensión y su temporalidad. En conjunto, estas exigencias analíticas expresan y delimitan la naturaleza constitutiva del fenómeno de estudio.

a. La localización histórica del problema

El plano en el cual se desarrollan estos procesos persistentes de inestabilidad laboral está demarcado por la globalización y el nuevo modelo de acumulación asociado a la desregulación y a la flexibilidad laboral. Es este momento histórico cuando se produce una mayor variedad de fuentes para la regularidad de inestabilidades laborales a lo largo del curso de vida. Quizás una de las principales características de estos tiempos en el mundo del trabajo es que la inseguridad laboral puede adquirir una dimensión estructural y duradera como atributo específico del mercado de trabajo más que como una característica individual de los trabajadores (aunque se la asuma exactamente de forma contraria[36]). Lo nuevo es el aumento y la extensión de una pauperización estable y durable que impide discernir tajantemente entre lo que forma parte de la responsabilidad individual y lo que es resultado de otro tipo de factores (Serrano Pascual 1998). La desregulación de los mercados laborales significaría también la desregulación del curso de vida de muchos trabajadores, aunque nunca por mera transitividad lineal. Los modos de asumir y enfrentar a la inseguridad en el mundo del trabajo pueden diferir profundamente entre sectores de trabajadores. No obstante, es en el contexto de este modelo globalizado donde se puede enmarcar el aumento generalizado de la incertidumbre, desde la perspectiva económica y desde el prisma social. Deterioro de las condiciones laborales, reformas estructurales, transformación de los modelos de regulación laboral y reestructuración productiva, serían los marcos históricos

[35] Esta tensión está relacionada con los debates clásicos latinoamericanos en torno al paternalismo, proteccionismo, populismo, corporativismo y asistencialismo de los regímenes de bienestar en la región.
[36] Es la contradicción de conocer la realidad pero negar institucionalmente su existencia.

articuladores de una era en la que la inseguridad se ha intensificado, donde las formas que asume el trabajo en la vida de los trabajadores son cambiantes aun en la persistencia de ciertas características. En ese sentido, la inseguridad laboral no es un fenómeno circunscrito a América Latina ni a su modelo de desarrollo, aunque, bajo su condición periférica, puede asumir formas específicas. En consecuencia, es preciso partir de una premisa que anticipe el campo de observación: los mercados de trabajo y las oportunidades de relación que se crean en su interior no resultan ni de fuerzas naturales ni de una adscripción a pautas culturales intocables e inmutables. La heterogeneidad productiva (estructural) propia o característica de la región latinoamericana se reconstituye (y se descentra) en el actual modelo de acumulación, donde los procesos de inseguridad laboral constituyen una nueva manifestación de su reproducción.

Desde su localización histórica, entonces, un estudio sobre "la regularidad de la inestabilidad en las trayectorias laborales" es relevante en la medida en que deviene una característica sistémica y persistente de los mercados laborales actuales. Como se dijo, distintas perspectivas sociológicas coinciden en la existencia de transformaciones sociales, culturales y económicas como punto de partida para analizar los problemas de inseguridad como novedad (e innovación) social. Posiblemente, una de las comunalidades centrales de estas corrientes sea el reconocimiento a dichas transformaciones como producto no de una crisis (o de la lucha de clases), sino como parte funcional del cambio social. En definitiva, el soporte temporal de la expansión de las inseguridades en el mercado de trabajo es un particular momento histórico que se adjudica una especie de familiaridad con la transformación social. El cambio se da pero no se percibe, la inseguridad no se desea pero se naturaliza; la incertidumbre, en definitiva, ocurre sin ser desastre histórico (Sennet 2000). Es esa funcionalidad lo que vuelve problemática las situaciones de inseguridad en el mercado de trabajo en la medida en que serían escasas –y verdaderamente débiles– las posibilidades de cambio y transformación social.

b. La extensión de la inseguridad laboral

Con respecto a su extensión, es un fenómeno que atraviesa los diversos sectores de la estructura ocupacional (en cuanto dominio de aplicación lógica), que extiende, diversificándolos,

los problemas de precariedad e informalidad en la región[37]. El aumento de la inseguridad (como regularidad sostenida de las diversas inestabilidades de las condiciones de trabajo) no es sólo o no es más, una característica de los socialmente excluidos sino que se observaría también incrustada en sectores históricamente incluidos a partir de una mayor generalización del desempleo y de la flexibilidad[38]. Esta extensión de las condiciones de inestabilidad en el trabajo exige la necesidad de observar la realidad extremadamente heterogénea que la noción de inseguridad encubre, más que oponer nociones o dicotomías recursivas. Además, al ser concebida como un proceso y como parte de un continuo, es una alternativa analítica válida para estudiar también a los "exitosos" del nuevo modelo de acumulación. Identificar las regularidades de lo transitorio e inestable de las trayectorias laborales extiende el problema (cualitativamente) más allá de los vulnerables o los marginales, de los niveles de pobreza o de la informalidad.

La extensión de dominio que asume la inseguridad laboral no solamente aplica a que, en este momento histórico, las posibilidades de experimentar trayectorias laborales inseguras son más elevadas para la mayoría de los participantes del sistema económico sino también, a que los criterios de selectividad social para dicha diferenciación son más indeterminados. Si bien los orígenes sociales de los trabajadores siguen teniendo un peso específico en el condicionamiento de procesos de inseguridad laboral, la fuerza de su determinación es bastante difusa, imprecisa o, al menos, descentrada, especialmente en lo que respecta a los niveles de calificación de la fuerza de trabajo. Ello supone una nueva complejidad analítica que dificulta definir categorías sociales exhaustivas y excluyentes. Esto está asociado con la idea de ambivalencia de Bauman (1996) en la medida en que el nuevo mapa social ya no logra referir cada individuo a una categoría determinada con la misma facilidad que en el pasado. La interpretación de la situación social se vuelve más ambigua porque la individualización tiende a producir nuevas diferenciaciones inclusivas creándose formas particularizadas de desigualdad social que se superponen a las estructurales. Las tipologías sociales se temporalizan, donde las categorías pueden devenir, en

[37] Para el año 2003, se calcula que cuarenta y siete por ciento de la fuerza de trabajo eran trabajadores informales en América Latina, especialmente trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados (García 2006).

[38] En cuanto tal, la inseguridad laboral adquiere también una función económica en la medida en que la mayor diversificación y fragmentación de situaciones de inestabilidad permite una mayor adecuación de la mano de obra a una demanda mercantil más heterogénea, móvil e imprevisible.

realidad, diferentes fases en una sola vida[39] (Lash y Urry 1998). Más que de segmentos sociales, el fenómeno de la inseguridad laboral da cuenta de segmentos temporales en las trayectorias de los trabajadores que indican su propia pluralidad: las transiciones de la formalidad a la informalidad, de la precariedad a la no precariedad, del desempleo a la dirección de una firma, se pueden encontrar en una misma trayectoria con relativa independencia de sus características adscriptivas y de forma, ciertamente, intermitente. Esto es, las posibilidades de diversas experiencias de inseguridad laboral se amplían pero, a su vez, se comprime su carácter totalizador o inconmensurable en una sola vida.

En principio, ello estaría vinculado con tres procesos condicionantes: 1. La idea de trabajo asalariado-universal (como realidad o como horizonte normativo) se ha reformulado considerablemente; 2. La idea de progreso y estabilidad en la carrera laboral junto con una noción más o menos regular y predecible del tiempo se ha diluido y; 3. Ya no es tan fácil o claro establecer representaciones dicotómicas en la vida de los trabajadores: tiempo de trabajo frente a tiempo libre; espacio familiar frente a espacio laboral; empleados frente a desocupados, etc.[40].

En tales circunstancias, podría tener cierta utilidad heurística dar cuenta de trayectorias laborales a partir de la variabilidad temporal del curso de vida[41] más que de grupos incrustados económicamente en categorías que ya no los definen tajantemente. Como señala Rosanvallon (1995), no tiene demasiado sentido identificar a los "inseguros" como categoría social, en la

[39] Esto, a su vez, acarrea otro tipo de problemáticas sociológicas relacionadas con la fijación temporal de las identidades ya que hay –o podría haberla– una importante distinción entre la identidad socialmente regulada (inestable, cambiante, como las trayectorias laborales mismas) y la identidad individual (que se supone como estable y permanente o, al menos, con una menor capacidad de transformación temporal).

[40] Como bien recuerda Serrano Pascual (1998), estas representaciones dicotómicas impregnaban también todas las esferas de la realidad: eficiencia- derechos; privado- público; bienes- servicios; sociedad civil-estado. En cualquier caso, cada una de estas categorías cumplió su función histórica en la orientación de reivindicaciones sociales e identidades colectivas.

[41] La perspectiva de curso de vida considera a las trayectorias como: 1. Parte y resultado de procesos históricos y sociales y como; 2. Procesos auto referenciales en los que cada evento o transición es producto de eventos y transiciones anteriores (bajo la premisa de que los comportamientos de las cohortes son siempre interdependientes). Ello recuerda el mito de la creación de Elías, quien argumentaba que la sociología clásica concibe al individuo como adulto cuando, en realidad, la individualidad sólo es posible porque las personas crecen en coexistencia simultánea con otros (entrelazamiento social y temporal de la existencia).

medida en que éste no es un concepto categorial sino un proceso temporal que supone rupturas y discontinuidades, desagregando características sociales y conglomerando particularidades[42].

Lógicamente, los principales componentes de la inseguridad laboral (a qué objetos refiere), deben operacionalizarse en algunos indicadores observables que permitan pautar la conexión entre los cambios mencionados y las condiciones de trabajo. En ese sentido, el concepto operativo de inseguridad laboral encuentra su núcleo duro en la regularidad de la inestabilidad de eventos (o transiciones) laborales a lo largo de la trayectoria de los trabajadores, identificables en, al menos, cuatro dimensiones básicas: 1. La dimensión de la inestabilidad: desocupación, movilidad y rotación laboral; 2. La dimensión de los recursos monetarios: nivel y regularidad de los ingresos; 3. La dimensión de la desprotección: protecciones sociales para la población asalariada y no asalariada y; 4. La dimensión de la seguridad social: prestaciones y contrato de trabajo[43]. La primera de las dimensiones alude no sólo a la posibilidad de perder el trabajo (o de no tenerlo) sino también a las implicancias de ese tránsito por la desocupación que supone pérdidas de aptitudes, conocimientos y prácticas que influirían en las siguientes transiciones laborales; la segunda, a posibles procesos de pauperización económica; la tercera, a la falta de control de las condiciones de trabajo y la cuarta, a la seguridad social relacionada con los derechos laborales. Desde una perspectiva metodológica, ello agrega una nueva complejidad a las mediciones clásicas y transversales sobre las características del mercado del trabajo (la regularidad de la inestabilidad de las condiciones laborales a lo largo de una trayectoria) a través, sin embargo, de indicadores típicos y estandarizados, evidenciando, además, cómo las mismas medidas pueden dar cuenta y explicar situaciones diferentes según el lugar de observación en que se posicionen[44]. Es la acumulación de estas desventajas a lo largo de la trayectoria la que produce diferentes grados y tipos de inseguridad laboral en función de las diversas combinaciones entre cada una de estas dimensiones a lo largo del tiempo.

[42] "Los inseguros no constituyen una fuerza social que moviliza recursos, no es un nuevo proletariado, no tienen intereses en común ni son una clase objetiva. Los inseguros son una no clase, son irrepresentables que sólo indican una falla" (Rosanvallon 1995).

[43] Esta definición operativa supone una versión "amplia" del concepto de inseguridad en la medida en que abarca a la población asalariada y no asalariada, así como indicadores que van más allá de la legislación laboral que es lo suelen utilizar los estudios sobre precariedad e informalidad.

[44] Un esquema conceptual, en definitiva, no representa más que un ángulo de lectura de los datos que permite determinadas relaciones entre ellos y puede definir nuevos problemas. Véase Zemelman (1993).

Evidentemente, su contraparte, la seguridad en el trabajo, es una noción que puede asumir diferentes caras: la salud y el ambiente de trabajo, la posibilidad de aplicar productivamente capacidades y habilidades, el trabajo estable, la garantía de ingresos suficientes o dignos, el control sobre el trabajo, la solidez de recursos para enfrentar la vejez y la enfermedad, la protección contra diferentes tipos de contingencias, el derecho a la organización y defensa de derechos laborales, en definitiva, el derecho al trabajo libre. Según PNUD (1998), la seguridad laboral se relaciona con la certidumbre que el trabajo genera tanto para mantener los reconocimientos y posiciones sociales como para garantizar la movilidad social, a través, fundamentalmente, de la estabilidad y la institucionalidad laboral[45] (1998). Al respecto, podría reconocerse la existencia de un sector de la demanda laboral que resguarda y reproduce estas tendencias contrafactuales, especialmente en aquellos nichos más dinámicos de la economía donde se requieren credenciales altamente calificadas, procesos complejos de aprendizaje (y en cuanto tal, costosos), uso de tecnologías de punta y una fuerza laboral tremendamente limitada. Como bien sugiere Mora Salas (20006), no obstante, ello no parece ser una característica del empleo demasiado extendida en América Latina.

c. Sobre la temporalidad (social y metodológica)

La inseguridad laboral supone la existencia de trayectorias inestables, con individuos que transitan entre diferentes trabajos, de corta duración, y con episodios de desocupación en el medio. Ello implica un alto nivel de rotación entre la ocupación y la desocupación y una gran variabilidad temporal de los ingresos e inestabilidad, en general, de los recursos provenientes de las condiciones de trabajo, generando marcadas y severas dificultades para estructurar el tiempo individual y con los ritmos sociales generales de la sociedad[46].

[45] Desde una perspectiva sociológica, la seguridad laboral supone, en definitiva, una prevalencia de continuidad y orden en el mundo del trabajo y, en cuanto tal, un marco posible de regulación de la existencia ya sea a nivel práctico (como reglas internalizadas para el obrar porque, básicamente, sé lo que tengo que hacer cotidianamente) como a nivel colectivo (capaz de generar algún tipo de solidaridad entre quienes realizan las mismas tareas o comparten algún ámbito o posición específica en la cadena de producción). Por lo tanto, el cuestionamiento por su existencia abarca, al menos, el terreno de las identidades, de las acciones sociales y de las decisiones políticas.

[46] Ello alude a la pregunta que formula Thompson (1979) sobre el uso del tiempo en la sociedad moderna: "si van a aumentar nuestras horas de ocio, el problema no consiste en cómo podrán los hombres consumir esas unidades de tiempo sino qué capacidad para la experiencia tendrán estos hombres con este tiempo no normatizado para vivir".

Desde el campo de la física, hace *tiempo* que se demostró que no existe *tiempo* fijo, independiente de su referencia. A las ciencias sociales le ha llevado más *tiempo* reconocer este cambio en el *tiempo*. Ello debido no sólo a la fuerte tradición positivista puesto que, como señala Elías (1989), el tiempo es el único recurso invisible a los sentidos, sino también, como lo ha explicitado la perspectiva histórica de la larga duración de Braudel, a que el tiempo social es sustancialmente diferente al tiempo físico. Pensar lo social desde lo temporal, siguiendo a Durkheim, supone referirse inevitablemente a un determinado ritmo pautado, a ciertas regularidades temporales del conjunto de actividades sociales que realizan los individuos.

Los parámetros sociales para definir dichas regularidades pueden variar de sociedad en sociedad y, sobre todo, pueden cambiar en el tiempo. En cualquier caso, las instituciones sociales, al definir materialmente entradas y salidas en el curso de vida (especialmente a través del trinomio educación- familia- trabajo), generarían mecanismos para que la biografía individual sea relativamente continua y coherente, provocando una tendencia "evolutiva" integradora y segmentada a la vez. Esta estructuración se realiza, como se sabe, mediante un sistema de incentivos institucionales que están condicionados temporalmente, especialmente en términos de edad (Mayer and Schoepflin 1989). Cuando estas instituciones pierden cierta capacidad reguladora (o cuando su fuerza nunca ha sido tan evidente), podría pensarse que las trayectorias laborales se diversifican, se pluralizan (particularizándose), se agencian de su propia prospectiva y se vuelven más ilegibles desde esas pautas institucionales clásicas, en la medida en que el orden como la consecución de los eventos devienen más indeterminados.

El sistema político, a través del estado, ha actuado históricamente como mecanismo de individualización mediante protecciones colectivas (Gauchet 2003) y distinciones de roles institucionales pero también temporales (Luckmann 1975): la tripartición de la vida entre familia, escuela y trabajo por un lado, y entrenamiento para el trabajo, trabajo activo y retiro por el otro (Kohli 1986), conforman las principales transiciones de este modelo normativo (ideal) de curso de vida.

En situaciones de inseguridad laboral, no sería tan fácilmente asimilable este patrón de trayectorias en la medida en que el tiempo social se redistribuye, especialmente a través de

fragmentaciones abruptas en la vida de los trabajadores[47]. El tiempo social, cuando la inseguridad lo interpela, pierde su capacidad reguladora para guiar de manera coherente las trayectorias laborales. Los trabajadores que experimentan procesos profundos de inseguridad, construyen una noción de tiempo desarticulada y ello impediría la posibilidad de narraciones duraderas que den contenido, desde la subjetividad, a la propia trayectoria.

La inseguridad laboral desincentiva –en principio– una construcción rutinaria[48] de la vida social que es lo que le da sentido al tiempo (sentido como forma o modalidad de percibir la experiencia). Así, la experiencia social se vuelve temporalmente amorfa. Por un lado, porque las situaciones de inseguridad laboral pueden, fácilmente, negar o inhibir una organización coherente del presente en función de referencias sociales estables[49]; y por otro lado, porque pueden interrumpir el enlace cotidiano entre el mundo social y el trabajador[50] (Wilson 1997, Cohen y Méndez 2000): estar desocupado, pasar de un empleo a otro, tener turnos rotativos de trabajo, son eventos que contribuyen a vaciar de contenido específico al tiempo cronológico, generando enormes posibilidades para un tipo de interacción social que concibe al tiempo como sin sentido[51] (Lash 1997). Es por eso que, para algunos autores (Giddens 1996), todo aquello que no puede ser rutinizado (en este caso, el trabajo) genera angustia, miedo o culpa, producto de un desarraigo temporal de los individuos[52]. Ahora bien, que ello se pueda capitalizar como incentivos para

[47] Como bien señala Peneff (1998), resulta paradójico que tan pocos trabajos sociológicos den cuenta de la relación entre trabajador y tiempo cuando éste la vive como una de las cuestiones centrales de sus intercambios cotidianos. Entre notabilísimas excepciones, una la constituye el trabajo de Benjamin Coriat (2003) sobre "El taller y el cronómetro".

[48] Ya sea en términos positivos porque la rutina reduce incertidumbre y permite una narrativa (Giddens) o en términos negativos donde la rutina simplemente esclaviza (Lash). La primera concepción proviene de la escuela de Diderot y la segunda de Adam Smith (véase Sennet 2000).

[49] Por referencias sociales estables se entienden categorías preestablecidas o determinadas que actúen como marcos de referencia para el actuar (el empleo asalariado, continuo, a tiempo completo, con contrato fijo, en un espacio diferente del familiar, regido jurídicamente, etc.).

[50] Desde la fenomenología, esto está asociado con el principio de suspensión de Husserl y el concepto de "tiempo vivido", es decir, el tiempo tal cual se experimenta antes de cualquier abstracción cronológica. El cine ha sido un buen observador en los últimos años de las consecuencias de la inseguridad laboral en la suspensión social del tiempo. Se viene a la mente *Los lunes al sol, Tocando el viento, El lado izquierdo del refrigerador, Maurice y Claudette*.

[51] La situación de los "ninis", por ejemplo.

[52] Este tipo de percepciones- sensaciones, son definidas por la sociología de las emociones como una relación compleja (espacio temporal) que surge de la desconfianza básica o primitiva entre los seres humanos. En la mayoría de las ocasiones, sin embargo, las percepciones de angustia, miedo o culpa, recaen sobre los actores sociales de menor nivel a los que pueden ser más fácilmente transferidas. En definitiva, son relaciones de poder las que finalmente determinarían su manifestación (véase Kemper 2007).

generar nuevas oportunidades de vida (es decir, como innovación), no altera su carga [53]. Visto el problema de la inestabilidad desde su contraparte, la movilidad laboral también puede aportar logros importantes en el bienestar material y subjetivo de los trabajadores (renunciar a un trabajo porque genera insatisfacción, por ejemplo). La desaparición y generación permanente de puestos de trabajo a lo largo de la vida, puede forjar posibilidades e incertidumbres al mismo tiempo.

En cualquier caso, si se define a la inseguridad laboral como la regularidad de un conjunto de inestabilidades en el mundo del trabajo, ello contiene, intrínsecamente, nociones temporales de diversa índole: estabilidad, coherencia, continuidad, integración, estandarización, regularidad, ritmo, constancia, orden, duración, intervalos, secuencias, sincronización[54]. Todas ellas aluden a una compleja relación circular entre inseguridad y temporalidad que puede rescatarse metodológicamente desde una perspectiva de curso de vida que tenga en cuenta las trayectorias laborales más que estados o posiciones determinadas en el mercado de trabajo[55]. El estudio de la inseguridad laboral a través del enfoque de curso de vida posibilita, analíticamente, comprender fenómenos sociales que no pueden explicarse mediante una concepción cronológica de lo social

[53] La novela decimonónica ha sido una gran catalizadora de esta especie de individualidad heroica asociada con la inseguridad. Piénsese en el Julien de Sthendal, en Madame Bovary, en los versos de Whitman o en el análisis que hace Baudelaire sobre el heroísmo de la vida moderna. Esta capacidad creativa del individuo (antes heroico y hoy reflexivo) frente a situaciones de riesgo, también es analizada por Richard Rorty (1991) bajo la idea de sujeto irónico que define un determinado estado mental en el cual, la gente no se toma en serio porque es consciente del cambio permanente de su auto-descripción. También desde la perspectiva de curso de vida, Mills (2004) y Ferrie (2001) constatan situaciones de inseguridad laboral producto de riesgos electivos, voluntarios o propositivos. El problema, como señala Sennet, es que la conciencia irónica (y heroica) sobre la contingencia y la fragilidad de uno mismo no genera ni cohesión social ni fuerza de cambio. En todo caso, desde el quehacer metodológico del problema, no está de más, a veces, invertir las preguntas y en lugar de partir de nociones previas (las consecuencias negativas de la inseguridad y la función social del trabajo, por ejemplo), interrogarse también por las consecuencias del trabajo y por las funciones de la inseguridad laboral.

[54] Cada una de estas nociones suponen, no obstante, que los individuos buscan racionalmente la estabilidad y regularidad en sus cursos de vida (coherencia subjetiva o narrativa). Como se verá en el último capítulo, ello no necesariamente es así. De hecho, las exigencias de coherencia subjetiva parecerían ser más reducidas o acotadas que lo que estas teorías proclaman (debido precisamente a la mayores posibilidades de diferenciación). Ello es lo que permite, prácticamente, que las inseguridades en el mundo del trabajo no suspendan opciones y selecciones en el resto de los dominios del curso de vida (tener hijos, por ejemplo). Como se verá también, las sociedades difieren en el grado en que las estructuras institucionales promueven la búsqueda de estabilidad y los mecanismos para obtenerlos.

[55] Desde hace más de cincuenta años, la perspectiva de curso de vida emerge como una construcción analítica de la sociología que intenta aprehender las vinculaciones entre tiempos históricos, sociales y biográficos que, en cuanto construcciones sociales, están reguladas institucional y contextualmente. La imbricación de temporalidades le otorga gran consistencia a esta herramienta en la medida en que supone miradas exclusivamente longitudinales y diacrónicas a los procesos que estudia. Para una reconstrucción de la evolución de esta perspectiva en la sociología contemporánea véase Mayer (2004).

(Mayer 2004) y exige, por tanto, recomponer la organización y la narración del tiempo a lo largo de las trayectorias laborales.

Esta recomposición temporal que exige la observación de patrones de irregularidad e inestabilidad en las trayectorias laborales conlleva una tensión metodológica y normativa: la inexistencia de estándares mínimos que, generalmente, las sociedades fijan para regular la vida laboral. Es decir, así como existen umbrales de ingresos, normas que valoran la protección social y la regulación de contratos de trabajo o jornadas laborales, no existen criterios mínimos (ni derechos laborales específicos) socialmente reconocidos (ni metodológicamente admitidos) para determinar (calcular) cuánta movilidad, cuántas transiciones ocupacionales, cuánta rotación, un individuo es capaz de soportar en su vida para considerar su trabajo o su trayectoria laboral como insegura. De allí que sea necesario indagar también a los propios trabajadores al respecto.

d. Las fuentes de ocurrencia

Una vez establecido el sentido de la problemática, se pueden sistematizar, entonces, las fuentes descentradas de su ocurrencia (qué la propicia, de dónde proviene). Desde esa posición, la inseguridad laboral es fundamentalmente generada y producida por una acumulación de desprotecciones.

Históricamente, a cada patrón de acumulación se le puede asignar una serie de fenómenos sociales como rasgos dominantes y distintivos. Es desde finales del siglo XIX cuando se sientan las bases fundamentales para la seguridad social en el mundo del trabajo y su aplicación a través de la previsión social entendida como "la política y las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia" (De la Cueva, 1966). Desde entonces, la inseguridad se proyecta como hecho (y problema) social más que individual. La concepción de seguridad aparece así como una construcción histórico-institucional que se debe segmentar para poder diferenciar tipos de riesgos, especialmente en términos de edad. De esa manera, el proceso de individualización institucional (Leisering 2003, Mayer 2004a) significa también una transformación

histórica de transiciones privadas a eventos públicos[56]. Podría decirse que de aquí en adelante, los destinos de los trabajadores quedarían profundamente condicionados por los tipos de arreglos institucionales que se dan en los países en materia de regulación laboral y regímenes de bienestar (Filgueira, 2000) quedando los trabajadores "ceñidos" a categorías analíticas que permiten describir a quienes quedaban dentro o al margen de dichas previsiones[57]. Así, por ejemplo, en el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, fue la llamada marginalidad su característica preponderante en el análisis social de nuestra región[58]. Este modelo había determinado las características de lo que se consideraba un "verdadero empleo" y de lo que quedaba "fuera" de él: industrial, masculino, asalariado, con garantía de estabilidad, mediante contratos de duración indeterminada, y a tiempo completo, cuya remuneración resultaba de la negociación colectiva o de la intervención del estado para regular el contrato o fijar los salarios mínimos (Neffa, 1996), aun con un carácter corporativo y selectivo[59] (García Rojas, 2001). En la actualidad, en cambio, nociones como vulnerabilidad o exclusión social son las que aparecen como el gran denominador común de los estudios sobre la estructura social latinoamericana (Pizarro, 2001). Y ello es así porque en cada etapa de acumulación, las sociedades distinguen y seleccionan lo que están dispuestas a proteger colectivamente[60]. Dichas decisiones colectivas son resultado entonces, de factores económicos pero sobretodo políticos y culturales. En ese sentido, los niveles y/o tipos de inseguridad laboral pueden ser normales o anormales en función de la legitimidad política que los respalda (Cohen y Méndez 2000). A decir de Mary Douglas (1996), "valores

[56] Uno de los primeros en advertir este proceso es Durkheim cuando señala que "el estado ha sido el liberador del individuo en la medida en que el individualismo se ha movido al ritmo del estatismo". Sin embargo, las raíces de esta concepción se pueden identificar con relativa facilidad en la teoría contractualista clásica. El pacto supone que la seguridad es independiente del mercado pero al mismo tiempo del individuo. En estos términos, el pacto social es la cristalización política de la diferenciación entre economía y sociedad, y supone que los riesgos sociales son consecuencias sistémicas de los mercados y filtran todas las relaciones capitalistas (véase Barba Solano 2004).

[57] Lo mismo sucedió con la distinción trabajo-desempleo. Es a principios de siglo XX cuando la noción se desocupación se objetiva como hecho social (y por lo tanto el reconocimiento de la responsabilidad social frente al desempleado) y se transita de análisis individuales sobre el desempleo (los vagos y malentretenidos) a consideraciones sobre las fluctuaciones del mercado de trabajo (Serrano Pascual 1998).

[58] Esta noción es importante en la medida en que supone y justifica el tipo de intervenciones de la política social desde mediados de siglo que relacionaban a la inactividad económica con la amenaza de la marginalidad social. El vínculo entre marginalidad, inadaptación social y desmovilización política, legitimó un ángulo de acción moralizante y disciplinante en la mayoría de los proyectos de integración laboral de la época.

[59] Como lo llama Pahl (1988), el modelo metonímico de la condición de ciudadanía.

[60] Es la distinción antropológica entre riesgos aceptables e inaceptables (Franklin 1998, Leisering 2003).

comunes conducen a miedos comunes": los individuos aceptan redistribuir ciertos mecanismos de protección de riesgos a partir de una determinada adhesión política a una forma específica de ser en sociedad.

Ahora bien, desde la vieja teoría política puede explicarse fácilmente que la legitimidad necesaria para aquello que puede compartirse socialmente proviene, generalmente, de pactos de larga duración. Estos acuerdos sociales tienen una naturaleza más moral –o política– que económica en la medida en que se establecen a partir de principios de ciudadanía social (Castel 2004) y de un nivel mínimo de reciprocidad generalizada (Blossfeld y Hofmeister 2005). Esto está asociado con el tipo de relación que cada organización social decide pautar entre economía y sociedad para definir los principales mecanismos de redistribución y protección de los riesgos. A su vez, estas combinaciones contingentes entre economía y sociedad parten de un supuesto central: no hay posibilidades de una verdadera sociabilidad en condiciones generalizadas de inseguridad[61]. La clásica distinción de Esping Andersen (2001) entre riesgos de clase, de curso de vida e intergeneracionales, esconde esta distinción más profunda entre las fuentes aleatorias y sistémicas de los riesgos. Los riesgos de clase son absorbidos en mayor medida por las instituciones sociales mediante un determinado principio de solidaridad porque precisamente son riesgos sistémicos (que no dependen de individualidades, como por ejemplo, el riesgo de sufrir un accidente de trabajo o de padecer una enfermedad); en cambio, los riesgos asociados al curso de vida están mayoritariamente asignados al mercado (por ejemplo, el riesgo de tener una hija que cumpla quince años), y los riesgos intergeneracionales son principalmente internalizados en la familia a partir de un principio de reciprocidad (por ejemplo, el riesgo del cuidado de los hijos a edades tempranas), en la medida en que estos dos últimos tendrían orígenes y fuentes relativamente aleatorias.

La paradoja actual radicaría en que, a pesar de ser controlable, en cuanto depende de opciones, elecciones, decisiones o selecciones sociales (Breen 1997), el proceso de inseguridad laboral parecería quedar normalizado en este período histórico. Si la inestabilidad en el mundo del trabajo deviene un fenómeno intrínseco a las transformaciones económicas, su aleatoriedad exige ser resuelta particularmente, es decir, a través del propio mercado (o, en todo caso, de la política

[61]Como ya se mencionó, esta tradición de pensamiento proviene de la economía política, específicamente del debate entre democracia y bienestar que, como se dijo, sugiere que tampoco hay posibilidades de participación o representación política en situaciones de inseguridad permanente (Esping Andersen 1989).

social focalizada[62]). De allí que, a diferencia del modelo de acumulación previo donde los riesgos laborales se definían a partir de principios de solidaridad (Rosanvallon 1995) o previsión social (Castel 2004, Ewald 1999), así sea corporativa y selectivamente, y cuya protección –vía anticipación o bien mediante compensación– devenía en derecho, la inseguridad laboral opera en el mercado de trabajo como una especie de inseguridad existencial, externa al propio sistema social, y en cuanto tal, tiende a exigir una mayor responsabilidad individual, como si fuera un atributo del comportamiento más que un rasgo estructural.

Sin embargo, la inseguridad laboral es una resultante de varios procesos de desprotección. Son las amenazas constantes provenientes de la desprotección que generarían los nuevos diseños institucionales, la nueva organización del trabajo a partir de la reestructuración de los mercados, así como las transformaciones en los arreglos de gestión y distribución de los riesgos sociales, aunado a un mayor e intensivo proceso de individualización social, las fuentes principales de inseguridad en los mercados laborales actuales (Sverke y Hellgren 2002, Fukuda 2003). Por un lado, es la *desprotección institucional* que suponen la desregulación laboral, las nuevas políticas económicas de empleo y la legislación del trabajo en la actualidad. En segundo lugar, la *desprotección organizacional* que traen consigo los nuevos mecanismos de flexibilidad de la organización de la producción. En tercer lugar, la *desprotección social* que se genera a partir del deterioro de los pactos de gestión y redistribución de los riesgos (básicamente, los cambios internos en la regulación de los regímenes de bienestar). Finalmente, en cuarto lugar, persiste la *desprotección histórica* que genera la pertenencia a un determinado sector social, a un cierto nivel educativo, a la construcción de género que subyace a la segregación ocupacional, a las características familiares y de los hogares, o la transición por una determinada etapa del curso de vida.

Habría, al menos, tres grandes procesos asociados con este cúmulo de desprotecciones: la diversificación de las categorías sociales, la pérdida de centralidad del estado nación y la transformación cualitativa de la representación colectiva (Pérez Sáinz y Mora Salas 2004). Si aun

[62] Ya no es "el asalariado" el que inspira la política social y el sistema de protección de riesgos ya no se rige mediante la adscripción al trabajo sino por compensaciones transversales. Por ende, las responsabilidades sociales frente a la inseguridad también se transforman y cambian de interlocutores, donde la nueva figura central de las políticas sociales es el "beneficiario" o "elegible". Como bien señala Roberts (1997), desde la perspectiva de la ciudadanía social, las políticas sociales no deberían "solucionar" problemas de corto plazo (de tránsito) sino dotar a los individuos con medios duraderos para evitar la dependencia económica.

con fragilidades, fue posible la concretización y el mantenimiento de convenciones colectivas en el modelo previo, ello se debió, en parte, a la relativa homogeneidad de las categorías sociales (incluso para identificar a los marginados, los informales o los excluidos), a la centralidad del estado no sólo para delimitar las oportunidades de relación entre capital y trabajo sino para actuar como referente simbólico de la cohesión social; y a la condensación de estos principios en colectividades uniformes con relativa capacidad de presión.

El debilitamiento del papel de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores junto con el desmoronamiento del rol histórico del estado en la negociación colectiva[63], descentraron las posibilidades de seguridad laboral. El triángulo clásico que había permitido a los analistas describir con tanta precisión la relación entre las tres "fuerzas básicas" de la sociedad: trabajadores, empresarios, estado (Pérez Sainz, 1999, De la Garza 2000, Bensusán 1999), se ha convertido en una especie de nudo de Borromeo más inasible de interpretar.

Se quebró el acuerdo de regular las relaciones industriales dentro del espacio nacional; se fracturó el consenso keynesiano de desarrollar una economía nacional apoyada en el consumo; y se flexibilizaron las reglas organizativas que demarcan y aseguran el puesto y la función de cada uno de los actores económicos. El desvanecimiento de estos compromisos sociales que unificaban los riesgos laborales espacial y temporalmente, genera un cambio de sentido que los vuelve más complejos de localizar, en la medida en que se ha perdido su carácter unificador (es decir, su capacidad para regular socialmente comportamientos particulares), por medio de su internacionalización o mediante la culpa y la responsabilidad, que resurgen de manera institucionalizada.

Dicha erosión no es exclusivamente social sino la de un orden moralmente vinculante, que no sólo suponía una exigencia de vida controlable mediante racionalidades instrumentales sino que también producía ficciones de seguridad[64] que habilitaban para la acción a partir de pautas de

[63] Que suponen, además, un profundo desencanto de los referentes colectivos clásicos que mantenían cierto nivel de cohesión entre las colectividades.

[64] La idea de ficciones sociales remite al concepto de realidad subjetiva de Thompson: "para estar seguro, las certezas requieren ciertas ficciones" (Sennet 2000), y al papel que "los modos de ficción" desempeñan en la vida institucional como "mecanismos de encantamiento del mundo". (Knorr-Cetina 1994 en Alexander 2000).

roles establecidas institucionalmente (Castel 2004, Rosanvallon 1995)[65]. En cualquier caso, parecería que se agotaron las viejas formas de regulación social del trabajo y de los riesgos que éste conlleva. Esta especie de derogación de los principios fundacionales de la organización social genera lo que Luhmann (1996) llama el mundo de la conciencia de la inseguridad que hay que aceptar sin ningún criterio ético novedoso que valide tal aceptación y donde, en definitiva, los trabajadores quedarían fuera del tiempo de las formas sociales generalmente válidas. Es allí donde radica parte de la "nueva cuestión social": en el colapso de esos antiguos mecanismos de seguridad (PNUD 1998). La inseguridad laboral forma parte activa de esa nueva cuestión social en cuanto encierra procesos de individualización y privatización de aspectos que eran históricamente sociales (y colectivos) y que acentúan y transforman al mismo tiempo, las condiciones y percepciones de seguridad como parte de un problema particular e individual que vuelve más compleja sus posibilidades de transformación[66]. El deterioro de lo público, las crisis de representación y la falta de participación social, tan analizadas ya en las ciencias sociales, no son ajenas ni independientes a estos procesos en la medida en que no hay figuras sociales claramente definidas como interlocutores válidos. Como sostiene Kaztman (2001), los trabajadores han sido seducidos por una sociedad moderna en la que sólo participan simbólicamente pero que no

[65] Evidentemente, ello supone no solamente una crisis económica o financiera, sino también ideológica y filosófica, en la medida en que lo que se cuestiona detrás de las procesos de inseguridad laboral son los principios mismos de la organización de la solidaridad y el fracaso de la ciudadanización proveniente del trabajo.

[66] Recién aquí es importante diferenciar la teoría de la individualización del proceso de individualización. La teoría de la individualización surge en los años ochenta y toma mucha más fuerza durante los noventa cuando en Estados Unidos se unifica bajo la concepción de acción racional y en Europa bajo el paraguas de la modernidad reflexiva por un lado y en los autores de la posmodernidad y la disolución de lo social, como Baudrillard (1998), por el otro. Para Lash y Urry (1998) surge además como reacción al estructural funcionalismo de Luhmann. En cambio, el proceso de individualización de los riesgos sociales supone un replanteamiento actualizado de la corriente liberal que considera a las desigualdades sociales como expresión de un orden basado en diferencias de dotaciones, talentos, capacidades, y por lo tanto una visión más individualista de lo social (Mora Salas 2003), asociado con la llamada "privatización de los riesgos". En este caso, el sentido de responsabilidad que implica la individualización cumpliría una función de socialización importante en situaciones de inseguridad laboral en la medida en que permite mantener incuestionadas a las condiciones de trabajo y estimular la adaptación "incondicional" frente a las nuevas posibilidades económicas. En un estudio sobre inseguridad laboral en un barrio marginado de Chicago, Wilson (1997) expone claramente el proceso (no la teoría) de individualización que supone la extensión de riesgos en el mercado de trabajo. Este autor señala que en contextos donde la inseguridad laboral se vive de manera extendida, se generan ambientes sociales que reproducen una cultura de la inseguridad y una gran tolerancia a la misma donde ésta se maneja con una mayor carga individual de la culpa y se asume individualmente donde lo único que se alcanza a compartir con el otro son experiencias narrativas de frustración personal.

pueden superar por sus propios medios los obstáculos para alcanzar una participación material equivalente.

e. Las producciones lógicas

Finalmente, la pregunta que resta por responder para dar cuenta de un modelo analítico circunscrito a la problemática de la inseguridad es cuáles son sus impactos, qué resultados produce, cuáles son sus implicancias lógicas. Para conocer esta última parte del esquema interpretativo de la configuración de la inseguridad laboral, hay que tener en cuenta al menos cuatro dimensiones específicas.

El impacto de la inseguridad laboral en el curso de vida de los trabajadores se puede leer, en primer lugar, desde la perspectiva del bienestar en cuanto afecta la vida material de los trabajadores y modifica las prácticas usuales de los hogares pero también en la medida que reconfigura las interpelaciones al estado, al mercado y a la propia sociedad en la redistribución y protección de los riesgos laborales. Climas generalizados de inseguridad laboral en los hogares conllevan a desconocer el monto, la intensidad y la regularidad de los recursos con los que contarían sus miembros en lo inmediato pero también en las posibilidades de proyección a largo plazo. La regularidad de la inestabilidad laboral a lo largo de las trayectorias impacta en el bienestar material por la pérdida momentánea de ingresos que genera y regenera, por las posibilidades de disminución de ingresos en el largo plazo y por tener que aceptar empleos con menores niveles de remuneración (y protección) que los admitidos hasta el momento de la pérdida (BID 2004).

En segundo lugar, los impactos se pueden leer desde el vínculo temporal entre experiencias y expectativas que tienen los trabajadores porque la inseguridad laboral afectaría los proyectos de vida, individuales y familiares, aumentando la dificultad para prever el flujo futuro de los recursos y lograr un mínimo de organización de la vida[67]. Las expectativas cumplirían así, una función sobre los trabajadores: orientar –y lo harían de manera relativamente estable– el pensamiento y la acción frente a la contingencia del mundo del trabajo. Escuetamente, permiten seleccionar y tomar decisiones a lo largo de la trayectoria laboral con referencia a identidades relativamente

[67] Melucci (2002) define a las expectativas como construcciones de la realidad social que permiten al actor relacionarse con el mundo externo. En otro tono, Luhmann (1991) las identifica como condensaciones de referencias de sentido que indican cómo se delinea una determinada situación.

estables: profesión, pares y grupos de referencia, valores económicos, normas de comportamiento, etc. En situaciones de inseguridad elevada, cuando las expectativas se dirigen a algo que es previsiblemente incierto –como el trabajo– los trabajadores experimentarían ciertas decepciones, frente a lo cual, las sociedades generarían, a su vez, posibilidades de recuperación: adaptarlas a la realidad o simplemente detenerlas, suspenderlas. En el primer caso se habla de expectativas cognitivas (en cuanto el trabajador aprende e incorpora su decepción como parte activa de la vida) y en el segundo, de expectativas normativas que permiten diferenciar, socialmente, lo que acontece de lo que podría acontecer.

Como señala Castel (2010), para poder desplazarse y proyectarse en el futuro habría que disponer, en el presente, de un mínimo de seguridad. Cuando los sujetos se enfrentan a situaciones de inseguridad en el trabajo, las posibilidades de continuidad entre pasado y futuro se fragilizan en la medida en que el pasado individual y social diluye la capacidad de determinación de las trayectorias en el presente y el futuro se convierte en una proyección de amenazas ancladas en un vacío temporal (Beck 1996, Giddens 1996). Esta ruptura provoca, a su vez, que la narrativa individual se vuelva emocionalmente ilegible (Sennet 2000) y socialmente indiferente. Una fractura tajante entre experiencias y expectativas impide una narración lógica en la que un suceso conduce a otro y lo condiciona –como momento previo–. Las posibilidades de narración no encuentran cemento temporal para construir trayectorias y la concatenación de sucesos se vuelve indeterminada. En vez de construirse como narración organizada, el trabajo, por ejemplo, se construye como fragmentación. A su vez, esto generaría un estado de desorden que acrecentaría la incertidumbre y generaría lo que Castells (1995) denomina movimientos ambiguos laterales, es decir, un desplazamiento social netamente horizontal, que pese a ello, requiere un uso indiscriminado de tiempo. En el plano material, la fragmentación temporal impone, o exige, la improvisación y movilidad permanente de los trabajadores, la necesidad de estar constantemente "saliéndose de libreto" (Tilly 2000)[68]. Una de las consecuencias de esta inconsistencia entre experiencias y expectativas es el alto costo de transacción para el intercambio social. Las expectativas, como se sabe, no se construyen en un aislamiento psicológico sino en función de las dinámicas sistémicas (lo que acontece en el mundo) y los imperativos normativos sociales (lo que

[68] Desde la economía política clásica es que aparece la metáfora del mercado como teatro y los trabajadores como artistas de la improvisación. Tilly (2000) utiliza la metáfora del libreto para dar cuenta de "modelos para la participación improvisada en clases particulares de relaciones sociales".

se espera de él). La inseguridad laboral no solamente complejiza el vínculo entre experiencias y expectativas a nivel individual, sino que también puede provocar una desafiliación con respecto a las expectativas sociales (a lo que se espera de uno). Cuando las exigencias del mundo se diversifican y poco tienen que ver con lo que se hace cotidianamente, las interacciones con él se vuelven más costosas, más ininteligibles (y el problema de la doble contingencia se vuelve exponencial): aceptar trabajos aunque no sean bien pagos, ponerse la camiseta de la empresa aun en la explotación absoluta, asistir a "cualquier tipo" de capacitación laboral, o ser estigmatizado porque "acá no trabaja el que no quiere", son sólo algunos ejemplos.

La inseguridad laboral puede generar así, una pérdida de confianza que reduce las expectativas sobre el futuro y, como compensación a esta falta de control, se resignaría la satisfacción exclusivamente en el presente (Beynon y Blackburn 1972, Nolan 2005). Si decrece la confianza "hacia afuera", se construye racionalmente más confianza "hacia dentro" (Sennet 2000). Nuevamente, aparece aquí la idea de estrategias tradicionales de diferenciación y de la intimidad como refugio[69] para enfrentar, subjetivamente, los problemas de inseguridad en el trabajo. Entre los múltiples efectos que puede tener la inseguridad laboral sobre el vínculo entre experiencias y expectativas de los trabajadores, éste sería uno de los más evidentes: mediante una costosa capacidad de adaptación, la subjetividad se pauperiza (resigna satisfacciones futuras) como respuesta selectiva a la pauperización organizacional del mercado (Drake 2001). Desde la teoría de la estructuración y de la cultura, ello se explicaría mediante una búsqueda de coherencia –vía inmunidad subjetiva (Douglas 1996) – que supone un alto grado de reflexividad por parte de los trabajadores (Sennet 2000, Feldman 1985, Nolan 2005).

Ahora bien ¿por qué algunos trabajadores, a pesar de tener condiciones relativamente seguras de empleo, perciben sin embargo un clima de inseguridad en el mundo del trabajo y se auto observan desde ese lugar de desprotección? Básicamente porque las realidades virtuales –todavía no ocurren, pueden no ocurrir– tiene efectos en el presente (Ewald 1999) y, en ese sentido, pueden construirse sólo a través de filtros originados en la experiencia previa (Franklin

[69] Beck (1998) sostiene que en el ámbito privado se fortalecen relaciones de conflicto inducidas desde afuera a partir de la transferencia de los riesgos. Esta tesis supone una mayor incapacidad individual para la diferenciación subjetiva que la que estamos hipotetizando para contextos como los latinoamericanos. Si se me permite la licencia: a través de pautas tradicionales, los trabajadores de sociedades periféricas pueden tener mayores posibilidades de diferenciación subjetiva que los sujetos reflexivos del riesgo de las sociedades de riesgo.

1998), es decir, a partir de la continuidad entre pasado y presente. Las percepciones sobre el futuro de los trabajadores se construyen desde la experiencia pasada que es la que permite, además, cierta capacidad de elasticidad en la actualidad (Nolan 2005). Lo que produce percepciones de inseguridad no es en realidad la desconfianza en el futuro o en el porvenir sino *lo vivido en el pasado,* que desorienta expectativas[70] (Luhmann 1998, Lash y Urry 1998). De allí que las percepciones de inseguridad en el trabajo sean también un prisma temporal con el que observar la realidad en función de la distinción pasado- futuro (colectivo) como horizonte de posibilidades (Luhmann 1998) a través de un continuo retorno a lo que "ya aconteció"[71]. Para Fitoussi y Rosanvallon (1997) el pasado importa más que el futuro en la determinación de las percepciones de inseguridad laboral porque es la historia personal la que cristaliza las diferencias sociales actuales y las imposibilidades personales futuras[72]. Esta influencia temporal sobre las percepciones de inseguridad afecta a las trayectorias en términos subjetivos pero también materiales. ¿Qué consecuencias sociales supone la ausencia de proyección? Al no permitir una fijación cotidiana que dé sentido de control (Beck y Willms 2003) la respuesta necesaria es la auto-adaptación y el auto-ajuste permanente que terminan por pautar una determinada cultura de la inseguridad laboral. Lo que se pone en juego cuando las expectativas no son estables en el tiempo ni existe la posibilidad de reflexionar a largo plazo, en definitiva, es la independencia social de Castel, la autonomía individual de Beck, la seguridad ontológica de Giddens, el "darse cuenta" biográfico de Bertaux y Kohli (1984) como elementos constitutivos de lo social. En un ambiente de movilidad y rotación permanente, la inseguridad en el trabajo deviene un mecanismo de asimilación y se termina internalizando como conciencia práctica para el obrar que se problematiza –porque el individuo es reflexivo– pero que no se redistribuye fácilmente. En ese sentido, el obrar debe reestructurarse sobre nuevas formas individuales o colectivas a partir de una crítica permanente y revisada continuamente (los cursos de capacitación de las empresas, el

[70] Es lo que Touraine (1997) denomina la incoherencia entre orientaciones y prácticas.

[71] Según el modelo de Dubar (1991 en Pérez Sáinz y Mora Salas 2004), interpretar el presente laboral en función de la trayectoria pasada y las aspiraciones futuras es lo que constituye la transacción interna del proceso constitutivo de identidad de los trabajadores que se rige por la oposición temporal entre continuidad y ruptura.

[72] Metodológicamente, una larga tradición de la sociología del trabajo ha hecho énfasis en la importancia del pasado para reconstruir el sentido profundo del presente, especialmente cuando se trata de explicar el surgimiento de conflictos laborales. Un estudio pionero en ese campo ha sido el de Warner et al (1941) sobre conflictos obreros en comunidades industriales tradicionales.

engrosar el curriculum personal, la idea del entrenamiento de por vida, son ejemplos de este altísimo nivel de exigencia por parte del mercado).

Además de su impacto en la vida material, en el vínculo entre experiencias y expectativas (y en las percepciones de los trabajadores), en tercer término, la inseguridad laboral generaría producciones específicas de inhibición en las posibilidades de cohesión social a través de un proceso de relajación de los lazos de integración y ciudadanía. Ello es así no sólo porque cualquier nivel de inseguridad laboral deviene en una negación o un debilitamiento de la ciudadanía laboral (Pérez Sainz, 1996) que reduce grados de autonomía y de capacidad para llevar a cabo ciertos planes de vida sino también porque "la regularidad de la inestabilidad laboral a lo largo del curso de vida" genera permanencias de inestabilidad en el vínculo que los individuos seleccionan con la sociedad por medio del trabajo. El empleo se convierte más en un deber individual que en un derecho social. La seguridad laboral, bajo la nueva lógica de acumulación, no es una condición de competencia en el mercado y se ha desanclado de la cultura empresarial (Pérez Sainz, 1996). La falta de seguridad laboral refleja una falta de poder, y consecuentemente, una situación de vulnerabilidad frente a la coerción social que encierra al trabajador en un círculo vicioso de desigualdad (Dieterlen, 2001). El mercado de trabajo puede producir lo necesario sin la inclusión plena de una amplia porción de trabajadores en él. En este sentido, la oferta y demanda de trabajo pueden volverse construcciones sociales con grandes diferenciales de poder entre ellas (De la Garza, 2000). La inseguridad laboral supone una pérdida de control del trabajador sobre su trabajo y, en cuanto tal admite, conceptualmente, recuperar el problema del conflicto y la acción colectiva en el contexto de reestructuración productiva[73] (De la Garza, 2000): "*La emergencia de trabajadores inestables, sin una clara inserción en la estructura productiva contribuye a fortalecer mecanismos de atomización social y con ello el debilitamiento de voluntades colectivas capaces de protagonizar alternativas*" (Zemelman, 1993); "*La situación de empobrecimiento generalizado que perciben los trabajadores entre sus pares, impide que la frustración económica se canalice en agresión social"* (Cortés y Rubalcava, 1991); "*La inseguridad con respecto al trabajo porta efectos anómicos en las personas, anomia que se alimenta además por la sistémica ampliación de propuestas de consumo difundidas a todos los sectores sociales y por la elevada visibilidad de las*

[73] Entre 1990 y 2000, el porcentaje de trabajadores asalariados que participa de alguna huelga en América Latina, varía tan sólo entre 0.1 y 10 por ciento, con una tendencia hacia el descenso en la mayoría de los países (García 2006).

imágenes de afluencia de los estilos de vida de los estratos altos nacionales e internacionales" (Filgueira, 2000).

La construcción de ciudadanía y las posibilidades de solidaridad social se orientarían cada vez en menor medida por la estructura del empleo (Pérez Sainz, 1999) diversificándose una pluralidad de entramados a través de los cuales los sujetos "pertenecen" al mundo social, a través de los mayores procesos de individualización que se generan en las sociedades modernas. Las situaciones de inseguridad laboral interrumpen las posibilidades de reciprocidad en el mundo del trabajo, no obligan al intercambio ni generan solidaridad, en parte, por las altísimas exigencias que impone la individualización para su concreción donde parecería que los mercados laborales se observan a sí mismos sin responsables específicos. Si no hay atribuciones externas a la inseguridad laboral, tampoco hay instituciones sociales que puedan enfrentarlas[74].

Finalmente, la inseguridad laboral también tendría impactos en la reconstrucción de nuevas subjetividades, redefiniendo identidades, roles sociales y modificando, incluso, el mapa de las desigualdades sociales. En ese sentido, la inseguridad laboral conforma un aspecto fundamental de la desigualdad social acentuada en un marco de precarización, donde ambos conceptos se relacionan a partir del carácter aleatorio que pueden asumir los procesos económicos para los trabajadores. La existencia de mercados laborales segmentados no es ninguna novedad ni un fenómeno del pasado reciente. Sin embargo, quizá lo novedoso resida en la aleatoriedad que puede existir en pertenecer a uno u otro de esos mundos[75]. La lenta pero persistente tendencia a aumentar el grado de inseguridad con el que vive una buena parte de la ciudadanía conllevaría un proceso de agudización y diversificación de las desigualdades. De hecho, algunos autores sostienen que a partir de las nuevas redistribuciones de las inseguridades (en cuanto a su mercantilización), las diferencias de clases serían más pronunciadas o marcadas que en el pasado donde los más exitosos, que cuentan con mayores alternativas de seguridad que retienen para sí, transfieren la inseguridad del mercado a los más débiles[76] (Breen 1997). Efectivamente, una de las

[74] Esta indefinición en el plano teórico produce una dificultad analítica para dar cuenta de qué tipos de dispositivos (clásicos o nuevos) pueden contrarrestar la inseguridad laboral.

[75] Las posibilidades de aleatoriedad están definidas por los límites de nuevas dualidades del mercado de trabajo. Por ejemplo, la que se evidencia entre aquellos trabajadores con competencias permanentes (por su creatividad, adaptabilidad, polivalencia, etc.) y trabajadores periféricos con competencias y habilidades "clásicas" u obsoletas.

[76] Desde la perspectiva neomarxista, los mayores riesgos en la actualidad se trasladarían, vía capital financiero y cadenas globales de producción, de los países desarrollados a los países en desarrollo porque es

preguntas más complejas y profundas que subyace a la hipótesis de la generalización y extensión de la inseguridad laboral es hasta qué punto su distribución "relativamente indiferenciada" fracturaría –o no– categorizaciones históricas entre trabajo formal e informal, por ejemplo, o bien, qué tanto se fragmentarían las categorizaciones en el interior de cada uno de ellos y se agregarían nuevas categorías individuales en función de la diversificación y multiplicidad de trayectorias. La inseguridad laboral estaría generando nuevos procesos de categorización y acoplamiento de desigualdades sociales en la medida en que estaría homogeneizado categorías históricamente desiguales y estaría produciendo heterogeneidades dinámicas en el interior de categorías ocupacionales con relativa independencia de su posición social, es decir, tanto en grupos sociales históricamente asegurados como en los menos favorecidos. Mientras la heterogeneidad de los mercados laborales se ha complejizado, las fronteras de la inseguridad devienen menos nítidas (Pérez Sainz, 1996), más ambiguas, en intersecciones permanentes o en un proceso constante de transición desde una categoría a otra (Freyssinet 1984).

Esta dislocación genera, por tanto, nuevos mecanismos de desigualdad que exigen dispositivos morales diferentes o marcos normativos innovadores que aseguren el derecho a la discontinuidad de las trayectorias como parte integrante y no disruptiva del curso de vida (Castel 2004, García 2006). La necesidad de reconocimiento social a lo discontinuo está asociada a que estar en situaciones de inseguridad laboral puede corresponderse con estar fuera de sincronía con los ritmos de la sociedad, como un desfase temporal. Esto generaría una dificultad permanente para participar en organizaciones estructuradas (Presser 1998, Mills 2004) que reduciría las posibilidades y oportunidades de interacción social dando lugar a oportunidades de relación social más desestructuradas (Johnson 1997) que finalmente se traducirían en mayores dificultades de inclusión. El problema de la desincronización supone una gran diferenciación social de la distribución temporal del trabajo. La perspectiva de curso de vida (Berger y Sopp 1993, Heinz and Marshall 2003), ha dado cuenta de estos principios de diferenciación a través de lo que llama la desigualdad social temporalizada. Investigaciones empíricas guiadas por este enfoque dan cuenta de cómo, en el interior de un conjunto de trayectorias discontinuas, hay una profunda desigualdad temporal asociada con la posposición de eventos y la estabilidad de la irregularidad como

allí donde las gerencias multinacionales tienen mayor poder de control sobre los trabajadores (Van Parijs 1992). Para una reflexión sobre la inseguridad laboral desde esta corriente véase Nichols y Castleman (1973), Berman (1978) y Laurell y Noriega (1989).

característica estructural de determinados grupos sociales (Mills 2004, Heinz 2003). Si ello es así, se asistiría entonces a un complejo proceso de diferenciación social, organizado sistémicamente, donde los problemas de inseguridad en el trabajo terminarían formando parte de esta cultura de tolerancia a la desigualdad que caracteriza, históricamente, a la región latinoamericana.

Consideraciones finales. Hacia un modelo interpretativo de la inseguridad laboral

En este capítulo se ha intentado reconstruir, con cierta intención operativa, un modelo interpretativo sobre el fenómeno de la inseguridad laboral. Para ello, se tuvieron en cuenta aspectos relacionados con su naturaliza constitutiva (qué es, qué elementos la componen); con las fuentes de su producción (qué la genera) y con las consecuencias lógicas que puede acarrear su manifestación (qué efectos produce)[77]. Estos ejes rectores de la discusión (la designación del vínculo, pues), fijan los límites del problema, dan cuenta de sus características específicas y finalmente admiten una explicación de sus mecanismos productores así como de sus factores condicionantes. Asimismo, se han considerado algunos de los principales obstáculos metodológicos y conceptuales para su operacionalización y posterior observación desde el análisis empírico.

Bajo esas consideraciones, se define a la inseguridad laboral como la regularidad de inestabilidades en las condiciones de trabajo a lo largo del curso de vida y se demarca su naturaleza constitutiva a partir de tres características novedosas: su localización histórica, su extensión y su temporalidad. Se argumenta que la inseguridad laboral es un fenómeno asociado al nuevo modelo de acumulación y se configura como una característica estructural de los mercados laborales en la actualidad (localización histórica); que su extensión lógica abarca la totalidad de la estructura ocupacional y las distintas diferenciaciones o segmentaciones clásicas del mercado de

[77] Esta tripartición analítica en la configuración de la inseguridad laboral es coincidente con las diversas corrientes teóricas que, desde la sociología, han realizado aportaciones empíricas sobre el fenómeno. En general, los enfoques marxistas (predominantes en América Latina) se orientan más hacia las fuentes de la inseguridad laboral, prediciendo que los mercados laborales de los países en desarrollo serían los principales productores de inseguridad en la medida en que son lugares donde las gerencias tienen mayor poder sobre los trabajadores. Por su parte, las perspectivas funcionalistas (de mayor alcance en Estados Unidos) estarían más enfocadas al proceso de producción (normalmente relacionados con los estudios gerenciales) donde se analizan las disfunciones en el diseño o en la gestión diaria de los centros de trabajo como parte constitutiva de la inseguridad laboral. Finalmente, ciertas aproximaciones fenomenológicas (especialmente en Europa) intentan comprender algunas de las implicancias directas de la inseguridad laboral, a través de las percepciones de los trabajadores y de las motivaciones que orientan sus acciones. Para un mayor ordenamiento de este estado del arte véase Dwyer (2000).

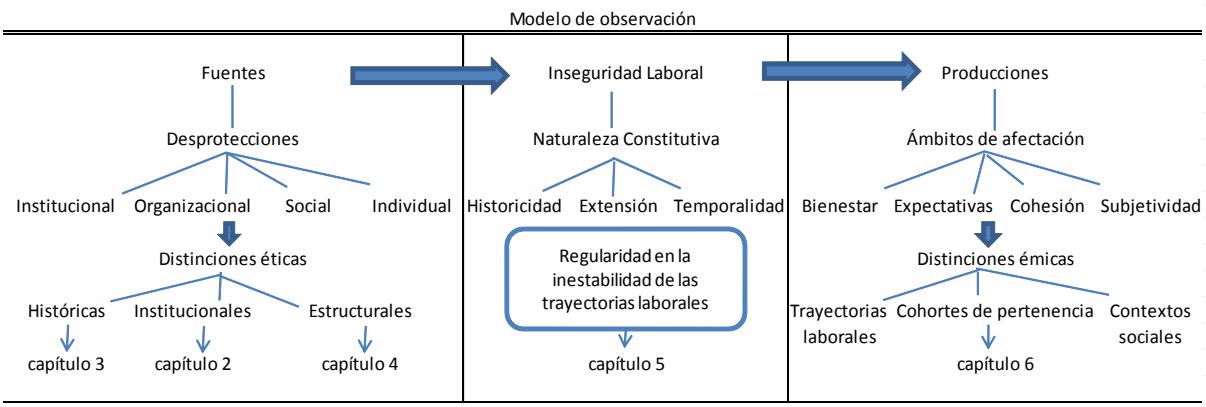
trabajo (extensión); y que debido a que consiste en la regularidad de las inestabilidades, su aprehensión empírica exige una mirada longitudinal que incluya el estudio de trayectorias laborales a lo largo del curso de vida, más que distinguir dicotomías o grupos específicos en función de las características de los puestos de trabajo (temporalidad)[78].

Con respecto a las fuentes que la genera, se define a un conjunto de desprotecciones como resultado de procesos históricos aun en gestación en nuestras sociedades: la desprotección institucional atribuida a la reestructuración productiva y las reformas estructurales; la desprotección organizacional asociada con las nuevas reglas de flexibilidad en la organización del trabajo; la desprotección social producto de la erosión y transformaciones de los sistemas de protección y distribución de los riesgos; y la desprotección (histórica) individual que conlleva el estar adscripto a determinadas categorías sociales en términos de sector social, educación, género o etapa del curso de vida.

Finalmente, desde sus implicancias y consecuencia lógicas, la inseguridad laboral podría repercutir en, al menos, cuatro dimensiones del curso de vida de los trabajadores; en su bienestar y condiciones materiales de existencia; en el vínculo que éstos establecen entre experiencias y expectativas y por tanto en las alternativas subjetivas del porvenir; en las posibilidades de cohesión social en la medida es que es un factor deteriorador de principios básicos de ciudadanía laboral; y finalmente, en la construcción de nuevas subjetividades y desigualdades dinámicas en el mundo del trabajo.

En conjunto, la indicación de estos ejes rectores para la problematización de la inseguridad laboral permite diseñar un modelo de observación relativamente simple (y ciertamente mecanicista) que, a través de sus relaciones, admite indagar sus particularidades empíricas:

[78] Si bien esto último permite el reconocimiento de la heterogeneidad, la diversidad o la multiplicidad de trayectorias a lo largo del tiempo, una mirada "excesiva" a las trayectorias laborales puede diluir el papel de la agencia, del obrar, y donde sólo es posible comprender el fenómeno de la inseguridad laboral desde un individuo situado biográficamente. Ello, rico en sí mismo, puede generar importantes dificultades para dar cuenta de movimientos sociales espontáneos, de acciones colectivas o incluso de irracionalidades y motivaciones extra biográficas en el plano individual.

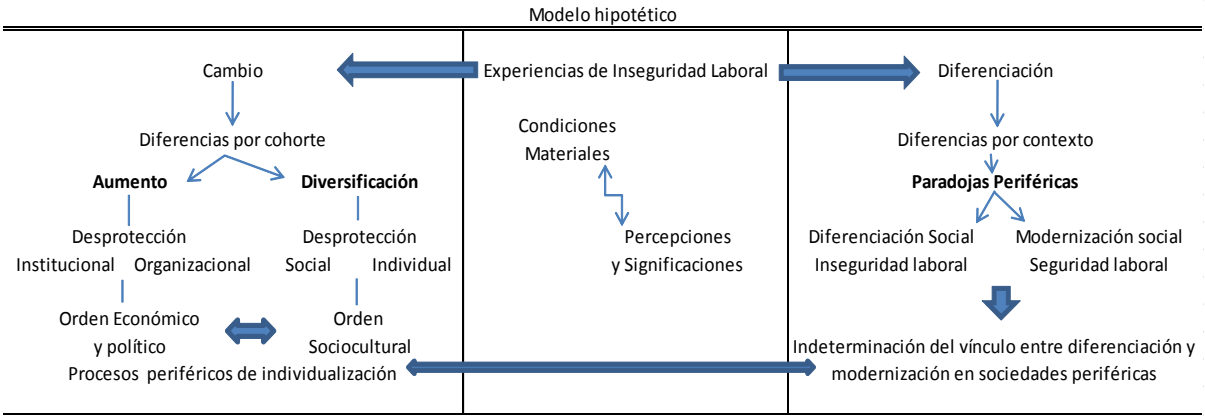


Una vez establecido este modelo de observación, se puede comprender con mayor facilidad el modelo hipotético que subyace a esta investigación. Como se dijo en la introducción, este esquema es excesivamente simple y parte de dos consideraciones: las formas de experimentar la inseguridad en el mundo del trabajo han cambiado y, a su vez, estas experiencias pueden distinguirse a partir de especificidades institucionales, organizacionales e individuales. Por lo tanto, se considera un análisis de cohortes que permita desentramar la hipótesis del cambio y un análisis de contextos que admita acercarnos a la hipótesis de la diferenciación.

Con respecto a la primera de las ideas, lo que se sostiene es que las experiencias de inseguridad laboral han aumentado no solamente entre las cohortes más jóvenes sino también cuando a éstas se las compara con las demás cohortes en otros momentos históricos (dada la localización histórica del fenómeno). En segundo lugar, además de este incremento (cualitativo), se estaría asistiendo a una diversificación de experiencias de inseguridad a lo largo de las trayectorias laborales en cuanto a que las características que la nutren son cada vez más heterogéneas y con diferentes pesos específicos (debido a la extensión del problema). Además, así como el aumento de los procesos de inseguridad laboral estaría vinculado con las desprotecciones institucionales y organizacionales del mercado de trabajo y cuyas explicaciones remiten, especialmente, al orden económico y político; la diversificación de trayectorias inseguras estaría vinculada con desprotecciones sociales e históricas que hacen referencia, especialmente, al orden sociocultural de las transformaciones en curso.

En cuanto a la segunda idea, lo que se plantea es que en sociedades (y mercados laborales) que presentan mayores grados de diferenciación social (y funcional), los trabajadores experimentan mayores procesos de inseguridad laboral en la medida en que se observarían

dinámicas más acentuadas de individualización (obviamente, la misma hipótesis es válida para su contrario: en contextos menos diferenciados socialmente se experimentarían procesos más atenuados de inseguridad laboral). A su vez, en sociedades con procesos más afianzados de modernización social, los procesos de inseguridad serían más leves (porque la autonomía individual va acompañada de mayores procesos de colectivización de los riesgos). En conjunto, ello indicaría que, en sociedades periféricas como las nuestras, hay una profunda indeterminación entre diferenciación y modernización social, binomio que, generalmente aquí y en otras latitudes, se plantea de manera (sobre)integrada y yuxtapuesta.



En cuanto concepto o categoría analítica (es decir, teóricamente), y a diferencia de otras problemáticas como la precariedad, informalidad, vulnerabilidad o exclusión, los procesos de inseguridad laboral han sido escasamente desarrollados desde la perspectiva de los mercados laborales o la sociología del trabajo, más allá de algunas referencias netamente empíricas. En los diversos estudios revisados es difícil encontrar la impronta cultural que subyace a la problemática de la inseguridad laboral. El paso de la tradición a la individualización, la erosión contractual, o la difusión de la globalización, se explican más por factores macroeconómicos que por condicionantes sociales, políticos, morales, históricos o culturales. Evidentemente el reconocimiento de uno no prejuzga la negación de los otros. Sin embargo, el peso específico que el orden sociocultural le puede imprimir al fenómeno de la inseguridad podría coadyuvar a comprender no sólo las particularidades de los casos sino especialmente, sus mecanismos de reproducción y mantenimiento como innovación de los sistemas sociales.

De allí que sean heurísticamente fértiles las diferentes corrientes y perspectivas teóricas que, desde la sociología de la contingencia, han puesto la cuestión del riesgo social en el centro de

sus discusiones[79]. Lo que se ha intentado es retomar o rescatar aquellos elementos de cada una de estas corrientes que resultan útiles para la aprehensión del problema como objeto de estudio y considerar aquellas herramientas analíticas para intentar construir un modelo explicativo de la inseguridad laboral como fenómeno social. En la mayoría de los casos, se trata de teorías omnicomprensivas, que dan cuenta de grandes cambios seculares de los sistemas sociales y en cuanto tal, deberían enmarcarse permanentemente en la contextualidad e historicidad que el propio concepto de inseguridad le esgrime a la situación latinoamericana en general, y a los mercados locales que aquí se analizan, en particular[80]. No obstante, si aun en los países desarrollados, estos estudios realizan las primeras aportaciones empíricas a un cuestionamiento amplio sobre los nuevos modelos de acumulación, en las economías emergentes poco o nada se ha investigado sobre el vínculo entre el comportamiento del mercado de trabajo y los nuevos patrones socioculturales.

Indudablemente, las teorías de la contingencia han sido un punto de inflexión en la sociología contemporánea. Con escaso idealismo y enfrentando alternativas metanarrativas –y en la mayoría de los casos desde teorías generales de la sociedad– ha intentado dar cuenta de esos fenómenos sociales que *están en el aire* pero que no son fácilmente atrapables desde la ingenuidad sociológica. Donde la sociología estaba encontrando crisis, esta corriente buscó oportunidades –quizá ideológicamente pero no necesariamente. La puesta en evidencia de infinitas posibilidades de las formas sociales es una exigencia provocadora para el resto de las corrientes sociológicas. Sin embargo, una seria limitación de esta corriente está asociada a las

[79] Es especialmente desde fines de los ochenta que surge una variedad de corrientes sociológicas que intenta analizar "la modernidad en sí" (más que sus diferencias con las sociedades tradicionales), sus características específicas, sus retos y los riesgos que ella encierra (véase el debate que proponen Cohen y Méndez 2000 al respecto). Se comienza a hablar de modernización tardía o reflexiva como una especie de confrontación de la modernidad consigo misma. El núcleo duro de esta sociología de la contingencia es que las sociedades modernas desarrollan un típico modelo industrial y tecnológico que conduce a una serie de cursos de acción y de efectos que provocan riesgos, contingencias y peligros, no sólo para las existencias colectivas sino también para los individuos. Dicho de otra manera, que el proceso de modernización llevado al extremo ha conducido a la producción de sociedades de riesgo. Para las especificidades latinoamericanas de esta modernidad reflejada en sí misma, véase Domingues (2009).

[80] Tener en cuenta la contextualidad e historicidad de la inseguridad laboral alude a considerar las especificidades locales de los mercados laborales y a la importancia de los entornos socio-territoriales en los que éstos se insertan, es decir, al mundo fuera del trabajo. No significa, sin embargo, que ello no pueda elaborarse desde teorías generales o desde tradiciones escasamente afirmadas en nuestra región. Si los mercados laborales locales no pueden observarse más que desde su propia especificidad, entonces solamente podrían observarse de manera ateórica. No es ésa la motivación de esta investigación.

exigencias de generalidad que se impone. Explicar todos los riesgos como si todo fuera riesgo, tiene sus riesgos (una especie de indiferenciación totalizadora). Si el punto de partida explicativo es una condición cuasi ontológica o la inherencia en la modernidad y el capitalismo, el punto de llegada difícilmente pueda ser otro que su naturalización, su culturalización o su concientización práctica. Ello no sólo acota posibilidades interpretativas asociadas con los compromisos sociales, las responsabilidades históricas o la distribución del poder sino que además rigidiza las oportunidades de transformación social. No obstante, si a estas explicaciones sobre los complejos procesos de individualización, se agrega una mirada institucional o contractual sobre la construcción social de la inseguridad laboral a partir de la ruptura moral de pactos sociales y desde las variedades políticas de la distribución del poder económico y los mecanismos del capital para determinar, internacionalmente y de manera innovadora, las nuevas formas sociales en el manejo de los riesgos laborales clásicos, el modelo adquiere una mayor lógica comprensiva. Ni un excesivo individualismo metodológico, ni un eminente nacionalismo científico deberían impedir dar cuenta de la transnacionalización de ciertos mecanismos asociados a la inseguridad en el mercado de trabajo, de su impacto global y de cómo ésta es filtrada espacialmente por los estados nacionales y políticamente por los arreglos institucionales. Parecería que la corriente de curso de vida intenta contemplar las críticas anteriores, sistematizando las transformaciones sociales a partir de una compleja amalgama entre tiempos históricos, sociales y biográficos enmarcados estructuralmente pero rescatando capacidades-posibilidades individuales.

Siempre que se desarrolla un objeto de estudio se puede caer en el riesgo de desentramar el problema de una manera sustancial o inmanente en vez de problematizar el fenómeno y derivarlo en hipótesis de trabajo. De lo señalado a partir de los tres ejes rectores sobre la inseguridad laboral (qué es, qué la genera y qué consecuencias produce) ¿qué relaciones sería necesario problematizar como hipótesis de investigación y qué tipo de concatenaciones analíticas son las que permitirían explicarlas? La gran mayoría de las preguntas que quedan al finalizar este capítulo son de carácter más empírico que sustantivo. La generalización y la extensión de la inseguridad laboral o la superposición de desigualdades sociales son problemas de investigación que merecen un tratamiento exiguo para poder continuar, y posiblemente, destrabar y relajar, el debate sobre los nuevos riesgos en el mercado laboral: ¿Qué tipos de procesos de individualización se observan en los mercados de trabajo de este estudio? Las particularidades que plantea el contexto latinoamericano ¿admiten una comprensión sociológica de las inseguridades

laborales desde la complejidad y la diferenciación? ¿Hay realmente más opciones entre las cuales seleccionar o la mayor selectividad es impuesta por coerciones propias del mercado? ¿Se negocian más individualmente los riesgos laborales en la actualidad o, con sus debilidades, la acción y negociación colectiva continúan teniendo un papel preponderante en la gestión de los riesgos? ¿Son realmente más irregulares e inestables las trayectorias laborales que en el pasado? ¿Cuál ha sido el impacto de la desregulación en materia de inseguridad? ¿Qué otros mecanismos de seguridad son emergentes bajos el nuevo modelo de acumulación? ¿De qué tipo de sujeto histórico se puede hablar bajo situaciones generalizadas de inseguridad en el mundo del trabajo? ¿Qué agrega la dimensión cultural y simbólica a fenómenos del mercado de trabajo que se han estudiado preponderantemente desde una perspectiva económica y macro social? El problema de la inseguridad laboral impone una nueva exigencia para las ciencias sociales: con qué herramientas analíticas y metodológicas se puede leer el mapa social de sociedades complejas (y periféricas) cuando la relación individuo-categoría social se vuelve indeterminada, cuando la contingencia es el valor lógico que mejor describe las clasificaciones sociales, cuando al mirarnos nos movemos, en definitiva, cuando el principio de incertidumbre rige al mundo social. Algunas de estas preguntas serán respondidas, parcial y localmente, en los siguientes capítulos.

Capítulo II

Las nuevas (des)protecciones institucionales del mercado laboral

Introducción

La convivencia de la segmentación social, la coexistencia de trayectorias laborales incrustadas en la inseguridad con trayectorias de empleos cambiantes, de trabajadores con posibilidades de modificar la dirección de sus trayectorias con trabajadores irrecuperablemente inestables, es, en parte, un resultado –directo o indirecto– de los diseños institucionales que históricamente enmarcan las relaciones de trabajo e incluso de aquellos puestos que no están contenidos en una relación específica[81]. El complejo –y a veces evasivo– vínculo entre las instituciones de los mercados y su propio funcionamiento, está relacionado con las opciones normativas que baraja una sociedad, con los efectos inmediatos de dicha selección y con las consecuencias de largo alcance que las instituciones asumen sobre cada contexto social y económico. Aspectos como la regulación laboral (de relaciones individuales o colectivas), los sistemas de protección contra el desempleo, las políticas activas del mercado laboral y también los comportamientos objeto de sanción informal, son algunos de los componentes principales de la institucionalidad del trabajo.

Si en esta investigación se sostiene que los procesos de inseguridad laboral pueden devenir una solución funcional de los mercados de trabajo que, entre cosas, pondría en duda las posibilidades de conflicto social, es precisamente porque el devenir de los resultados históricos estaría más lejos de constituir una fatalidad económica y más cerca de aprehenderse como un proceso de decisión política, cultural y técnica a partir del abandono consentido de antiguas organizaciones del trabajo y de la recuperación e innovación de nuevas formas. En cualquier contexto, el objetivo del diseño institucional de las sociedades puede ser la prevención de un daño (como el desempleo) o la promoción de un bien (como la estabilidad de ingresos) (Pettit 2003). Ambos objetivos, a su vez, pueden asegurarse a través de la inserción laboral plena y la solidaridad sistémica de las sociedades. La primera admitiría posibilidades de inclusión y seguridad en la

[81] En términos generales, el concepto de diseño institucional refiere a todos los acuerdos que coordinan la conducta de los individuos dentro de la sociedad; entre estos acuerdos se encuentran procedimientos establecidos constitucional o legalmente, aspectos que están sujetos a normas y convenciones conscientes o que están fijadas únicamente por presiones y perspectivas tácitas o registradas ocasionalmente (Pettit 2003).

medida en que asegura el empleo pleno, estable y con protección para cubrir los riesgos en la vida laboral (desempleo, accidentes, enfermedades, vejez) y la segunda mediante esquemas de protección social basados en la reducción de las diferencias de los rendimientos productivos de los trabajadores y protecciones que compensen vulnerabilidades derivadas de inserciones incompletas o imperfectas. En cualquier caso, las instituciones laborales son mecanismos con diferente grado de formalidad, que establecen reglas de comportamiento para los actores del mercado de trabajo.

Desde una perspectiva que combina elementos jurídicos o normativos con factores económicos, el vínculo entre instituciones formales y funcionamiento de los mercados de trabajo se puede explicar –o al menos ello ha sido la tradición preponderante en las últimas décadas– o bien a partir del necesario equilibrio mediante ajustes de cantidades y precios donde las regulaciones del trabajo son factores de interferencia y por tanto hay una exigencia lógica hacia una mayor flexibilidad institucional; o bien, a partir del cometido protector que tienen las reglas para garantizar económicamente la productividad y el buen desempeño de los mercados. Es evidente también aquí que la primera opción es fácilmente defendible por la demanda mientras que la segunda sería más justificable desde la oferta de trabajo. Sin embargo, ni la flexibilidad es monopolio de los empleadores ni la seguridad lo es de los trabajadores (Jorgensen 2009, Weller 2007). Una simplificación del vínculo entre instituciones y funcionamiento de los mercados de trabajo de esta índole podría descuidar la compleja significación práctica de las regulaciones laborales en su dimensión de protección social, de eficiencia productiva y finalmente de empleo (Goldín 2008). La seguridad del trabajo que puede provenir de la institucionalidad de los mercados tiene un significado tanto tutelar como productivo o económico.

Bajo estas premisas, en este capítulo se tiene en cuenta la dimensión institucional que habilitaría diseños y dispositivos de protección de los riesgos laborales en cada uno de los contextos de análisis[82]. Una de las preguntas específicas de esta investigación es indagar si, y hasta

[82] Esta dimensión analítica admite contextualizaciones nacionales más que locales. No obstante, la forma en que cada uno de los contextos locales se puede apropiar de esta institucionalidad, evidentemente puede diferir de lo que "dicen las normas". Algunos esbozos al respecto se presentan en el tercer y cuarto capítulo. Por otro lado, si bien es cierto que los diseños institucionales "no dicen todo", también es válida la premisa de que "algo dicen" sobre la forma en que cada una de las sociedades determina y consiente lo que debe ser protegido socialmente. La apropiación diferenciada de la norma no se traduce directamente en negación de la misma.

qué punto, los diseños institucionales filtran y modulan los efectos de la inseguridad laboral sobre el curso de vida de los trabajadores en diversos contextos de análisis.

En términos metodológicos, y por tanto incidentes en los resultados de análisis, la comparabilidad institucional es bastante arrebujada debido a que los niveles de regulación son relativos a los factores que operan en cada contexto de análisis. Con relativa independencia del tipo de racionalidad que puede suponer un pacto de asociación y tutelaje mediante el cual los ciudadanos se comprometen a protegerse entre sí y a su vez adquieren el derecho de protección social o estatal, los fines económicos o productivos diferenciales de cada contexto de análisis hacen compleja la comparación ya sea cuantitativa –dónde hay más o menos normas y cuándo éstas son suficientes–, o cualitativamente –qué normas son más o menos beneficiosas en términos de seguridad[83]–. Esta especie de flexibilidad contextual (Goldín 2008) hace referencia a que similares pautas regulativas pueden ser más o menos flexibles dependiendo del resto del contexto institucional, de la cultura productiva vigente o de la tradición sindical y organizativa. (Meller y van Beldaren 2006).

Durante la década de los noventa en América Latina se produjeron grandes cambios en la política económica: se redujeron las restricciones al comercio internacional (políticas de libre comercio, apertura a la inversión extranjera directa, reducción de barreras a las importaciones); se liberaron los sistemas financieros (tasas de interés determinadas por el mercado y tipos de cambio competitivos); se simplificaron los sistemas tributarios aunque con una mayor disciplina fiscal; se privatizaron numerosas empresas y en algunos casos; se introdujeron reformas laborales con el fin de flexibilizar los mercados de trabajo (desregulación). Este conjunto de medidas que se suele estrechar bajo el nombre de reformas estructurales, tenían como objetivo, principalmente, el aumento de la productividad, el crecimiento económico, la inversión, especialmente extranjera, y por ende, mejores oportunidades de trabajo y salarios (BID 2004). En los últimos años, además de los estudios sobre el impacto económico y social de estas transformaciones, se han realizado análisis novedosos sobre estas consecuencias en materia de bienestar subjetivo y representaciones sociales asociadas a dichos cambios (SAPRIN 2002, Narayan y Petesh 2002).

[83] Según un estudio comparado de condiciones normativas, las leyes laborales de América Latina serían más protectoras que las del resto del mundo en la medida en que habría una mayor cantidad de normas y una reglamentación que protege más a los trabajadores. A partir de esta calificación México, a su vez, sería más protector que el sistema legal argentino (Djankov et al 2004).

Una de las principales diferencias entre México y Argentina con respecto al nivel de regulación institucional del mercado de trabajo es la excesiva y acelerada reacción ante las distorsiones inmediatas del sistema productivo en este último país[84]. Esta especie de "huida del derecho del trabajo" (Rodriguez Piñero 1992), ha hecho que Argentina presente una serie de reformas laborales que en México no se han planteado, aun en términos de *diálogo social*[85]. La ausencia de reformas, no obstante, así como el impacto que puede tener en materia de seguridad laboral la inserción de la economía mexicana en mercados globalizados, no implica suponer que los mecanismos de acceso al bienestar por parte de los trabajadores operen fuera o sin marcos regulatorios e institucionales. Lo importante a resaltar aquí es que este corrimiento del derecho que se produce en Argentina durante toda una década supone la negación institucionalizada de uno de los principios fundamentales de la protección del trabajo: la asimetría de las partes involucradas. Tratar como iguales a quienes no lo son –es decir, comercializar el vínculo– podría producir profundos y mayores mecanismos de inequidad y desigualdad social.

En estos términos, mientras en México se evidenciaría una especie de institucionalidad estacionada y fragmentada, en el caso de Argentina ella es más dinámica y aunque también presenta fragmentaciones, éstas son de otra índole. La falta de criterios regulatorios uniformes, claros y poco eficientes en México daría cuenta de una aparente debilidad institucional con respecto a Argentina aunque en términos específicamente normativos, sus especificidades legales son más estrictas y rígidas. Junto con la rigidez de su estructura, el sistema institucional laboral mexicano sería lo suficientemente acotado para garantizar un nivel mínimo de bienestar a lo largo del curso de vida de la gran mayoría de los trabajadores. Esta observación es importante en la medida en que permite matizar conclusiones generalizadas y simplificadoras sobre la flexibilización de facto de las relaciones laborales en dicho país. Para analizar estas hipótesis, el capítulo se divide en cinco grandes partes: en la primera se identifican los principales dispositivos institucionales de flexibilidad interna que operan en ambos mercados de trabajo a partir, especialmente, de la regulación de los regímenes de estabilidad laboral en cada caso (ello incluye la figura del contrato, del despido, de las indemnizaciones, de los salarios móviles, de la jornada

[84] Durante la extensa década de crisis y reformas estructurales en la Argentina, la normatividad laboral muchas veces se modificaba incluso antes de su vigencia.

[85] En los últimos años, la propuesta de reforma laboral la inicia Salinas de Gortari en 1998 y es seguida por el gobierno panista en 1995 en cuya iniciativa de ese año se sostiene la supresión del artículo B del artículo 123 con el fin de reconocer los mismos derechos a todos los trabajadores (Pérez 2002). Ninguna de estas propuestas ha prosperado hasta la actualidad.

laboral y de la movilidad ocupacional); en la segunda parte se tienen en cuenta las posibilidades de flexibilidad externa con especial énfasis en los sistemas de seguridad social, las nuevas modalidades institucionales a partir de la descentralización productiva y las alternativas de regulación para el trabajo no asalariado e independiente; en tercer lugar se consideran las políticas activas de los mercados de trabajo, especialmente aquellas relacionadas con emprendimientos productivos y pequeños establecimientos; en la cuarta sección se realiza un análisis de las organizaciones sindicales, las negociaciones colectivas y las oportunidades de conflicto social como otras modulaciones de los resultados diferenciales en los procesos de inseguridad laboral en cada contexto; en la quinta parte se introduce un estudio generalizado sobre el vínculo entre estos nuevos (des)cobijos institucionales y su modulación sobre las percepciones de (in)seguridad laboral; finalmente, el capítulo concluye con una serie de consideraciones globales sobre la organización institucional de los mercados laborales en ambos contextos de estudio.

2.1 Dispositivos institucionales de flexibilidad interna: la actualización de viejas figuras

Uno de los principales mecanismos para generar seguridad en los trabajadores subordinados es la institución del contrato, su duración, y en general, el régimen de estabilidad en el empleo[86]. A partir de la década de los noventa este dispositivo de protección comienza a flexibilizarse en América Latina, con énfasis en la ampliación de sus posibilidades: se agregan una serie de contratos de duración finita, se amplían períodos de prueba y se facilitan modalidades de subcontratación.

Desde la perspectiva de la demanda del mercado de trabajo, la posibilidad de la contratación laboral por un tiempo determinado permite sobrellevar las incertidumbres vinculadas con la discontinuidad de la demanda de bienes y productos así como el desconocimiento de las aptitudes, condiciones o calificaciones de los trabajadores de reciente ingreso. Por lo tanto, en términos estrictamente lógicos, un contrato por tiempo determinado es

[86] Esta aseveración, sin embargo, puede ser discutida desde la perspectiva de la flexiguridad tanto en la dimensión subjetiva como objetiva de la seguridad laboral. Esta corriente aboga por una gran rotación y movilidad ocupacional en las trayectorias laborales, con seguridad de ingresos y de inserción entre el cambio de una transición y otra y además, asocia esta movilidad con percepciones de alta seguridad (Jorgensen 2009). Una de las preguntas que admiten este tipo de enfoques es hasta qué punto, entonces, la estabilidad en el empleo, per sé, es un indicador válido y confiable de la seguridad laboral en la actualidad, especialmente en determinados sectores de productividad y en ciertos grupos de edades.

útil en la medida en que las restricciones legales a los despedidos por contratos indeterminados sean altas o muy exigentes. Es decir, si fuera fácil (normativamente) despedir a un trabajador con contrato por tiempo indeterminado, la figura institucional del contrato por tiempo definido carecería lógicamente de alguna utilidad productiva (Marshall 2000).

Entre México y Argentina existen discrepancias importantes no solamente con respecto a los tipos de contratación sino también en lo referente a los tipos de despido, indemnizaciones, definición de causas o posibilidades de reinserción.

En el caso de Argentina, hay un grado mínimo de seguridad en el empleo y en la estabilidad de las condiciones contractuales que está garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional[87]. A pesar de ello, el régimen institucional de despido se puede caracterizar como históricamente flexible (Caro Figueroa 1993) en la medida en que nunca ha reconocido exigencias causales o instancias administrativas o judiciales previas. Aunado a esta debilidad institucional del contrato por tiempo indeterminado, durante la década de los noventa se agregaron una serie de modalidades contractuales temporales que no requerían la acreditación de causas justificadoras, incorporando mayores incentivos a la facilidad de evasión del contrato indefinido (Goldín 2008)[88].

[87] Artículo 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

[88] Esta ha sido una de las reformas aplicadas con mayor intensidad durante la década de los noventa en Argentina. En 1991, la ley nacional de empleo reconocía al menos cuatro de estas modalidades: dos de ellas eran para jóvenes menores de 24 años en busca de su primer empleo y tenían una finalidad formativa: "prácticas" para aquellos con formación profesional y "trabajo- formación" para jóvenes sin formación previa. Las otras dos modalidades eran las de "fomento del empleo" para desempleados y "lanzamiento de una nueva actividad". Se las llamó modalidades promovidas y no generaban derechos de indemnización. En 1995 se agregó una nueva modalidad: "especial de fomento del empleo" y estaba dirigida a mujeres,

La flexibilidad del despido en Argentina se equilibraba con el alto costo de las indemnizaciones. En general, la figura de la indemnización ha sido el instrumento tradicional para reducir el riesgo de pérdida de empleo (Weller 2007) a través del desincentivo al despido. Es decir, era relativamente fácil despedir a un trabajador pero era bastante costoso hacerlo ya que, después de los tres primeros meses de trabajo, el mínimo indemnizatorio era de dos meses de remuneración más una indemnización que suplía al aviso previo y otra que se integraba al mes de retiro[89]. Hacia finales de la década de los noventa, se suprime ese tope y se lo sustituye por una lógica de proporcionalidad entre monto y tiempo. Ello no afectaba demasiado a los trabajadores de larga antigüedad pero en cambio se redujo muchísimo el costo de la indemnización para los vínculos de corta duración[90].

A su vez, en la misma reforma que reduce los costos de la indemnización, se suprimen las modalidades contractuales temporales mencionadas anteriormente. A partir de esta nueva reforma, las modalidades temporales admitidas son las fijas o eventuales según se conozca o no la duración de finalización del trabajo. Junto con la figura del contrato eventual, se habilitan también las posibilidades de la subcontratación ya que el empleador puede recurrir a las empresas de servicios eventuales que son las que ejercen el vínculo directo con el trabajador y por lo tanto, las que tienen a cargo su seguridad.

A partir de la crisis de 2001 que afecta a la Argentina, se realizan nuevas reformas normativas para desalentar los despidos, duplicándose su indemnización (Goldín 2008), con el fin de aumentar la protección de relaciones laborales individuales (Weller 2007). En 2004 se establece por ley que esa duplicación sería efectiva hasta lograr que el índice de desempleo fuera menor a los dos dígitos, medida lograda recién en 2007 cuando finalmente se suprime ese principio de duplicación, recuperando la indemnización su monto histórico: un mes de salario por cada año de

---

discapacitados, trabajadores mayores de 40 años y ex combatientes de Malvinas. En ese año también se suprimieron muchos requisitos de este tipo de contrataciones para el caso de las pequeñas empresas y se introdujo el conocido "período de prueba" en los contratos por tiempo indeterminado vigente hasta la actualidad. Durante el período de prueba, se puede despedir al trabajador sin justificación ni pago indemnizatorio. Además, la modalidad "formativa" del contrato de trabajo le quitaría a la formación el carácter laboral que había tenido en Argentina desde mediados de los años cuarenta.

[89] Vale decir: un trabajador despedido a los tres meses recibía, por ley, una indemnización superior a los salarios percibidos durante el tiempo total de su trabajo.

[90] La lógica conceptual detrás de la crítica a las altas indemnizaciones se encuentra en el argumento de la inhibición de la movilidad laboral (el tránsito de una actividad a otra) y la obstaculización de la inclusión de jóvenes y mujeres "recién llegados" al mercado de trabajo (Weller 2007).

antigüedad en el empleo. En medio de ello, en 2003, se deroga nuevamente la proporcionalidad entre monto y tiempo y se instala un nuevo tope mínimo indemnizatorio (aunque no a dos meses como era antes sino sólo a un mes).

Bajo estas consideraciones, la institución del contrato y el despedido en Argentina puede definirse como un *régimen de estabilidad relativa* (Goldín 2007) y de enorme flexibilidad jurídica, en la medida en que si bien el despedido injustificado es ilegal, si se incurre en ello, la consecuencia punitiva no es más que una indemnización (y no la anulación de la medida como en el caso de regímenes de estabilidad absoluta)[91]. En estos términos, el contrato de trabajo en Argentina sería una figura lo suficientemente frágil como para que, desde la perspectiva de la inseguridad en el trabajo, el indicador de su existencia de cuenta por sí mismo del nivel de seguridad de los trabajadores subordinados[92]. Ello no implica subsumir su capacidad institucional sino considerar el significado de la institucionalidad en cada contexto de análisis. Si se agrega que esa flexibilidad jurídica se retroalimenta de una relativa flexibilidad económica (ya no es de dos salarios sino de uno la indemnización correspondiente al despido injustificado aunque evidentemente es más costosa a medida que la antigüedad del trabajador es mayor, de allí su relatividad), el esquema se vuelve aún menos rígido[93].

La brevísima descripción de estas reformas relacionadas con el tipo de contrato de trabajo, con las posibilidades de despedido y los efectos indemnizatorios en Argentina, permite ilustrar no

[91] Una excepción la constituye la situación de despidos masivos por razones económicas que supone procesos de negociación mediados por el Ministerio de Trabajo, conocidos como "procedimientos preventivos de crisis" como medida transitoria para impedir el aumento del desempleo.

[92] Algunas evidencias asociadas a este vínculo entre contrato e inseguridad podrán observarse en el cuarto capítulo de esta investigación.

[93] Existe un debate en torno a la temporalidad de los contratos que sostiene que las modalidades contractuales temporales tienden a exacerbar la rotación de los trabajadores y por lo tanto impactan no sólo en su seguridad sino también en el compromiso, motivación e involucramiento de los mismos, o bien, en los incentivos de capacitación por parte de las empresas porque dicha temporalidad reemplaza a la flexibilidad funcional consistente en la reasignación de tareas, rediseño de jornadas, etc. (Consejo Económico y Social Español 1996). Sin embargo, habría que matizar esas conclusiones en la medida en que los contratos temporales son eficientes cuando los costos de los indeterminados son altos. Pero si ello no es así (y en tal caso, los contratos temporales no tendrían demasiada utilidad), la indeterminación del contrato podría ser tan proclive a la rotación como los de tiempo definido (situación que sucede, por ejemplo, en los países en los que predomina la llamada flexiguridad como Dinamarca). Esta perspectiva estaría más asociada a la llamada flexibilidad toyotista (Pérez 2002).

sólo la drasticidad de las reformas, sino su velocidad y volatilidad en el corto y mediano plazo[94]. Frente a un esquema institucional que databa de mitad del siglo veinte, en un lapso de siete años se realizaron al menos tres reformas sustanciales (y además retroactivas algunas de ellas) para mediar el vínculo de las relaciones laborales. Ello es un ejemplo de cómo, en las prácticas, instituciones de seguridad laboral pueden generar mayores procesos de inseguridad. Si bien las instituciones son conceptualmente concebidas para reducir incertidumbre (en cuanto esclarecen reglas, establecen rutinas de comportamiento y todo mundo sabe lo que tiene que hacer)[95], este tipo de flexibilidad no sólo aumenta la inseguridad de los trabajadores subordinados en términos objetivos sino que las transformaciones permanentes y continuas (y además retroactivas) generan un ambiente de inseguridad generalizada en la medida en que las reglas del juego se modifican constantemente y se va deconstruyendo un desconcierto social en el cual, no se sabe bien lo que se tiene que hacer, por más definidas que estén esas normas.

Sin recurrir a tanta movilidad reformatoria, la legislación mexicana establece que, en principio, toda relación laboral tiene la condición de ser por tiempo indefinido, aunque agrega, con excepción de contratos temporales y por obra determinada. Además, la falta de contrato escrito no privaría (por ley) al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados. La legislación laboral vigente en México perdura desde 1970 sin que se la haya reformado sustancialmente en las últimas décadas. A su vez, esta estructura normativa contempla, diferenciadamente, protecciones para las relaciones individuales de trabajo y para las relaciones colectivas. En las relaciones individuales, las reformas de los últimos años estuvieron contempladas, exclusivamente, a reducir el trabajo infantil (aumentando la edad para el trabajo de los doce a los catorce años).

Más que la importancia de lo indefinido del contrato, en México, la institución más notoria es la del contrato por escrito (sea indefinido o no). Una vez visibilizada esa figura, la estabilidad o temporalidad del contrato se clasifica como temporal o indefinido, aunque normativamente no

[94] Argentina y Perú fueron los países que, durante la década de los noventa, realizaron las reformas más profundas en materia de seguridad laboral (Vega Ruiz 2005) mientras que México fue uno de los países que no registró cambios significativos en su legislación laboral (Ruiz Durán 2009).

[95] Como se sabe, ésta es una definición clásica desde la perspectiva neoinstitucional que sostiene que, en sociedades modernas, las instituciones tienen la función principal de reducir la incertidumbre estableciendo una estructura estable de la interacción humana (North 1993).

está permitido el contrato a prueba, como en el caso argentino. Sin embargo, las modalidades por tiempo determinado o por obra determinada permiten su aplicación de hecho (Bensusán 2006, Pérez 2002, Ruiz Durán 2009), sin ninguna garantía relacionada con las prestaciones sociales o con la estabilidad del empleo.

Ruiz Durán (2009) clasifica al menos tres tipos de formas de hecho de introducción de la flexibilidad contractual en México. Una de ellas es el llamado *derecho de piso*: son modalidades que no establecen ningún tipo de relación laboral concreta y a los trabajadores se les da la "oportunidad" de trabajar a través del apercibimiento exclusivo de propinas, sin ningún goce de salario. Esta forma de contratación es típica entre los trabajadores de las estaciones de servicio o entre los meseros de buena parte del sector gastronómico. Otra manera de eludir el tipo de relación laboral establecido en la legislación es a través de la modalidad de *asociados*: el trabajador no es un empleado del establecimiento sino un "socio" del mismo, modalidad que ha sido implementada en varias cadenas multinacionales de servicios. Finalmente, una de las formas más utilizadas como paralela a la contratación indefinida es la de *honorarios asimilables a salario* que supone una contratación limitada donde parte del salario se remunera conforme a la regulación institucional y la parte más importante por fuera de dicha relación, es decir, como honorarios, y por tanto, exenta de una determinada relación laboral.

En términos institucionales, no obstante, la situación del despido en México es menos flexible que en Argentina. Si bien la desvinculación laboral se puede generar, su justificación está más definida y además, el despido por causas injustificadas tiene costos y sentencias administrativas y jurídicas más severas. Tampoco aparecen en la legislación mexicana posibilidades de ruptura de la estabilidad laboral del trabajador por causas asociadas al mercado o a las crisis económicas como en Argentina.

En cualquier caso, y como una comunalidad con el resto de América Latina, así como el contrato de trabajo es la institución por excelencia para preservar el puesto de trabajo (y no necesariamente la seguridad en el empleo), la indemnización es el mecanismo normativo privilegiado y justificado socialmente como compensación por la pérdida de empleo. Como bien señala Tockman (2008), es un mecanismo simple, legítimo (como instrumento de compensación)

y, además, generaría incentivos para la búsqueda inmediata de empleo (a diferencia de la argumentación generalizada sobre el seguro de desempleo[96]).

Con restricciones y falencias, la figura del seguro de desempleo está siendo cada vez más reconocida en la región y funciona desde hace varios años en Argentina. En el caso mexicano, aunque el seguro de desempleo no existe de manera generalizada, entre algunos sectores "extremadamente" formales hay esquemas de cuentas individuales, como parte de las prestaciones sociales, en los que el empleador deposita de manera periódica una suma establecida por ley y en caso de despido (o de renuncia), el trabajador puede hacer uso del monto acumulado (Velásquez 2010). Algunos estudios señalan que la función original de las cuentas individuales se ha visto debilitada en la medida en que estos fondos se utilizan cada vez más para fines ajenos a la protección del trabajador frente al desempleo (Weller 2007), y, en cambio, se accede a ellas para resolver contingencias más inmediatas (enfermedades, vacaciones, eventos sociales[97]). Más que la forma de la protección, en este caso el principal problema es de cobertura en la medida en que la mayoría de estas figuras están reducidas al empleo formal, privado y de tiempo indefinido, aunque Argentina contempla modalidades específicas para seguros de desempleo entre trabajadores temporales.

Otro de los principales mecanismos de flexibilidad interna en ambos contextos de análisis es la remuneración variable o la reducción de costos laborales. Con excepción de la figura del salario mínimo[98], ni en Argentina ni en México se establece algún tipo de restricción para cualquier modalidad de variabilidad que se fije por convenio colectivo o por contrato individual. En el caso de Argentina, a partir de este mínimo, para aquellos trabajadores que pertenecen a un sindicato, los montos salariares se determinan por convenios colectivos de trabajo y para quienes cuentan

[96] También con respecto al seguro de desempleo se encuentran posiciones divergentes, ya que mientras algunos autores lo consideran un desincentivo para la búsqueda de empleo (situación que se está observando en España en los últimos años), para otros es precisamente la seguridad que genera esta institución la que permite la aceptación de la destrucción de los puestos de trabajo por razones técnicas o de reestructuración productiva (Boyer 1988).

[97] Este tipo de prácticas dan cuenta de cómo, criterios sistémicos de distribución de riesgos laborales se terminan utilizando para la reasignación de riesgos aleatorios. Dicho burdamente: parecería que la distinción entre tipos de riesgos que Esping Andersen establecía en el capítulo anterior, en las realidades latinoamericanas pueden intercambiarse con relativa facilidad. Ello no es sólo un problema institucional, sino también de apropiación cultural de los regímenes de bienestar.

[98] La bibliografía especializada destaca el cambio histórico que ha sufrido la concepción del salario mínimo en cuanto surge como instrumento para limitar la capacidad impositiva de los empleadores y termina estableciéndose como un límite normativo para combatir la pobreza (Benjamín 1995).

con una relación laboral individual, sólo el contrato establece la remuneración a percibir[99]. Varios estudios coinciden en que si bien la regulación argentina considera detalladamente lo concerniente a la forma y temporalidad de los salarios, su especificidad se torna difusa al momento de tener en cuenta su estructura y monto (Grassi 2003, Fernández 1997, Kaplan y Novaro 2006).

Una de las prácticas más utilizadas (y analizadas) en la Argentina de los noventa con respecto a la asignación de las remuneraciones ha sido la llamada "desvalorización" del salario (Goldín 2008), un mecanismo de flexibilidad económica consistente en tratar parte o conceptos del salario como si no lo fueran (como la modalidad de honorarios asimilables en México). Esos nuevos "beneficios sociales" (vales de alimentación o despensa), evidentemente, no son tomados en cuenta al momento de realizar aportaciones o contribuciones al sistema de seguridad social ni como cómputos para otro tipo de cálculo que beneficie los ingresos del trabajador (aguinaldo, vacaciones, etc.). Este tipo de evasión fiscal y económica no sólo afecta el capital individual del trabajador sino también la financiación misma del sistema público (Grassi 2003) en la medida en que estos beneficios no están gravados impositivamente. Durante 2007, y junto con medidas mencionadas anteriormente a partir de la recuperación del empleo, estas prestaciones vuelven a tener el carácter salarial que se les otorgaba hasta antes de los noventa.

En el caso mexicano, el mecanismo de los costos bajos para asegurar la productividad se realiza de manera histórica y permanente en el mercado de trabajo interno (Mora Salas y Oliveira 2009). Un dato durísimo derivado de este tipo de flexibilidad de hecho es que los salarios reales entre 1994 y 2007 han perdido un poder adquisitivo de veinticinco por ciento (Ruiz Durán 2009). Ello queda confirmado también con lo observado a través de los convenios colectivos de trabajo, donde el salario diario sigue siendo igual o menor a un salario mínimo (Pérez 2002). Como se sabe, en este país el salario mínimo se encuentra fijado a niveles muy bajos como proporción del salario medio y en cuanto tal, sus cambios raramente tienen consecuencias efectivas en el nivel de vida de la población trabajadora.

[99] Como en el caso mexicano, se establece un salario mínimo vital y móvil, determinado por un consejo de empleadores, trabajadores y gobierno que, durante toda la década de los noventa y principios de los años siguientes permaneció sin cambios (con un valor nominal de doscientos pesos o doscientos dólares durante los años de convertibilidad) hasta que en 2007 se estableció en novecientos ochenta pesos (algo más de trescientos dólares).

A pesar de esta fragilidad, la existencia legal de un salario mínimo al menos establece un piso a la estructura salarial, afecta al salario medio (especialmente a través de la negociación colectiva) y en definitiva se convierte en un freno (aunque débil) a las estructuras de desigualdad en la región (Marshall 2006). Además, es una de las disposiciones normativas que mayor capacidad efectiva tiene para impactar en las economías informales en la medida en que opera como una señal dinámica de fijación de salarios, especialmente cuando su valor es reconocido y respetado socialmente (BID 2004).

El tercer dispositivo importante de flexibilidad interna relacionado con la regulación del mercado es la jornada de trabajo. Desde 1929, el sistema institucional argentino regula la jornada laboral a partir de los criterios fijados por la Organización Internacional del Trabajo y establece que las prestaciones no pueden ser superiores a las ocho horas diarias o bien, a las cuarenta y ocho horas semanales. Como bien hace notar Goldín (2008), esta especificidad de ocho horas "o" cuarenta y ocho semanales agrega una flexibilidad sutil al convenio de la OIT (que establece ocho horas "y" cuarenta y ocho semanales) ya que permite su distribución de una manera más laxa y desigual en el transcurso de la semana.

El mayor componente de flexibilidad asociado a la jornada queda establecido a comienzos de los noventa cuando, por ley, se incorpora la jornada flexible o modulada, consistente en permitir una mayor variabilidad en la distribución de las horas diarias o semanales. Este tipo de medidas contribuye a acotar la inseguridad de los empleadores asociada a la incertidumbre del comportamiento de los mercados, manejar con mayor discreción los tiempos de la productividad y poder responder, sin mayores restricciones (por ejemplo sin tener que pagar horas extras) a los movimientos anticíclicos económicos. La implementación de este mecanismo ha sido generalizada por el sistema económico argentino durante toda la década de los noventa (Grassi 2003), cuya disponibilidad sigue hasta la actualidad.

A ello debe agregarse que, desde 1995, aparece el contrato a tiempo parcial donde el trabajador puede ser contratado por una jornada de medio tiempo. Lo importante de esta figura es la posibilidad de que los aportes a la seguridad social también sean proporcionales a esas horas de trabajo. Este nuevo mecanismo de flexibilidad económica facilita el acceso a las prestaciones de la seguridad social para trabajadores sub-ocupados y en cuanto tal, legitima su figura y su aceptación social (Goldín 2008). Lo interesante de este tipo de dispositivos institucionales es que

introduce, simultáneamente, seguridad e incertidumbre en la vida de los trabajadores, en la medida en que disminuye su seguridad al introducir la posibilidad de la proporcionalidad de los aportes jubilatorios pero, a su vez, en contextos de desempleo estructural, hace que la contratación parcial facilite las condiciones para poder acceder, por ejemplo, a una obra social. Ello es indicativo también de por qué, aun en condiciones de subocupación, se pueden observar en este tipo de mercados, mayores procesos de seguridad laboral.

En el caso mexicano, la jornada laboral se define a través de la negociación colectiva o bien a partir del contrato individual. En la mayoría de los convenios colectivos de trabajo analizados durante la década de los noventa se observan estipulaciones por encima de las cuarenta y cinco horas semanales (Pérez 2002, Bensusán 2006), donde son las propias cláusulas de dichos convenios las que no respetan las regulaciones normativas de la ley general. Ello, más que representar una flexibilidad de hecho, da cuenta de las posibles contradicciones o faltas de correspondencia que pueden ejercen los convenios colectivos sectorizados con respecto a las leyes generales, y en cuanto tal, el gran grado de incumplimiento institucionalizado (de segundo orden) de las estructuras formales del mercado de trabajo.

Que las instituciones habilitan y constriñen comportamientos individuales es una verdad de Perogrullo. Preguntarse en qué medida condicionan, limitan, admiten o justifican dichos comportamientos, es, sin embargo, un cuestionamiento empírico que bien puede aplicarse al cuarto mecanismo de flexibilidad interna contemplado en este análisis: el problema de la movilidad en los mercados de trabajo.

En la normatividad laboral argentina, el empleador está facultado ampliamente para introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajador, siempre que no altere modalidades “esenciales” del contrato de trabajo, como el monto y la estructura de la remuneración, la categoría profesional del trabajador y en menor medida, el horario y lugar de trabajo (Marshall 2006). Por ejemplo, si bien el cambio de turno es una medida “inaceptable”, comenzar a trabajar una hora más tarde no es considerado “un cambio esencial”. Lo mismo sucede con el lugar de trabajo, donde se admiten cambios dentro del mismo establecimiento o fuera pero a corta distancia.

En segundo término, cualquier modificación que introduzca el empleador debería estar "justificada y ser razonable", no debe causar daño moral al trabajador (por ejemplo si un cambio de horario altera la posibilidad de que el trabajador llegue a tiempo para retirar a su hijo de la escuela, en la medida en que son modificaciones que alteran unilateralmente la relación entre trabajo y vida, o trabajo y familia), y no puede utilizarse como sanción o castigo por indisciplina (así como tampoco se pueden imponer multas a los trabajadores, ello en defensa del principio de la intangibilidad del salario) (Grassi 2003). En términos generales, sin embargo, el nivel de flexibilidad institucional referente a las posibilidades de movilidad interna es, en Argentina, lo suficientemente amplia como para introducir alteraciones, resguardando niveles mínimos de seguridad para el trabajador.

Quién tiene que hacer qué tampoco es algo que la ley determine con facilidad ya que no se especifica cuáles son las categorías profesionales que se deben considerar en una contratación y por lo tanto tampoco reconoce cuáles son las tareas y funciones específicas de cada una de ellas. El problema de las categorías ocupacionales queda regulado únicamente por los convenios colectivos de trabajo y no por la legislación general. Ello implica que se desarrolla en el contexto exclusivamente organizacional en la medida en que son las empresas y los sectores los que estipulan los principios regulatorios de este tipo de figuras laborales. Es en los convenios donde se determinan las tareas y funciones del vínculo laboral y ello queda establecido en el respectivo contrato de trabajo[100]. Por lo tanto, el grado de amplitud profesional o polivalencia se define a partir de la categoría ocupacional del trabajador, establecida por contrato y que el empleador no podría modificar unilateralmente.

Si bien, históricamente, en Argentina había prevalecido una tendencia a una categorización ocupacional detallada y pormenorizada con pocas funciones y tareas en cada una de ellas, a partir de la década de los noventa se puede observar un fuerte proceso de reducción de categorías ocupacionales (más difusas) y, por lo tanto, un aumento sustancial de tareas y funciones en su interior (Goldín 2007). Ello, a su vez, admite una mayor capacidad del empleador para instaurar

[100] Esto supone una desafiliación lógica entre categoría ocupacional y calificación del trabajador: se contrata en función de una categoría ocupacional que puede no coincidir con la calificación del trabajador y se lo trata como perteneciente a dicha categoría y no a partir de su calificación. De allí la relatividad de los indicadores cuando se analiza la situación laboral de los trabajadores exclusivamente a partir de su calificación sin tener en cuenta su categoría ocupacional que es, en definitiva, la que determina sus condiciones de trabajo en términos, especialmente, de salarios y prestaciones de seguridad.

cambios de funciones (introducir nuevos criterios organizacionales) sin alterar la categoría ocupacional del trabajador y por lo tanto respetando las condiciones del contrato de trabajo. Esta polivalencia funcional alcanzó amplio reconocimiento en los convenios colectivos concertados durante esa década[101] (Goldín 2008). En ese aspecto, si bien las reformas de los noventa no fueron tan permisivas con estas modalidades de flexibilidad interna, también es cierto que las contra reformas posteriores no han evitado ni restringido este tipo de movilidad funcional en el interior de las empresas.

A diferencia de Argentina, en el caso mexicano, los contratos colectivos no suelen hacer especificaciones sobre la organización del trabajo ya que tienden a concentrarse en los ajustes de salarios, las prestaciones o la jornada laboral (Pérez 2002). Ello sucede, especialmente, porque los convenios colectivo no contemplan todas las actividades de la empresa o bien porque las condiciones estipuladas son lo suficientemente generales.

De todas formas, desde la evidencia empírica se puede constatar el poco uso que se hace, especialmente la industria mexicana, de la flexibilidad funcional, debido principalmente, a la poca variación existente en los cambios tecnológicos de la producción manufacturera (Ruiz Durán 2009). Desde otro punto de vista, De la Garza (2002) demuestra, desde principios de los noventa, una profunda rigidez de los contratos colectivos de trabajo con respecto a las posibilidades de flexibilidad funcional impidiendo la movilidad de los trabajadores entre lugares, departamentos y puesto de trabajo. En este estudio se da cuenta de cláusulas contractuales que ponen freno a la intensidad del trabajo, limitaciones a funciones sindicalizadas e incluso la obligación de la empresa de informar al sindicato sobre cambios tecnológicos y en materia de organización del trabajo. Según los estudios de Pérez (2002), la flexibilidad funcional se reduce en México en los últimos años, especialmente en las pequeñas y medianas empresas o establecimientos, donde evidentemente las posibilidades de movilidad son menores.

[101] Por lo tanto, es de esta institución que depende, finalmente, el grado de polivalencia y movilidad funcional de los trabajadores. Es el empleado, a través del sistema de representación sindical, el que puede limitar o aumentar sus posibilidades de movilidad. De allí que en la práctica, durante la década de los noventa y con una profundamente debilitada y sobre-politizada base sindical, este tipo de flexibilidad interna es admitida de manera generalizada en los convenios colectivos y se mantiene hasta la actualidad. Evidentemente, su uso es aún mayor entre los trabajadores que adquieren relaciones laborales individuales con el empleador.

Finalmente, el impacto que ejercerían las nuevas tendencias de flexibilidad interna sobre los procesos de inseguridad en los trabajadores es profundamente ambivalente y ello está asociado con el nuevo carácter que adquiere el proceso de organización de la producción donde las tareas ya no se definen por su desarrollo sino por sus objetivos (división técnica del trabajo) y las estructuras jerárquicas simples se vuelven anacrónicas u obsoletas frente a la necesidad que exige el sistema productivo de conexiones más descentradas entre trabajadores y productores.

2.2 Dispositivos institucionales de flexibilidad externa: descentrar y diversificar los derechos laborales

Desde la perspectiva de la flexibilidad externa, el mecanismo más importante de protección laboral es el sistema de seguridad social. En México, el diseño institucional del mercado laboral está orientado al lugar de trabajo. En cuanto tal, más que considerar un piso básico de nivel de ingresos o incluir cláusulas especiales para los casos de desempleo, la seguridad en el trabajo queda establecida exclusivamente para aquellos trabajadores asalariados formalmente, ya sea en materia de salud, accidentes de trabajo o retiro (Ruiz Durán 2009). Desde inicios de los años cuarenta, el sistema de seguridad social en este país fue encausado directamente hacia los trabajadores del sector privado a través de un financiamiento tripartito, clásico de estructuras corporativas.

Dado el fracaso temporal de incorporación de grandes sectores de la población (necesario para el mantenimiento del régimen de protección), el sistema de seguridad social fue agregando, mediante mecanismos diferenciados de seguridad social, diversos grupos de trabajadores, todos ellos del sector "no privado" de la economía nacional. Estas nuevas y paulatinas incorporaciones, no fueron, sin embargo, suficientes para contrarrestar la profunda crisis de activos y costos (debido, en parte, a su diseño institucional, al ineficaz funcionamiento de los principios de repartos y a la presión demográfica de la sociedad mexicana) y se procedió, finalmente, a su reforma. Así, el sistema de reparto se transformó en uno de cuentas individuales que, a su vez, en la actualidad, seguiría presentando graves problemas financieros y de déficit de operación (Ruiz Durán 2009). La primera consecuencia de estas reformas es que el crecimiento del déficit del sistema de seguridad social pasa a ser financiado con rentas generales[102] que subsidian a aquellos

[102] De hecho, es el sector público el que más consume una gran proporción de subsidios de rentas generales en este país (Filgueira 2007).

pilares contributivos desfinanciados de sectores "privilegiados" del sector público o de los sectores formales privados. Una segunda consecuencia es que contribuye a que buena parte de los trabajadores no alcancen derechos jubilatorios al final de su vida activa por no haber realizado aportaciones en el tiempo adecuado y con la densidad suficiente. Así, pagos de contribuyentes activos en la actualidad terminarían financiando a quienes sí recibirán jubilaciones en el futuro, aunque no necesariamente serían ellos mismos.

A esta importante reforma de la seguridad social, se debe agregar una segunda relacionada con la incorporación del seguro popular como un sistema de acceso parcial a los servicios de salud para aquellas personas no cubiertas por el sistema tradicional. Es decir, un elemento más de divergencia, discrecionalidad y desintegración en un sistema social ya segmentado y fraccionado de hecho y de derecho que coadyuva a una reproducción estructural de la desigualdad social[103].

Este sistema de seguridad social, fragmentado, acotado, especializado y a su vez, profundamente diverso, se auto observa a través de su propia cobertura: en 2008, menos de cuarenta por ciento de la población económicamente activa se encuentra protegida socialmente. Sin embargo, es menester aclarar que la población no cubierta por la seguridad social constituye en sí mismo una violación a la ley. La legislación establece que "son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: las personas que presten en forma permanente o eventual –a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica– un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen, y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones". En síntesis: todo trabajador subordinado en México debería estar, por ley, protegido por el sistema de seguridad social.

El régimen de seguridad social en Argentina (sistema previsional y de obras sociales) se remonta a principios del siglo veinte a partir de un sistema de salud organizado en obras sociales en correspondencia con la alineación gremial de los trabajadores de cada sector económico: la obra social de los metalúrgicos, de los bancarios, etc.[104] Evidentemente, tampoco este sistema

[103] En la mayoría de los países latinoamericanos, incluyendo México, alrededor del cincuenta por ciento del gasto en seguridad social (es decir, la apropiación de la renta de la seguridad social) se concentra en el quintil superior de ingresos (CEPAL 2005).

[104] De allí que, como bien señala Grassi (2003), el sistema de protección social argentino esté más asociado a la idea de seguro social que de seguridad social en la medida en que depende de la solidaridad y de la

supone un carácter universal de la seguridad social. Sin embargo, a diferencia del régimen mexicano (una estructura bipartita IMSS-ISSSTE), el argentino cuenta con un importante peso del sistema público, además del régimen de mercado y de las obras sociales (lo que supone que todo individuo, con o sin obra social, puede acudir a cualquier hospital público y ser atendido gratuitamente, además de que son las mismas instituciones de salud las que atienen a la población de las diversas obras sociales o seguros privados). Con las reformas de los años noventa, la seguridad social en Argentina se fue conduciendo a un sistema mixto de mercantilización tanto de las pensiones (AFJP) como de las obras sociales (las "pre-pagas").

En Argentina, el problema del régimen de la seguridad social, más que su universalidad (ya que hasta la época de la crisis económica de los noventa, la población cubierta por el sistema fue en aumento progresivo), era el de las profundas desigualdades internas que suponía (Grassi 2003), según la capacidad negociadora y la fuerza económica de los sindicatos y gremios sociales. La generalización del sistema de seguridad social alcanza su punto máximo en 1971 (luego de una reforma de ley que impuso la obligatoriedad de la afiliación a la totalidad de los asalariados) cuando más de sesenta y siete por ciento de la población total del país se encontraba asegurada por alguna obra social (Danani 1992). Sin embargo, al ser un régimen absolutamente dependiente de la lógica interna del mercado de trabajo (los trabajadores están asegurados por rama de actividad), las condiciones de éste durante la década de los noventa fueron determinantes para la cobertura y la variabilidad de sus beneficios, profundizando las inequidades internas y la llamada "aristocracia laboral" de algunos sectores económicos (Mesa Lago y Witte 1992), con lo cual, además, las reformas privatizadoras adquirieron finalmente cierta "legitimidad" para su introducción (en cuanto idea de suprimir privilegios). La mayoría de los estudios sobre el tema coincide en que los nuevos regímenes tienen un alcance menor de cobertura y que el componente sectorial del sistema histórico argentino fue finalmente reemplazado por uno de corte individual, y a la vez asistencial, para quienes quedan fuera de los esquemas institucionales (como característica típica de los regímenes de bienestar más liberales) (Filgueira 2007).

A partir de estos elementos divergentes en materia de seguridad social, el régimen argentino puede clasificarse en la actualidad dentro del modelo de contrato público (Londoño y

---

distribución sectorial de la seguridad, bajo un esquema de autoprotección de clase más que de igualdad social.

Frenk 1997) en el cual, el financiamiento público se combina con la prestación privada de los servicios. Como señala Tamez González y Moreno Salazar (2000), si bien esta modalidad puede favorecer la elección por parte de los usuarios y mayor competencia entre los proveedores, en ausencia de regulaciones eficientes como las que muestra este país, es de esperarse que con el transcurso del tiempo se observe una mayor fragmentación en las prestaciones y una mayor dificultad para controlar sus costos con aumentos generalizados, por tanto, de desigualdad social en su acceso[105].

El régimen mexicano, por su parte, formaría parte del clásico modelo segmentado o dual (Filgueira 1998) en el cual, existe una distinción fundamental entre asegurados y no asegurados, donde los primeros están formados por aquellos asalariados beneficiarios de la seguridad social y los segundos, por el grupo de la población más marginada del país así como gran parte de las clases medias que no está protegida por la seguridad social ni por seguros médicos privados. De allí que sea un modelo, a la vez, de integración vertical (asegurados y no asegurados) y de segregación horizontal (pobres y clases medias entre los no asegurados) (Frenk 1994). Ello responde, además, a que la matriz de estos sistemas se combina con mercados laborales notoriamente menos capaces para crear empleo formal.

Tabla 1. Nivel de cobertura de la seguridad social antes y después de las reformas estructurales, estimada a partir del porcentaje de población activa que contribuyen a la seguridad social. México y Argentina, 2002.

	Argentina	México
Cobertura de los sistemas pasados estimada por aportes reales	50	37
Cobertura de los sistemas luego de las reformas, estimada por aportes reales (2002)	24	30

Fuente: Mesa Lago 2004

[105] En ese sentido, Argentina continuaría formando parte de los regímenes de bienestar de universalismo estratificado (Filgueira 1998) donde, si bien la mayor parte de la población se encuentra cubierta por los sistemas de protección en salud, educación y seguridad social, dicha protección, con excepción de la educación, tiende a ser cada vez más estratificada.

Finalmente, en ninguno de los dos contextos de análisis se establece como punto de partida un criterio de universalidad de derechos sociales asociados a la noción de ciudadanía ni de principios de igualdad para el trabajo subordinado sino de esquemas diferenciados, entre el sector público y privado en el caso mexicano y entre ramas de actividad en el argentino. Mientras en México ello se debe a criterios constitucionales, en Argentina se encuentran establecidos a partir de leyes particulares. La segmentación del mercado de trabajo mexicano, que también resulta de la bifurcación de la institucionalidad laboral con el funcionamiento de los mercados productivos, se encuentra enmarcada en el derecho constitucional y en una profunda fragmentación institucional (Ruiz Durán 2009), donde es la proclividad de las prácticas la que puede llevar, finalmente, a la disfuncionalidad del propio régimen.

El segundo elemento más importante de flexibilidad externa está asociado con la descentralización productiva, la subcontratación, y, en general, las diversas modalidades de tercerización laboral que combinan independencia en la relación contractual con subordinación organizativa. El núcleo duro de la descentralización productiva es abaratar los costos de producción y transacción de la demanda laboral a través de la desvinculación de la protección del trabajo y de esa manera suprimir costos de la llamada laboralidad de las relaciones de trabajo (Ojeda Avilés 1992, Morgado 1999, Goldín 2008)[106], invisibilizando relaciones de dependencia bajo la forma de supuestas relaciones comerciales.

En el caso argentino, durante la década de los noventa, este ámbito de la institucionalidad laboral permaneció prácticamente inalterado desde la perspectiva normativa. Sin embargo, ello no implica la inobservancia de tercerizaciones de hecho que constituyen uno de los principales mecanismos de organización de la producción en los mercados laborales de ese país (Goldín 2008). El régimen legal argentino contempla tres posibles vías de subcontratación: la intermediación débil (1), con corresponsabilidad (2), y fuerte (3), en función del nivel de responsabilidad laboral de la empresa principal. La intermediación es débil cuando el vínculo entre

[106] La idea de "deslaborizar" implica quitar del ámbito del derecho del trabajo a la relación entre empleador y trabajador, o bien, tratar un vínculo de subordinación y dependencia como si no lo fuera. En el caso de Argentina, ello se evidenció institucionalmente en plena década de los noventa con las figuras asociadas al trabajo como aprendizaje y se continúa ejerciendo a través de criterios institucionales como los becarios o los pasantes. Goldín (2008) llama a este mecanismo "deslaboralización subjetiva", como una forma de flexibilidad externa ya que se abaratan costos aligerando la fortaleza de las relaciones laborales.

el trabajador y el empresario es directo (incluye las empresas de servicios eventuales); es con corresponsabilidad cuando el vínculo está mediado por el intermediario, y es fuerte cuando el empresario carece de cualquier tipo de responsabilidad en el vínculo de trabajo con el trabajador subordinado. La conclusión a la que llegan los especialistas en materia de derecho laboral es que si bien las posibilidades de subcontratación están reguladas jurídicamente, para lo único que sirven estas normas es para controlar casos extremos de fraudes, simulaciones u otro tipo de delito grave pero que no son lo suficientemente estrictas como para contener los avances de hecho de la descentralización productiva.

Desde la perspectiva del análisis de la inseguridad laboral, quizás el hecho más significativo de estas modalidades de contratación es la complejidad que revisten para identificar a los participantes de las relaciones de trabajo y por tanto la asignación de los derechos de protección (Goldín 2008): "esas modalidades de contratación implican una creciente segmentación de atributos y responsabilidades propios de la condición del empleador y por lo tanto, el poder de dirección, la apropiación de los frutos, la determinación del lugar de trabajo, la titularidad del interés económico a cuyo servicio se aplica la prestación, la facultad de organizar el trabajo, la responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación, aparecen repartidos o fragmentados entre una diversidad de sujetos contractuales, provocando una desorganización del derecho del trabajo" (Valdés 2001).

En el caso de México, la legislación contempla la institución de la subcontratación mediante la figura del intermediario. Como en Argentina, la normatividad prevé la posibilidad de responsabilidad solidaria para que el empleador no quede completamente al margen de la descentralización productiva. Sin embargo, la estabilidad del contrato no se encuentra establecida entre ese tipo de responsabilidades (no hay obligación de exigir contratos indefinidos) y por lo tanto, uno de los principales mecanismos legales de seguridad laboral queda desprotegido institucionalmente a partir de este tipo de prácticas, dando lugar a una "temporalidad contractual continua" (Ruiz Durán 2009). Nuevamente, como en el caso de la inadaptación de los contratos colectivos a las leyes generales, se observa en esta modalidad cómo son los propios mecanismos institucionales lo que desacreditan o desatienden dispositivos normativos de mayor alcance.

Una paradoja evidente en términos de seguridad, a partir de la generalización de este tipo de prácticas de externalización, es la simulación de trabajo autónomo que portan muchos

trabajadores que, en realidad, tienen vínculos exclusivos, estables y duraderos con sus empleadores, con la ventaja relativa y potencial de adquirir cierta autonomía tanto técnica como funcional (Sanguinetti Raymond 2000). Ello implicaría que, bajo ciertas modalidades, la subcontratación podría habilitar condiciones de seguridad, incluso más aceptables que para casos de subordinados directos de las empresas, como un modo innovador de la organización de la producción, para lo que evidentemente habría que buscar otros y nuevos esquemas de tutela y atribuciones de derechos.

Para sintetizar el problema de la descentralización productiva desde la mirada institucional en Argentina y México, se debe apreciar la influencia normativa siempre en vinculación con el funcionamiento del mercado. En este caso, lo que provoca inseguridad no es la continua reforma de las normas y leyes, sino la desafiliación entre descentralización normativa y prácticas laborales. La falta de adaptación de las reglas institucionales en esta materia a la realidad productiva de estos países, terminó provocando lagunas o vacíos jurídicos en detrimento de la seguridad de los trabajadores. Esta falta de correspondencia entre convenios tradicionales y la incorporación de técnicas o categorías de organización de la producción más novedosas deja profundos espacios para la discrecionalidad de las decisiones de la demanda laboral. Nuevamente, el no saber qué hacer, o en este caso, a quién responder y por lo tanto a quién exigir como interlocutor válido, es un derivado de la inseguridad que puede generar un determinado marco institucional, obsoleto frente a la practicidad de la subcontratación.

2.3 Políticas activas del mercado de trabajo: nuevos vínculos de protección social

Además de la regulación de los mercados internos y de la protección social de los trabajadores, las intervenciones indirectas aunque activas en el mercado laboral también fungen como filtraciones institucionales de la seguridad laboral. Políticas públicas, programas sociales o normatividades que habilitan políticas laborales específicas pueden influir en la intermediación y fomento del empleo, especialmente en el trabajo por cuenta propia o en los micro- emprendimientos[107] (Samaniego 2004, Chahad, 2008). Posiblemente, la gran debilidad relativa de los efectos de estas políticas en la región esté asociada a que, generalmente, se les confiere un trato institucional como medidas de

[107] Como explica Weller (2004), generalmente estas políticas suelen ser menos conflictivas que las reformas laborales en la medida en que estimulan la productividad, reducen costos de transacción y no afectan directamente los intereses de los principales actores en el mercado de trabajo.

emergencia ante la ausencia de otros mecanismos de protección del desempleo, más que como políticas estructurales de desarrollo, de competitividad sistémica o, incluso, de cohesión social.

En Argentina son los llamados planes sociales lo que, fundamentalmente, cumplen dicha función desde finales de los años noventa[108]. En los últimos años, se han agregado además, medidas de estímulos económicos para quienes buscan trabajo o participan en programas de capacitación (como mecanismos de compensación para no inhibir "el riesgo moral" de la búsqueda de empleo que pueden suponer estos planes sociales). En México, por su parte, prevalece la figura de subsidios económicos para la contratación "del primer empleo" por parte de empresas privadas, con la función de habilitar la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo.

Una tercera modalidad de política activa está vinculada con la informalidad, el autoempleo y la pequeña empresa con el fin de estimular el trabajo independiente o bien de regularizar el trabajo asalariado desprotegido. El fenómeno conocido como "trabajo en negro" en Argentina no es nuevo ni atribuible, punto por punto, a las marcadas reformas de flexibilidad laboral de las últimas décadas. No obstante, la combinación de prácticas habilitadas por la laxitud de las normas, la falta de controles públicos, la extensión de la informalidad y el crecimiento de los últimos años del trabajo doméstico (casi ocho por ciento en 2007), coadyuvan a explicar la existencia enorme de este tipo de trabajadores no registrados. Algunos autores relacionan esta problemática, más que con una cuestión de costos, con la importancia de la evasión impositiva que permite generar ingresos al margen de la ley (Palomino 2008). Especialmente en las pequeñas y medianas empresas, la principal fuente de recursos proviene de la evasión del impuesto al valor agregado, a los ingresos brutos y a las ganancias. De allí que para algunos, más que evitar la informalidad a través de los controles de registro de los trabajadores, se deberían implementar medidas que tengan en cuenta reformas impositivas que dosifiquen la evasión fiscal (Grassi 2003).

Desde 1991 se estableció en Argentina un nuevo mecanismo de sanción para desalentar y reducir la implementación del trabajo no registrado para los trabajadores subordinados. A estos incentivos normativos se agregaron algunos de índole económica asociados con los bajos costos de la contratación y del despido, como se mostró anteriormente. Sin embargo, ninguna de estas

[108] Son programas sociales que ofrecen empleos temporales con un salario cercano al mínimo y cuya población objetivo son principalmente los jefes de hogares desocupados a través de un uso intensivo de la mano de obra y que, en los últimos años, se han vuelto un punto de negociación y presión política tremendamente conflictivo entre diversos sectores sociales.

medidas han sido efectivas para reducir el empleo no registrado (Beccaria y Galín 2002), posiblemente, debido a las explicaciones esgrimidas párrafos arriba: la precariedad de los trabajadores asalariados está más relacionada con atributos del sistema fiscal e impositivo (y con las posibilidades de ganancias extra legales) que con medidas exclusivas del sistema laboral (normas laborales y costos económicos).

Como un plan paralelo al de regulación del empleo no registrado en Argentina, en México se lanzaron, a partir del 2000, el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud así como la Declaración Laboral Electrónica, cuyos objetivos eran la promoción de la auto-regulación, con el mismo éxito relativo que en el caso argentino.

Un cuarto componente activo de los mercados laborales que, indirectamente, está diseñado para la mayor seguridad de los trabajadores es la inspección del trabajo. En la Argentina ésta ha sido sumamente débil (como parte de una flexibilidad de hecho de los mercados laborales donde se atrae a la inversión a cambio de la reducción de costos patronales, tal como se observa en ciertas regiones mexicanas) y a pesar de que existen algunas reformas en los últimos años, éstas están más dirigidas a reorientar la evasión fiscal que a proteger el trabajo asalariado. La principal reforma data de 2004 cuando se pone en vigencia el Plan Nacional de Regularización del Registro Laboral para aumentar la formalización e incentivar el registro del servicio doméstico mediante rebajas tributarias (Novik 2007). Algunos datos relacionados con este nuevo plan de registro, indican que un tercio de los trabajadores informales inspeccionados fueron regularizados y que el empleo no registrado disminuyó de cuarenta y nueve por ciento en 2003 a cuarenta por ciento en 2007 (Tockman 2008). Más allá de su debilidad estructural, y ante la disparidad entre la legislación vigente y los niveles de cumplimiento, Argentina ha aumentado notoriamente los recursos disponibles para la inspección del trabajo en los últimos años (Weller 2007).

En el caso mexicano, la inspección del trabajo fue establecida en 1931 y tiene como objeto principal vigilar el cumplimiento de las normas, generar información sobre las mismas y dar cuenta a las autoridades de las respectivas infracciones (Ruiz Durán 2009). Como sucede con los problemas asociados a la regionalización de la sindicalización en el país, en el caso de la inspección del trabajo, hay una profunda disparidad espacial en su nivel de institucionalización. Mientras el gobierno federal ha establecido determinados parámetros de control y supervisión en los últimos años, no se ha logrado que las entidades federativas acompañen este acoplamiento normativo

provocando además, grandes diferencias entre estados[109] (Pérez 2002). Finalmente, en ambos países se observa, aún, un bajo presupuesto destinado a esta institución, una escasa cantidad de inspectores con muy baja calificación y sin demasiada claridad sobre su proceso de trabajo.

La gran mayoría de los mecanismos institucionales formales analizados en los apartados anteriores corresponden casi en su totalidad a la regulación de la relación laboral y por lo tanto al trabajo subordinado, remunerado o asalariado, si bien algunos elementos específicos de las constituciones nacionales así como artículos concretos de la legislación laboral refieren a los trabajadores en su totalidad. Cada uno de estos dispositivos normativos implica que los derechos de seguridad y protección se definen en la relación de trabajo. Ello es un requisito necesario pero no suficiente para la protección laboral, en la medida en que cada vez más, dentro de las relaciones asalariadas, existen procesos de inseguridad mayores. El problema más visible de la concepción del derecho a la protección mediante la relación laboral es que, al anteponer trabajo a seguridad, se atenta contra el principio de autonomía y de universalidad de los derechos sociales. Eso supone una concepción política, cultural y social de la cohesión y del modo de ser en sociedad que queda establecido institucionalmente con pocos márgenes de maniobra para la decisión y procesos selectivos individuales (como por ejemplo, la decisión de no trabajar entre la selección diádica trabajo- no trabajo). Como bien menciona Tockman (2008), desde la perspectiva sistémica del derecho a la protección, éste debería ser garantizado a las personas como ciudadanos más que como trabajadores. Sin embargo, ello no implica la absoluta inexistencia de mecanismos institucionales y/u organizacionales para regular los esquemas de protección de la población no asalariada, en especial, de los informales o de aquellos trabajadores, asalariados o no asalariados que pertenecen a la economía (no sólo al sector) informal. La pregunta que resta es entonces hasta qué punto, la institucionalidad laboral protege, fortalece o favorece a estos segmentos de la población trabajadora en un contexto de marcadas desigualdades estructurales entre los distintos actores del mercado de trabajo.

En ninguno de los países considerados existe de manera formalizada el derecho a desarrollar actividades productivas para micro empresarios o trabajadores independientes. La regulación existente sólo prevé casos de empresas de gran tamaño (que sin embargo utilizan

[109] A pesar de que en los últimos años se han introducido reformas para mejorar este aspecto del funcionamiento de la institucionalidad, un obstáculo adicional al cumplimiento de las normas de trabajo en México es la profunda ineficacia de la justicia laboral (Vega Ruiz 2005, Bensusán, 2006).

contrataciones individuales) o bien de sectores más organizados (Tockman 2008). Sin embargo, en ambos contextos se encuentran sistemas de registro de la actividad productiva, cuya regulación se aplicaría para todo tipo de empresa. El problema evidente es que las más pequeñas no cuentan con los medios ni con la información necesaria para llevar a cabo dichos procedimientos. Tanto en México como en Argentina, por ejemplo, las regulaciones para la obtención de licencias para abrir y cerrar negocios son extremadamente rígidas y numerosas (Loayza, Oviedo y Servén 2005).

Tampoco consta la figura de sociedades individuales de responsabilidad limitada ya existente en varios países del mundo, incluidos algunos en desarrollo (Tockman 2008). Ello permitiría una distinción entre activos del individuo y del empresario (como sucede en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada) y por lo tanto una protección relativa ante la pérdida del patrimonio por causas económicas.

En definitiva, el diseño de la regulación de la protección laboral no sólo se reduce a la existencia previa de una relación de trabajo sino que, como segundo requisito, supone a las características de las empresas de gran tamaño. En el caso de Argentina, en 2003 se agrega un sistema normativo especial para las pequeñas empresas, conocido como "monotributo" (Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes). La principal crítica que ha recibido este nuevo diseño de política pública es de principio (OIT 2006, Bertranou 2007), en la medida en que presume un trato diferencial a los trabajadores en función del tamaño de las empresas y, por lo tanto, quiebra el principio de unicidad de los derechos de los trabajadores (lo que a su vez implica un incentivo para la segmentación del mercado y un desincentivo para la movilidad social). Este sistema (o efecto desplazamiento) opera mediante la sustitución de todos los tributos por una tasa única hasta cierto monto de capital de las empresas. Ello no solamente permite simplificar la declaración e incentivarla sino que, además, incluye contribuciones para la seguridad social, en términos tanto de pensiones como de salud. Este nuevo régimen ha significado un gran avance en materia de protección social para los trabajadores no asalariados, permitiendo, por ejemplo, alcanzar una cobertura de trabajadores independientes en materia de seguridad social superior a Chile (Bertranou 2007).

En los últimos años, en este país, se incorporó también un sistema de pensiones sobre bases no contributivas para personas mayores de sesenta años, independientemente de su pasado o de su trayectoria laboral (el llamado pilar solidario no contributivo)[110].

La experiencia mexicana cuenta recientemente con el programa Cuota Social consistente en un aporte estatal fijo por cada día cotizado por todos los contribuyentes al sistema privado como un esquema de solidaridad dirigida a los afiliados de bajos ingresos, aumentando los niveles de pensiones contributivas mediante aportes del estado (CEPAL 2006). Cabe recordar además que normativamente, en este país, los trabajadores independientes pueden contribuir a un sistema de pensiones como trabajador y empleador, y además, en dicho caso, el gobierno otorga un subsidio equivalente a la contribución patronal cuando el afiliado es un trabajador independiente.

En Argentina, los trabajadores independientes pueden afiliarse a un régimen nacional general, el de los "autónomos" (definidos como aquellos trabajadores que ejercen habitualmente actividades que no configuran una relación de dependencia y constituyen 23 por ciento de los trabajadores independientes), al régimen simplificado para pequeños contribuyentes (67 por ciento), o bien, a las llamadas cajas provinciales para profesionales independientes.

La introducción de leyes y disposiciones de sostenimiento a las pequeñas y medianas empresas ha ocurrido en los últimos años tanto en México como en Argentina a través de medidas relacionadas con financiamientos, incentivos fiscales (en México) o incentivos laborales (en Argentina). En el caso particular de México, también se han simplificado los requerimientos contables para las microempresas. En este país, se exonera, además, a pequeños negocios del impuesto a los activos (Tockman 2008). En general, tanto desde la perspectiva del desarrollo empresarial como desde el desarrollo social, estas políticas son altamente valoradas en la medida en que se reconoce que la actividad de las pequeñas empresas requiere un apoyo especial para poder insertarse mejor en economías profundamente globalizadas y, a su vez, que los sectores de

[110] Innumerables debates desde el clima social actual de la Argentina han alimentado esta medida: *"gente que nunca trabajó, ahora recibe la misma pensión que quien ha trabajado y contribuido durante toda su vida"; "yo quisiera saber cómo va a mantener el gobierno semejante nivel de gastos"; "ahora resulta que los que fueron unos vagos viven igual que el laburante ¿dónde está mi recompensa por haber aportado durante treinta y cinco años?*", son algunas de las expresiones encontradas en los entrevistados con respecto a este tema, lo que da cuenta de la concepción de derechos y ciudadanía de los propios trabajadores en ese país y del nivel de conflictividad social que conlleva este tipo de medidas universalistas.

población que están insertos en ellas demandan fuentes alternativas y específicas de generación de ingresos y seguridades laborales (Weller 2007).

A pesar de estas tímidas manifestaciones, la desvinculación de la seguridad de la inserción laboral resta de ser efectiva en los dos contextos de análisis, con mayores desafíos para su implementación en México que en Argentina. En este último país, entre la introducción del monotributo (que aplica para personas físicas que, anualmente, perciben ingresos inferiores a los cuatrocientos dólares), la ampliación del régimen para pequeños contribuyentes, la agregación de sistemas para incorporar a trabajadores eventuales y en situación de vulnerabilidad (aquellos que tienen planes sociales) y el régimen especial de seguridad social para empleados de servicio doméstico, muestra mayores evidencias de aumentar el registro de los informales y de su acceso a la seguridad social. Según estudios realizados recientemente (Salim y D'angela 2006), los efectos de estas reformas han producido un aumento significativo en el número de contribuyentes activos y en las recaudaciones fiscales[111].

2.4 Relaciones individuales y colectivas de trabajo: la diversificación del conflicto laboral

Finalmente, la relación entre los diseños institucionales y el funcionamiento del mercado de trabajo presenta una modulación fundamental (se tardó en decirlo) en la figura de la protección sindical[112]. Si bien se dará cuenta de la evolución de los movimientos sindicales en ambos contextos de análisis en el próximo capítulo, es necesario resaltar aquí su incidencia en el vínculo específico con las transformaciones asociadas a la flexibilidad laboral ya que, según algunos estudios, de la mayoría de las instituciones laborales, serían las organizaciones sindicales las que más influyeron en la profundidad y eficacia de las reformas estructurales (Forteza y Rama 2002).

[111] En el momento de elaboración de este texto, el gobierno argentino estipula por decreto la universalidad de las asignaciones familiares (ingresos por número de hijos), exclusivas hasta el momento para trabajadores asalariados formales y que a partir de 2009 aplica para trabajadores independientes, trabajadores eventuales asalariados y desocupados.

[112] Desde el enfoque contemporáneo de los movimientos sociales o la acción colectiva (Tilly 1986, Touraine 1988, Tarrow 1994, Melucci 2002), las estructuras sindicales se analizan a partir de un conjunto de rasgos que quedan fuera del alcance de esta investigación: transformación de la capacidad de movilización en acción por medio de la organización, movilización por consenso, estructura de oportunidades políticas, movilización de recursos internos, etc. Los rasgos del sindicalismo que aquí se señalan, en cambio, se circunscriben exclusivamente al vínculo institucional entre una organización de protección de derechos y su modulación contingente (o de resultados políticos diversos, según el neo- institucionalismo) sobre los procesos de inseguridad laboral.

La complejidad de la situación sindical argentina no es difícil de comprender ni ajena a otras lógicas latinoamericanas: existe un ordenamiento legal que regula su organización a través de un régimen de sindicato único impuesto por la ley y habilitado por el gobierno. Ello implica, básicamente, tener en cuenta cuatro postulados: 1. Supone una profunda intervención estatal (el sindicato tiene que estar habilitado por el gobierno); 2. Una fuerte concentración sindical; 3. Un ejercicio de sindicalización excluyente en el interior de las empresas (sindicato único); y 4. Una estructura de representación jerarquizada y vertical. Una de las consecuencias inmediatas más visibles de este régimen es la dificultad para que la representación sindical pueda operar desde las empresas y desde lógicas internas de producción y organización. Este esquema anti-moderno en su organización, permite operar con fuerte intervención desde los niveles más altos del sindicalismo pero deja un margen de maniobra bastante estrecho para sus niveles inferiores. Ello explica, en parte, la profunda inestabilidad de la condición trabajadora a pesar de la fuerza histórica del sindicalismo así como la fragilidad de las negociaciones en el lugar de trabajo, ambas características debilitadas aún más a partir de las reformas (Weller 2007).

Por su parte, el nivel de sindicalización en México estaría modulado por el desaliento histórico a promover la organización de los trabajadores (Zapata 2005) y a una actitud relativamente neutralizada por parte de los sindicatos, con notables y conocidas excepciones. Ello estaría relacionado con la propia estructura sindical: un modelo que garantiza importantes protecciones del empleo y del salario pero con escaza participación de los trabajadores en el proceso de trabajo (De la Garza Y Bouzas 1998, Ruiz Durán 2009). Como en el caso argentino, aunque por vías diferentes, también aquí la tutela de la capacidad estatal sobre las relaciones laborales fue creciendo considerablemente dando lugar a un modelo de canal único, relativamente inflexible ante los cambios de contexto (Rehfeldt 2000).

A ello se debe agregar que la heterogeneidad productiva del país está vinculada a una diversidad sindical regional[113]. Así como los niveles de productividad de las empresas mexicanas

[113] Recuérdese el trabajo de De la O y Quintero (1995) donde se muestran las particularidades que tienen las relaciones laborales en la franja norte del país en materia de flexibilidad. En Matamoros, por ejemplo, los contratos colectivos resultan más protectores que en Tijuana o Ciudad Juárez. Estas diferencias están asociadas a la llamada flexibilidad unilateral que busca, a través de los contratos de trabajo, eliminar la intervención sindical en la regulación de las relaciones laborales (De la Garza 1992). Son las maquilas del norte del país las primeras que logran incorporar este tipo de mecanismos: exclusión del sindicato, libertad de contratación, imposición de tiempo extra de trabajo, trabajo en días de descanso, escalafón por capacidad, etc. (Pérez 2002)

son profundamente variables por regiones, a ello responden tipos específicos de sindicalización. Según algunas taxonomías clásicas de la bibliografía especializada (Carrillo Hualde 1991, Covarrubias y Lara 1993), existirían regiones de flexibilidad máxima con un nivel mínimo de sindicalización (el norte); regiones de flexibilidad moderada que responderían al modelo clásico de las grandes empresas paraestatales; y regiones de flexibilidad mínima en las que se encontrarían las pequeñas y medianas empresas del país.

También en México se observa como una desventaja comparativa el hecho de la generalización de las negociaciones por parte de las centrales obreras sin considerar diferencias en el interior de los sectores productivos, y mucho menos a nivel empresarial[114], imposibilitando medidas de flexibilidad acordes con las necesidades de cada rama o sector (Pérez 2002). En ese aspecto, las diferencias entre los países no son tan pronunciadas: las decisiones sindicales se descentran de la relación del trabajador con su ámbito específico de trabajo y las organizaciones intermedias acatan las decisiones de las centrales a partir de una debilitada capacidad de negociación con las empresas y los establecimientos[115].

Un mecanismo aditivo que permite acotar al ámbito del trabajo las posibilidades de protección de los trabajadores es el principio de negociación colectiva. La última reforma legal que sufrió esta institución en Argentina resta de 2004. Durante la última dictadura militar, la negociación colectiva fue suspendida y recién se recupera su figura a partir de 1988[116]. En la actualidad, aún continúan en vigencia convenios colectivos concertados con anterioridad a 1976 que, a la falta de correspondencia histórica en términos económicos, políticos y sociales, se los reemplaza en la práctica por acuerdos informales o unilateralidades patronales (Goldín 2008). La negociación colectiva en este país mantiene una relativa efectividad en la negociación salarial,

[114] Son las llamadas estrategias ofensivas de reorganización de las formas de gestión del trabajo (Lipietz y Leborgne 1990). Las estrategias defensivas, en cambio, son las tendientes a flexibilizar el contrato salarial a nivel de cada unidad productiva.

[115] Como se sabe, una excepción a este tipo de régimen sindical la componen los sindicatos de Petróleos Mexicanos, de la Universidad Nacional Autónoma de México y de Luz y Fuerza del Centro. Algunos estudios para países desarrollados sugieren que en contextos donde los procesos de negociación colectiva se coordinan en el ámbito nacional tienden a experimentar tasas de desempleo menores, menor desigualdad salarial y menos interrupciones por huelga que aquellos donde la coordinación ocurre a nivel sectorial o donde no hay coordinación alguna (Aidt y Tzannatos 2002).

[116] En general, durante toda la década del ochenta en Argentina, prevalecieron medidas para el restablecimiento de derechos colectivos suprimidos durante la dictadura militar y la ampliación de derechos laborales individuales (Weller 2007).

pero es extremadamente ineficaz en cuanto a las demás regulaciones definidas en los convenios de trabajo. Hasta 2001 los salarios asignados individualmente duplicaban los salarios por convenio, mientras que hacia fines de 2006, el promedio de los salarios por convenio superaba el ochenta por ciento de las remuneraciones asignadas de manera individual (Palomino 2007). Este estrechamiento de la brecha entre salario individual y convenido colectivamente daría cuenta de una recuperación de la negociación sindical y de la limitación que se ha restablecido al espacio de individualización del salario, luego de veinte años de debilidad política sindical en esta materia.

La efectividad de los convenios colectivos de trabajo también muestra ciertos avances en México, donde en los últimos doce años el piso salarial fijado por ley ha sido superado por los salarios reales así como las respectivas prestaciones de ley (Ruiz Durán 2009). Sin embargo, un punto de inflexión en la historia de la negociación colectiva en dicho país, y de sus rendimientos relativos en términos de protecciones laborales, ha sido la crisis de la deuda y el profundo proceso inflacionario que aconteció en las siguientes décadas. Como se sabe, en 1987 se estableció el pacto tripartito de solidaridad económica que permitió controlar la inflación y que, al mismo tiempo, se tradujo en una gran pérdida del valor adquisitivo de los salarios de los trabajadores. Según algunos especialistas (Brachet 2001, Zapata 2005), éste ha sido un gran mecanismo de control instaurado por el gobierno sobre las posibilidades reales de la negociación colectiva en México, repercutiendo sobre el derecho a huelga de los trabajadores o sobre las posibilidades de concertación entre diversos actores sociales, que permanecería hasta la actualidad.

En general, en ambos países, y como subproducto parcial del proceso de internacionalización y deslocalización de los grandes establecimientos, han prevalecido modificaciones al derecho individual mientras que las relaciones colectivas, en general, se han desestabilizado[117] (Weller 2000). En Argentina, las reformas de mayor alcance se aplicaron en condiciones de excepción que dificultaron las posibilidades de una participación más equilibrada entre los diferentes sectores sociales[118]. Por su parte, en México, varias de las transformaciones incorporadas en Argentina durante la década de los noventa, asoman como proyecto a futuro contenido en algunas propuestas parlamentarias de reforma laboral (Ruiz Durán 2009), según las

[117] Algunos de los factores productivos más influyentes en la debilidad de las relaciones colectivas serían: 1. el gran peso de la pequeña y mediana empresa; 2. el aumento de ocupaciones no tradicionales y más heterogéneas y; 3. La reducción del empleo público (Weller 2007).

[118] Cuestión que, seguramente, contribuyó en el largo plazo, a la insostenibilidad de la mayoría de estas reformas.

cuales: 1. se reconocerían legalmente nuevas formas de contratación individual, incluidas las de capacitación o formación como en el caso argentino; 2. se permitiría la institución de la jornada móvil o flexible ya sea para ampliar la jornada diaria de trabajo o la construcción de un "banco de horas" para permitirle a los trabajadores el descanso acumulado de varios días a la semana (coincidente con períodos de menor productividad en los establecimientos); 3. Se simplificarían las obligaciones patronales con respecto a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; 4. Se suprimiría el "escalafón ciego" para basar y justificar los ascensos por vía exclusivamente meritocrática y; 5. Se favorecería la "multihabilidad", es decir, la polivalencia con ajustes salariales correspondientes. Sin embargo, las posibilidades de construcción de espacios para una negociación social que abra paso a dichas reformas estarían extremadamente condicionadas a las transacciones políticas parlamentarias, con poco margen relativo para la concertación social entre un mayor número de actores sociales (Pérez 2002).

Algunos estudios sostienen que aquellos países que tienen mayor capacidad institucional no para evitar sino para resolver conflictos laborales son también los que tienen un mejor desempeño de sus mercados de trabajo (Crouch 2005). Según explicaciones más conservadoras del conflicto social asociado al trabajo, en México serían los lazos políticos que comprometen a las organizaciones sindicales con el partido político dominante los que, en definitiva, determinarían el grado de conflictividad laboral, con relativa independencia de la situación económica. En cambio, en Argentina, las posibilidades de conflicto estarían determinadas, en mayor medida, a partir de las condiciones económicas de la población trabajadora. A su vez, ello indicaría que, en contextos donde la modulación económica (y no la política) es la principal fuente potencial del conflicto sindical, la fuerza organizativa de los sindicatos es relativamente más autónoma o independiente con respecto a los mecanismos de negociación del estado [119] (Zapata 2005). Sin embargo, algunos hallazgos analizados en esta investigación admiten cuestionar estas argumentaciones simplificadoras, resaltando que el nivel actual de conflicto laboral en cada uno de los contextos de análisis se podría observar, al menos, como abierto, contingente, pero especialmente diversificado y complejizado, donde (como se verá en el último capítulo) un elemento central transformado a

[119] Según la encuesta de Latinobarómetro para el año 2001, el porcentaje de entrevistados que estaba de acuerdo con la afirmación *"la relación laboral de los empleadores con los empleados es satisfactoria"* era de 35 por ciento para México y 2.5 por ciento para Argentina (ambos países representaban, respectivamente, los valores extremos para toda América Latina). De hecho, según cálculos de BID (2004), México se encuentra, desde la perspectiva de la conflictividad laboral, en primer lugar con respecto a la "calidad" de las relaciones laborales y Argentina en el penúltimo, solamente detrás de Paraguay.

partir la extensión de la inseguridad laboral es la conceptualización y la construcción de la otredad. Desde este nivel de observación, en Argentina, por ejemplo, frente a la llamada crisis sindical, reaparecen otras formas de solidaridad expresadas en organizaciones sindicales de empleados precarios y desempleados[120] (Ferrero 2005) al mismo tiempo que aparecerían con mayor nitidez, relaciones laborales llevadas al plano individual donde el conflicto se redefine exclusivamente como dificultades personales de trabajadores particulares (Drolas, Montes Cató y Picchetti 2005). A su vez, parecería que estas nuevas emergencias y atomizaciones, esta tensión entre lo colectivo y lo individual en las relaciones de trabajo, estarían vinculadas a la profundidad de la implementación de medidas flexibilizadoras externas e internas respectivamente. Es decir, frente a los resultados estructurales en materia de desocupación y precarización que generaron las políticas de flexibilidad externa, una de las reacciones fue la ampliación de las posibilidades de organización colectiva. Por otra parte, a partir del impacto de la flexibilidad interna sobre la polivalencia funcional de las tareas, la multiplicación de las formas de contratación, la movilidad de los salarios o la disminución de las categorías profesionales, habría nuevas respuestas que tienden hacia una mayor atomización de las relaciones laborales. En términos generales, parecería que las respuestas sindicales a las reformas de las últimas décadas en ambos países fueron diversas aunque fragmentadas. El movimiento sindical fue recurriendo menos a mecanismos clásicos de su manifestación y optando, cada vez más, por resolver sus necesidades en vinculación directa con los agentes estatales (Lucena 2000). Ello estaría relacionado, además, con la reconstitución de las estructuras sociales, cuyo rasgo característico es la heterogeneidad creciente de los actores productivos y la multiplicación de sus lógicas, comportamientos y estrategias.

[120] Desde mediados de la década de los noventa emerge la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que representa un sector minoritario del movimiento obrero organizado con poco anclaje en actividades vinculadas a la producción ya que la mayoría de sus trabajadores son del sector público, desempleados y trabajadores precarios.

2.5 La modulación de los cobijos institucionales sobre las percepciones de inseguridad laboral

El análisis de los arreglos institucionales y los diseños de protección social en cada uno de los contextos de análisis y su vinculación con la seguridad en el trabajo y el funcionamiento de los mercados laborales quedaría incompleto si no se tuvieran en cuenta las percepciones de seguridad de los ciudadanos. Como lo han demostrado varios estudios, la relación entre todos estos elementos aunado a los efecto de la economía, es variable, indeterminada y admite distintas combinaciones posibles (Tockman 2008, OIT 2005, Boyer 2006, Jorgensen 2009) según el contexto de estudio, la etapa del curso de vida por la que atraviesan los trabajadores o los dispositivos sociales e individuales con los que cuentan para lidiar con dicha contingencia. Los principales debates de los últimos tiempos en América Latina reconocen, sin embargo, una relación bastante estrecha entre cada uno de estos factores. Según estos análisis, por ejemplo, una alta estabilidad en el empleo con escasa protección sería percibida como una situación de inseguridad para muchos trabajadores que si bien saben que la probabilidad de perder su empleo es baja, si ello ocurriese, su ingreso sustitutivo sería inferior al que percibían en el trabajo anterior y su tiempo de desempleo sería probablemente más largo debido al ajuste más lento del mercado de trabajo. Por el contrario, una mayor inestabilidad laboral y por ende, una probabilidad de desempleo más alta, asociada a un mayor apoyo de ingresos y reinserción, redundarían en un período de desempleo más corto, más protegido y por tanto, la percepción de seguridad sería mayor (OIT 2004a, Tockman 2008). ¿Puede aplicarse esta argumentación simplificadora para los estudios aquí señalados? En primera instancia, parecería que la complejidad de situaciones laborales por la que atraviesan muchos trabajadores en ambos contextos dista enormemente de estos bosquejos reduccionistas.

La vinculación entre instrumentos de seguridad de empleo y protección laboral y social junto con un esquema de percepciones individuales sobre seguridad ha sido analizada por Boyer (2006) y por Anderson y Pontusson (2007) para una variedad de países europeos. Lo mismo hace Tockman (2008) para el caso de América Latina, identificando cuatro grandes grupos de países. Por un lado se encuentran aquellos países con legislaciones laborales menos exigentes pero acompañadas por un gasto en protección laboral alto y donde los ciudadanos registrarían las percepciones de mayor seguridad en la región: Uruguay, Chile, Argentina y Costa Rica. Del otro extremo, se ubicarían México, Panamá, Paraguay, Colombia, Ecuador y Perú, con legislaciones

laborales estrictas que asegurarían una mayor estabilidad en el empleo mediante altos costos de despido, pero destinando escasos recursos a la protección social. El resultado allí sería de una alta percepción de inseguridad[121]. También en la región se encontrarían situaciones intermedias como Brasil y Venezuela, que combinan legislaciones laborales estrictas con alta protección pero menor sensación de seguridad que la que se experimenta en los países del Cono Sur y finalmente, en los países pequeños y abiertos como Bolivia, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Bolivia, Guatemala y República Dominicana, se encontrarían legislaciones laborales menos estrictas (pero no tan flexibles como las del Cono Sur) y con un menor gasto en protección social y laboral. El resultado allí sería de una alta percepción de inseguridad pero inferior a la registrada en los países andinos, México o Panamá.

Figura 1. Esquema sobre percepciones de seguridad; estabilidad y protección del empleo, laboral y social, en países seleccionados según estudios de Tockman, Boyer y Anderson y Pontusson.

		PROTECCION LABORAL Y SOCIAL	
		ALTA	**BAJA**
PROTECCION DEL EMPLEO	**ALTA**	Legislación laboral estricta Gasto en protección social alto Percepción de seguridad alta Permanencia larga América Latina: Brasil, Venezuela Europa: Francia, Alemania, Suecia	Legislación laboral estricta Gasto en protección social bajo Percepción de seguridad baja Permanencia larga AL: **México**, Perú, Colombia, Panamá, Ecuador, Paraguay Europa: Portugal, Grecia, España, Italia
	BAJA	Legislación laboral flexible Gasto en protección social alto Percepción de seguridad alta Permanencia corta AL: **Argentina**, Costa Rica, Uruguay, Chile Europa: Bélgica, Holanda, Finlandia, Dinamarca	Legislación laboral flexible Gasto en protección social bajo Percepción de seguridad baja Permanencia corta AL: Bolivia, Guatemala Europa: Inglaterra (Estados Unidos)

La principal diferencia en este esquema entre los países europeos y latinoamericanos sería que en esta última región la legislación laboral se convierte en el único y exclusivo mecanismo de seguridad en el empleo y a la vez, que en la mayoría de los países la asignación de recursos para la protección laboral y social es insuficiente (Heckman y Pagés 2005). Por su parte, el denominador común entre países desarrollados y el resto, sería que, aunque los procesos de seguridad en el

[121] Una de las falacias evidentes de este esquema es que contempla sólo periféricamente el problema de la informalidad en la región. Si bien es cierto que los costos del despido son más elevados en México que en Argentina, ello afecta exclusivamente al sistema del empleo asalariado cuando, en realidad, muchos trabajadores con alta inestabilidad se desempeñan en el mercado informal.

empleo sean bajos, la percepción de seguridad puede ser elevada porque lo que más cuenta es la vinculación entre la subjetividad asociada al empleo y la seguridad objetiva de la protección laboral y social (Anderson and Pontusson 2007).

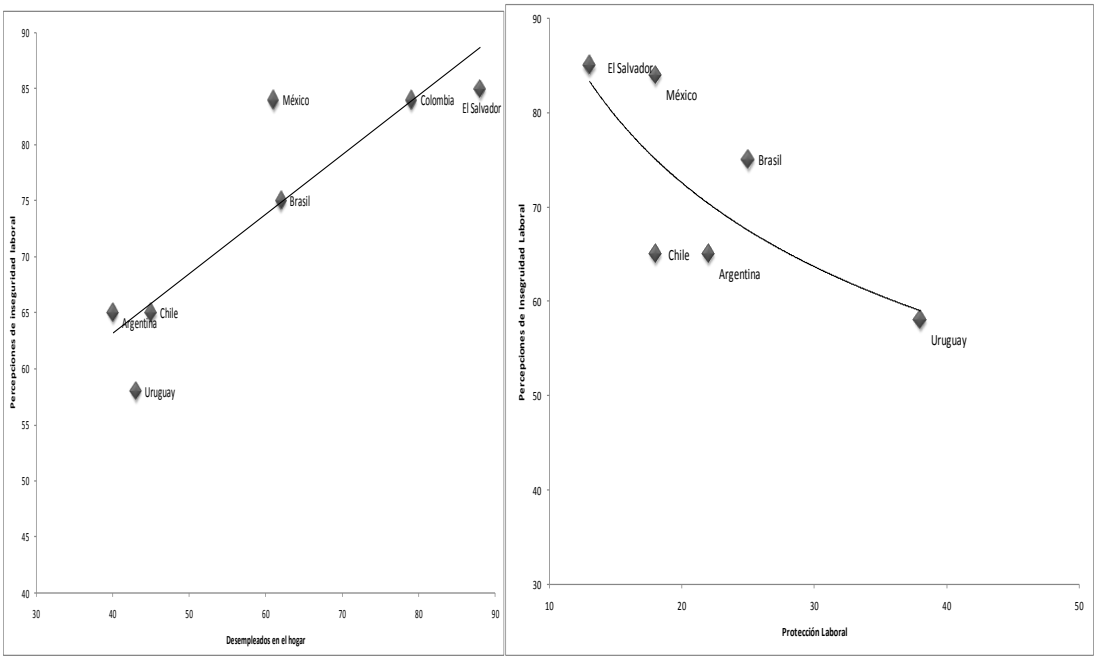
Según este análisis, además, los países con mayor seguridad son los más urbanizados, con alto predominio de asalariados y con un nivel de informalidad más reducida[122]. Estos contextos son los que presentarían una mayor potencialidad en la difusión de la seguridad al resto de la población y por lo tanto, los que menos problemas estructurales tendrían para realizar cambios o evoluciones positivas hacia una generalización y expansión de los procesos de seguridad entre los trabajadores (Tockman 2008). A su vez, son países que tienen una carga tributaria comparativamente más alta (en conjunto presentan una presión tributaria de veinticinco por ciento durante el período 1990-2005, Gómez Sabaini 2006), lo que permite, evidentemente, un gasto social también mayor. Finalmente, en este conjunto de países, las políticas laborales activas alcanzarían a un mayor número de trabajadores por ser mercados más homogéneos y formalizados. Efectivamente, en países como Chile, Argentina o Brasil, las políticas activas superan a las pasivas en términos de participación en los recursos asignados (Velásquez 2005). El gasto en políticas laborales en Argentina promedia el 9 por ciento del producto bruto interno y en el caso de México, el 1.3 por ciento (Berg, Ernst and Auer 2006). Ello implicaría que las percepciones de seguridad asociadas al trabajo estarían más relacionadas con el gasto social y con las políticas activas del mercado de trabajo que con condiciones asociadas a la protección legal o normativa del empleo.

Si bien en el último capítulo se analizará con mayor detenimiento las percepciones asociadas a la (in)seguridad de las trayectorias laborales, pueden comenzar a delinearse algunos aspectos generalizados. En primer lugar, varios estudios han registrado una tendencia sistemática a la ampliación de las sensaciones de inestabilidad desde las percepciones individuales, manifestándose especialmente en términos de temores per pérdida del empleo que, en algunos contextos, serían "superiores" a la "realidad objetiva" prevaleciente, como una especie de sobre significación de la inseguridad y del miedo construido socialmente (Venard 2002, BID 2004, Schmidt 2005). Para el caso de América Latina, en 2005, en promedio, 75 por ciento de los

[122] Esta distinción es acorde con un sinnúmero de estudios que han intentado clasificar a los países de la región a partir de sistemas de bienestar, convergencias históricas, procesos de industrialización tempranos y tardíos, etc. (Jatoba 1998, Huber 2005, Duryea et. al. 2003, Mesa Lago 2004, Martinez Franzoni 2007)

trabajadores estaba preocupado por quedarse sin trabajo en los próximos doce meses (proporción que se mantiene invariante desde 2001). Para el caso de Argentina, la percepción de inseguridad laboral alcanza a 65 por ciento de la población entrevistada y para el caso mexicano a 85 por ciento. Por otro lado, 40 por ciento de los entrevistados en Argentina afirmaba que en su hogar ha habido al menos un adulto desocupado en el último año, mientras que en México ese valor ascendía hasta 61 por ciento (Latinobarómetro 2005). Esta preocupación por el (des)empleo en el futuro, además, se reforzaría con una baja credibilidad en la protección que proporciona la ley laboral: solamente 21 por ciento de los entrevistados se siente protegido por la legislación vigente en Argentina y 18 por ciento en México.

Figura 2. Percepciones de inseguridad laboral, nivel de desempleo en los hogares y protección laboral. Argentina y México, 2005.



Fuente: Latinobarómetro 2005

A las conclusiones que llegan otros estudios internacionales (SAPRIN 2002, Narayan y Petesh 2002), con matices según los países y las regiones, es que, en general, las percepciones de los trabajadores sobre los procesos de privatizaciones, el declive industrial o la apertura de los mercados internos, revisten un agotamiento de sus activos y un incremento de su inseguridad. Especialmente en América Latina, los participantes de estas investigaciones han descrito el

deterioro y la pauperización económica y social ocurrida en sus respectivas comunidades como consecuencia de la crisis económica y las reformas políticas. Entre los principales factores explicativos mencionados se encuentran el cierre de fábricas, el desplazamiento hacia una economía de servicios y la expansión de la economía informal. En Argentina, uno de los términos que más se utiliza para dar cuenta del aumento de la inseguridad laboral es "el deterioro de la calidad de vida" (SAPRIN 2002).

A partir de estos escasos datos nacionales, vale la pena realizar un par de consideraciones. En ambos contextos, las percepciones de inseguridad con respecto a la pérdida de trabajo son realmente altas, aunque mayores para el caso mexicano. También se observaría un vínculo bastante estrecho entre esas percepciones de inseguridad y la existencia de desocupados en el hogar por un lado, y los niveles de protección laboral, por el otro. En ese sentido, parecería que, tal como lo indica el esquema presentado por Tockman y Boyer, la escasa protección social sería percibida como una situación de mayor inseguridad para muchos trabajadores. Sin embargo, al menos dos grupos de complejidades pueden agregarse a esta correlación simplificada. La primera es que este vínculo entre protección laboral y percepciones de inseguridad estaría modulado por una alta estabilidad en el empleo (de allí que su referencia sea el caso mexicano donde lo que se observaría es un nivel menor de desocupación pero con escasa protección). No obstante, la estabilidad en el trabajo no se define exclusivamente por la transición del desempleo sino también por la gran movilidad interna del mercado laboral. Desde esa perspectiva, la inestabilidad laboral también sería mayor en México aunque el tiempo del desempleo no necesariamente sea más largo (porque el mercado laboral allí es más eficiente o más rápido para realizar sus propios ajustes). Por el contrario, en el caso de Argentina lo que se observaría es una mayor inestabilidad desde la perspectiva de la desocupación pero una menor movilidad entre transiciones ocupacionales, aunque los períodos de desempleo sean más largo y, efectivamente, más protegidos. Estas asociaciones indicarían que a los esquemas anteriores (mundialmente aplicados y analizados) habría que agregar componentes de inestabilidad laboral que tengan en cuenta otras condiciones además de la desocupación (como la movilidad) para una comprensión más acabada del vínculo entre funcionamientos de los mercados y percepciones de inseguridad. A su vez, parecería que el peso del tiempo de la desocupación tiene un impacto más limitado sobre las percepciones de seguridad (dado que esta duración es mayor en el caso de Argentina) de lo que suponen estos marcos explicativos. Quizás, ello esté justificado porque la noción de temporalidad

que implica la inseguridad traspasa la duración de las transiciones laborales. La experiencia cotidiana del tiempo estaría vinculada con las percepciones y las condiciones de inseguridad en el mercado de trabajo, aunque desde dimensiones más complejizadas de lo que admiten estas generalizaciones: porque les falta tiempo libre a algunos trabajadores que deben trabajar más de ocho diarias para poder mantener un determinado nivel de vida o porque simplemente la vorágine de algunos trabajos, especialmente aquellos globalizados, no les permite trabajar menos horas; porque hay tiempos libres obligados asociados a la subocupación; porque hay tiempos muertos en las empresas producto de la baja productividad, especialmente en determinadas etapas del año; porque el tiempo social que marca las pautas de reproducción del mundo asalariado convive en de-sincronía con el tiempo privado que marca la separación entre trabajo y no trabajo entre los trabajadores no asalariados; porque dentro del mundo no asalariado, existe una infinita variedad de tiempos privados relacionados con la autonomía y las posibilidades que genera el manejo de ese tiempo; porque la existencia de jornadas móviles que supone la flexibilidad interna de muchas empresas hace que, para esos trabajadores, la noche se convierta en una extensión del día de trabajo, en una no distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo socialmente normado; porque, en definitiva, las posibilidades temporales asociadas al trabajo en el nuevo modelo de acumulación (como presente y como trayectoria) se habrían multiplicado y diversificado. A pesar de ello, ninguna de estas alternativas es contemplada en el análisis de las permanencias que establecen estos marcos analíticos (ver figura 1).

No obstante esta debilidad relativa, la observación que sí admiten los datos presentados es que en contextos donde la protección institucional y el gasto en materia social son elevados, las percepciones sobre inseguridad en el trabajo serían menores, con relativa independencia del nivel de desocupación o informalidad. En definitiva, parecería que los cobijos sociales e institucionales, aunque atenuados históricamente, continúan fungiendo como modulación fundamental para explicar los diferenciales de inseguridad subjetiva, especialmente cuando éstos resultan relativamente extensivos hacia toda la población trabajadora. Estas explicaciones se relacionarían con los distintos momentos del proceso de diferenciación social por el que atraviesan cada una de estas sociedades. En contextos menos diferenciados (aunque pauperizados), la menor complejidad social también supone procesos más débiles de inseguridad en el mundo del trabajo. Ello puede estar asociado, a su vez, con una mayor capacidad de adaptación a las contingencias (Drake 2001) o incluso con una sobre significación del optimismo social (Schmidt 2005). A estas modulaciones se

deben agregar, finalmente, distinciones sociales, demográficas y, especialmente, locales, que incidirían profundamente en la heterogeneidad de las percepciones sobre inseguridad en el trabajo y que tampoco tienen en cuenta los esquemas generalizados sobre inseguridad laboral en América Latina.

Consideraciones finales

La complejidad de la relación entre desregulación del mercado de trabajo y flexibilidad del proceso productivo que se ha intentado explicitar en este capítulo desde una dimensión institucional, exige matizar algunas conclusiones apresuradas sobre el funcionamiento de los mercado de trabajo en ambos contextos de estudio. Algunos análisis, por ejemplo, dan cuenta del carácter flexible que tiene el marco normativo actual mexicano del trabajo debido a la constatación de que no ha sido necesario modificarlo para que se impongan, de hecho, nuevas, y más precarias, condiciones de trabajo (Zapata 2005, Bensusán 2006).

En términos generales parecería que, efectivamente, la legislación mexicana, a partir de su estructura dual, es más flexible con las relaciones laborales individuales que colectivas. Modalidades como el derecho de piso, honorarios asimilables a salarios o la figura del asociado, no son relaciones laborales que permitan acceder a importantes niveles de protección o a la estabilidad del puesto de trabajo. Sin embargo, la debilidad institucional del marco regulatorio mexicano en materia de seguridad laboral, no derivaría de su flexibilidad, como en el caso argentino, sino de la rigidez de su doble fragmentación: la que habilita profundas segmentaciones del mercado de trabajo a partir de movilidades restringidas y rendimientos sociales diferenciales por sectores; y la que admite fragmentaciones en el curso de vida de la mayoría de los trabajadores (informales o no), donde las protecciones son relativamente exiguas en las transiciones previas y posteriores a la duración de la vida laboral. Como bien lo sintetiza Ruiz Durán (2009) “el esquema de seguridad social mexicano contempla exclusivamente la transición del trabajo”, con relativa independencia de lo que acontece durante las transiciones familiares, educativas, formativas o de retiro y jubilación de los trabajadores.

Habría que diferenciar, entonces, entre la rigidez y la flexibilidad de las normas por un lado, y su grado de compartimiento y universalidad, por el otro. El esquema regulatorio mexicano del trabajo dista de ser flexible, el problema que acusa es que es tremendamente compartimentado y

segmentado (selecciona con demasiada fuerza), y en un contexto de profunda informalidad laboral, ello implica nichos enormes (pero nichos al fin) para la introducción, de segundo orden, de la flexibilidad laboral, y sólo en algunas de sus variantes, ya que no todas han sido aplicadas en la misma forma y cantidad en el lapso de los últimos años[123].

Es la particular combinación entre cobertura y forma institucional, entre los aspectos activos y pasivos de la institucionalidad laboral lo que condicionaría las formas diferenciadas de protección social en México y Argentina. A partir de lo que plantean algunas posturas teóricas sobre el aumento de la heterogeneidad productiva como un producto directo de la diversificación institucional (Drolas, Montes Cató y Picchetti 2005), se debería evaluar también si en regímenes de bienestar que enmarcan una distribución y protección de riesgos laborales poco flexible pero profundamente fragmentada, las posibilidades de inseguridad en el trabajo podrían ser crecientes y más estructurales. Por el contrario, también se debería constatar si, en sistemas de bienestar que han flexibilizado (y diversificado) profundamente las formas de redistribución de los riesgos laborales pero manteniendo una cobertura universal (aunque estratificada) de las protecciones, los procesos de inseguridad laboral podrían ser más tenues y más homogéneos entre la población trabajadora.

Figura 3. Esquema de formas y coberturas institucionales de la protección laboral en Argentina y México.

Cobertura institucional de la protección laboral (elemento activo)	Forma institucional de la protección laboral (elemento pasivo)	
	Flexible	Rígida
Compartimentada		México
Universal	Argentina	

Así, una especie de patrón resiliente de protección de riesgos laborales se observaría en Argentina, que encontraría su anclaje institucional en esta combinación de coberturas y formas en la medida en que dicho contexto contaría con mecanismos importantes para enfrentar su aparición. Es decir, los esquemas institucionales y productivos de este país, con las

[123] Hay estudios que dan cuenta de divergencias importantes entre discurso y prácticas, en empresas que, en realidad, no aplicarían todos los instrumentos de flexibilización disponibles (de la Garza y Bouzas, 1998).

consideraciones de políticas públicas, sociales y económicas que suponen, no evitarían la aparición de riesgos laborales asociados con el empobrecimiento, la desocupación o la propia informalidad, pero ante su advenimiento, cuenta con mayores y más sofisticados elementos para hacerle frente ya sea por su alta protección laboral y social (en materia de gasto social y políticas activas del mercado laboral), por la flexibilidad de la protección del empleo (de primer orden) que permite mayores introducciones de elasticidad interna en concordancia con el desenvolvimiento productivo y por una mayor extensión y generalización de la seguridad que supone criterios más equitativos y universales de cobertura de la protección social, en términos de número de personas pero también a lo largo de la trayectoria laboral (incluida la transición del retiro).

En México se estaría, en cambio, ante la presencia de un patrón de adaptación en la protección de los riesgos laborales, en el cual los esquemas institucionales y organizacionales del mercado de trabajo reproducen las distinciones segmentadas que han caracterizado históricamente a la heterogeneidad estructural en ese país. En esos términos, los elementos con que cuenta para hacerle frente a los problemas de inseguridad jugarían como una adaptación funcional –en cuanto flexibilidad de segundo orden– de los mecanismos tradicionales de los que se ha servido para sostener un modelo económico que ha cambiado más rápido que sus marcos de regulación: una protección laboral y social extremadamente baja, un esquema de regulación que reproduce elementos pasivos muy estrictos con una cobertura compartimentada y procesos de inseguridad que replican las profundas desigualdades sociales del mercado de trabajo.

A pesar de estas distinciones, quizás el denominador común más relevante de este análisis sea la ambivalencia de ciertos dispositivos institucionales para introducir, simultáneamente, seguridad e incertidumbre en la vida de los trabajadores. Ello estaría asociado con un sistema productivo que, con sus diferencias, exige de ambos lados, conexiones más descentradas entre trabajadores y productores y entre ellos y sus propias trayectorias que el derecho social no está siendo capaz de releer (de allí también el carácter contingente y diversificado del conflicto laboral). Parecería que existe, en la actualidad y en ambos contextos, una especie de suspensión temporal de la concepción de los derechos sociales como tutela de los trabajadores, aunque con cierta recuperación en el caso argentino que ha vuelto a reforzar algunos aspectos de la protección (Weller 2007), especialmente a través de una nueva regularización de las condiciones laborales, de la incorporación del seguro del desempleo y recientemente, de la universalidad de la

pensión y las asignaciones familiares[124]. La tensión de este debilitamiento generalizado radicaría en su carácter extensivo: 1. es de orden normativo, asociado con la propensión individual o sectorial de la seguridad laboral; 2. es de orden productivo, vinculado con la profunda y compleja informalidad, descentralización productiva y "deslaboralización" que caracterizan a los mercados laborales de ambos contextos de análisis y es también; 3. funcional, en cuanto los trabajadores se vuelven más rápidamente intercambiables según el contexto económico y político (ya sea por vías legales como en Argentina o por mecanismos prácticos como en México). En cuanto tal, este escape institucionalizado del derecho a la protección genera consecuencias inmediatas y de largo plazo en, al menos, tres ámbitos diferenciados: 1. una pérdida social de recursos asociados con los derechos laborales desde el orden normativo; 2. una pérdida individual de esos derechos desde el orden productivo y finalmente, 3. una pérdida de su efectividad aun cuando existen recursos subjetivos para implementarlos (Tockman 2008), desde el orden funcional.

La complejidad insistente del vínculo entre regulación institucional y funcionamiento del mercado de trabajo radica en que no sólo el funcionamiento del mercado no es autónomo de su marco regulatorio sino que también dicho resultado sistémico influye de manera directa sobre la efectividad del contexto institucional. Es evidente que una situación de desempleo masificado o de informalidad generalizada limitan la capacidad de tutela individual del trabajador: la tolerancia a la inseguridad en el trabajo es un resultado esperado y elemental del miedo a perder el puesto sin lograr un reemplazo efectivo en el corto plazo (aunque la ley "diga otra cosa"), ya sea que se explique por inmunidad subjetiva o por inercia cultural y simbólica. El ambiente contextual del funcionamiento del mercado de trabajo (es decir, la sensación generalizada de miedo) influye en la efectividad de su regulación. En esos términos, la inseguridad laboral es producto y fuente de la desarticulación entre institucionalidad y funcionamiento productivo. Ello explica el complejo tratamiento metodológico de esta problemática y, a la vez, las dificultades prácticas de la implementación de políticas laborales activas, en las que, por ejemplo, se debería comenzar a concebir la administración de las inestabilidades en las trayectorias de los trabajadores.

La combinación entre elementos institucionales y funcionamiento de los mercados no es directa ni lineal. Los regímenes que regulan los mercados laborales son creaciones históricas en

[124] Temporalmente, ello coincide también con el debate internacional alrededor de la mayor cautela sobre las desregulaciones radicales (Freeman 2005).

sistemas de bienestar nacionales. Cada sociedad, finalmente, hereda el sistema de bienestar que es más coherente con su sistema de valores, con su organización política y con su especialización económica (Boyer 2006). De allí que lo concerniente a su funcionamiento devenga necesariamente una pregunta empírica (Atkinson 1999, Tachibanaki 2000) que considere, además, el devenir y la dependencia histórica de sus respectivos modelos de acumulación. A ello se dedicará el siguiente capítulo.

Capítulo III. La conformación de sistemas de (in)certezas sociales

Introducción

Desde una gran vitalidad heurística, a principios de siglo veinte Polanyi (1989) había advertido que las posibilidades de comprensión de las transformaciones sociales son viables en las medida en que se las ubica con respecto a situaciones previas que, de algún modo, perturban permanentemente su presencia. La situación actual de los mercados de trabajo de las ciudades aquí consideradas así como el análisis cabal de los procesos de (in)seguridad laboral que puedan observarse, compele a su replanteamiento ubicándolos en el seno de procesos de transformación. Ello implica intentar comprender la actualidad de un proceso como el punto de llegada provisorio, y siempre en movimiento, de una dinámica que comenzó mucho tiempo antes.

Bajo estas consideraciones, y una vez establecidos los marcos nacionales de institucionalidad en cada contexto de análisis, el objetivo de este capítulo es reconstruir el desarrollo productivo, social e institucional de las ciudades de Rosario y Monterrey a lo largo del último siglo, con el fin de desentramar cuáles han sido las inseguridades laborales que se pretendió atacar en cada momento, cómo se las contrarrestó y con qué resultados, extensivos o no, hasta la actualidad. La exigencia lógica y metodológica de un abordaje histórico y comparado del desarrollo de los mercados laborales de ambas ciudades radica, llanamente, en la necesidad de situar a los trabajadores bajo estudio y de especificar características locales (y no necesariamente nacionales, como en el caso del capítulo anterior) que puedan filtrar y modificar el impacto de la (in)seguridad sobre sus trayectorias.

A lo largo del capítulo se despliegan dos tipos de análisis. Uno histórico que permite deslindar las condiciones de emergencia y transformación de cada uno de los mercados laborales y otro comparado para establecer las diferentes formas que adoptaron esas transformaciones en cada caso. El núcleo duro de esta estrategia analítica es la vinculación local e idiosincrática de determinados modelos de acumulación enmarcados en regímenes de bienestar específicos, de donde surgen sistemas concretos de protección social y laboral.

La estructura del capítulo es la siguiente. En la primera parte se analiza la evolución del mercado laboral rosarino a partir de la distinción de tres grandes modelos de acumulación: agro-exportador, sustitución de importaciones y apertura económica. A su vez, en cada una de estas

distinciones se tiene en cuenta las transformaciones y continuidades sociales asociadas con los cambios productivos, la conformación de la estructura ocupacional en cada momento seleccionado así como la participación relativa de los diversos actores sociales involucrados en dicho proceso, enmarcándolo en las especificidades de la cultura laboral local. Este mismo procedimiento analítico se aplica para la ciudad de Monterrey, en la segunda parte. Finalmente, el capítulo concluye con algunas consideraciones sobre los dos contextos, especialmente en términos de transformaciones y permanencias, comunalidades y diferencias, en lo que respecta al estado actual de las protecciones sociales en cada caso.

3.1 Anclajes históricos del esquema rosarino de protección laboral: industrialización tradicional y modernización social

La ciudad de Rosario cuenta, en los inicios de su modernización capitalista, con cuatro grandes ventajas locacionales relativas, producto de una combinación de condiciones naturales con interferencias políticas: 1. Tiene un puerto natural, 2. Sostiene un sistema ferroviario desde mediados del siglo diecinueve[125], 3. Su cercanía con la pampa húmeda la obliga a mirar continuamente hacia lo rural, y 4. Todo está por hacerse allí: la conformación de la ciudad, de los diversos sectores sociales, del estado mismo. La historia económica y social de Rosario está atravesada por dos procesos superpuestos, relacionados –como en toda ciudad periférica en desarrollo– con las inquietudes de modernización capitalista de la época: por un lado, el carácter de la ciudad como nexo entre la producción agraria (cerealera) y la actividad portuaria exportadora; y por otro, el de los sectores predominantes de la ciudad como expresión endógena de su propio proceso modernizador: la gestación y ampliación de las clases urbanas. Para 1887, la población total de la ciudad se registra en 51 mil habitantes, de la cual 41 por ciento es de origen extranjero. Desde un primer momento, estos migrantes internacionales conformarán una mano de obra heterogénea, móvil, inestable, y especialmente, poco disciplinada[126] (Falcón 2005).

Bajo este contexto –de un todo amorfo sin construir–, analizar la gestación y formación del desarrollo productivo en la ciudad implica tener en cuenta distintos elementos del mundo del

[125] En 1870 el Ferrocarril Central Argentino la unía a la provincia de Córdoba.

[126] Comparada con las demás ciudades incipientes del país como Córdoba o Buenos Aires, en Rosario, menos abatida por las guerras civiles de mediados del siglo diecinueve, imperaba un aspecto de "ciudad caótica" (Álvarez 1981) que puede explicarse por la menor tradición de orden social que en el resto de las ciudades, en la medida en que no había heredado ni experimentado el fuerte antecedente del pasado colonial reciente.

trabajo. En primer lugar, la conformación y transformación de la estructura ocupacional, acompañante permanente de las transformaciones sociales y económicas de largo plazo. En segundo lugar, la importancia y el peso de la participación social de los trabajadores en la conformación de una clase trabajadora heterogénea desde sus orígenes. En tercer lugar, las especificidades de una cultura laboral, cuyas características fueron construidas desde las necesidades de un estado nación en formación. La conformación y transformación de la estructura ocupacional importa en la medida en que, en dicha ciudad, lo social se construye a partir de la heterogeneidad de los sectores medios y bajos; lo laboral desde la necesidad de disciplina en el seno de dichos sectores y lo cultural, por una exigencia histórica y concreta de homogeneizar y responder a las diferencias existentes en otros planos, especialmente en el étnico (Falcón 1990)[127]. Domesticar, capitalizar y por tanto, urbanizar a la población, de origen y tradición campesina (ya sean migrantes o nativos), y a la ciudad misma, es el objetivo social del mercado de trabajo durante esta primera fase de desarrollo[128].

Rosario funciona, en los inicios del siglo veinte, de forma más o menos típica, esperada y habitual para una ciudad puerto donde se prisma con relativa claridad las características del modelo agro exportador: condición de nexo entre las zonas productoras agrarias y expulsora internacional de esas materias. Ello la erige, necesariamente, en una ciudad netamente comercial, en la que, con excepción de algunas industrias de mediana dimensión, predominan los pequeños talleres artesanales (Prieto 2001). Esta característica de ciudad portuaria (no necesariamente terciaria), diversificada a partir de la pequeña empresa, será un signo constante y estructural de la capacidad productiva de la ciudad, de la conformación de su mercado de trabajo y de los determinantes sociales de sus condiciones de vida a lo largo de tres distintos modelos de acumulación. Cuatro son las principales características de la ciudad durante este período de consolidación del modelo agro exportador, ligadas además al nacimiento de la economía regional:

[127] A su vez, lo social, lo laboral y lo cultural tienen su correlato específico en el plano de "lo urbano" y la conformación social del espacio territorial, de lo que se dará cuenta sólo periféricamente a lo largo del capítulo. La cuestión urbana implica adaptar una cuidad a las condiciones creadas por la economía y, especialmente, por la ola inmigratoria tanto en el diseño, en lo arquitectónico como en la habitabilidad, la higiene o la salubridad pública. Ver Martín y Múgica (2001).

[128] Dicho objetivo estará a cargo de la elite local como tareas autoimpuestas para generar "disciplina y urbanidad" (Falcón, Megías, Prieto y Morales 1993; Megías 1996) y donde el mundo del trabajo se construye como una especie de necesidad histórica para regular diferentes aspectos de la vida social de la ciudad como la vivienda, la higiene pública y privada, la alimentación y, fundamentalmente, la moral (Martín y Múgica 2001).

crecimiento económico, expansión demográfica, cosmopolitismo y heterogeneidad cultural de la población (Martín y Múgica 2001)[129].

En términos generales, las distintas fases del desarrollo económico de la ciudad, corresponden a las diferentes manifestaciones de las relaciones periféricas y dependientes del país con el sistema económico mundial (Castagna-Woelflin, 2001): 1. Cuando los países centrales necesitan provisiones baratas, la región se vuelve un espacio integrado económicamente a los sistemas productivos de los países industrializados. 2. Cuando el sistema entra en crisis, y la demanda mundial pierde carácter expansivo surge la necesidad de producir internamente parte de los bienes que el mercado requiere, surgiendo la industrialización liviana sustitutiva de importaciones. 3. Cuando se avanza hacia la provisión de bienes de capital, se invierte capital y tecnología extranjera orientados hacia el mercado interno y al amparo de fuertes políticas proteccionistas. 4. Cuando la economía mundial entra en cambios en el sistema productivo, vía globalización, la quiebra del modelo sustitutivo y del estado benefactor generan desequilibrios, inestabilidad, hiperinflación y falta de crecimiento en la ciudad.

a. La formación de la estructura social en el modelo agro exportador

"Estos hombres, por mor del trigo, son activos, vivos e inteligentes. Son de estos hombres que asombran (por lo lejos que está de nuestros gustos), que van con libros de apuntaciones, que apuntan, que saben los cambios, que hacen números, que ven una columna de cifras, y con una ojeada ya la han sumado, que les explicas un negocio y no oyen más que con un oído, que ven un saco de trigo y adivinan los granos que tiene dentro, que no saben a qué hora comen pero saben qué barcos llegan, hombres que manejan sacos como quien maneja batallones, que calculan las cosechas como los oráculos de Grecia, y que juegan con este trigo como si jugasen a la barra. Porque así como antes de embarcar tiene que pasar por tantos canjilones, también le toca pasar el lápiz de tantos jugadores, que ¡pobre trigo! Cuando llega a Europa si no fuera porque está santificado, a fuerza de traerlo y llevarlo, se parecería a los naipes de taberna. Éste lo compra, el otro lo vende, el uno lo vuelve y el otro lo revuelve. El estanciero lo juega con el marchante, el marchante con el tratante de granos, el tratante con el comerciante, éste con otro, otro con éste, y pasando y jugándolo, todo el mundo vive…" (Juan Rusiñol, Un Viaje al Plata, 1910)

[129] Las dos primeras características de este período coinciden con la ciudad de Monterrey durante la misma época (crecimiento económico y expansión demográfica). Las dos segundas son exclusivas de esta ciudad producto de las masivas olas migratorias extranjeras del período.

El modelo de acumulación basado en la economía de la agro-exportación tiene como correlato, en sus inicios, una gran masa de trabajadores en el sector terciario, la necesidad de asimilación urbana de migrantes recientes y la formación de una clase trabajadora incipiente. A principios del siglo veinte, Rosario no es una ciudad de fábricas. La mayoría de los establecimientos son pequeños talleres con bajo grado de concentración de la mano de obra que producen para el mercado local[130] (Falcón, Megías y Prieto 1986). La condición social y urbana de la ciudad encuentra una sobre determinación en la actividad exportadora que establece su carácter productivo: una industria dedicada al consumo local y un constante crecimiento de talleres pequeños y artesanales[131]. Los sectores de mayor peso, en este esquema, son los vinculados con la circulación de mercancías entre las zonas agrícolas y el embarque del puerto. En 1910, casi 30 por ciento de la mano de obra está afectada al sector servicios y particularmente a sus segmentos relacionados con las actividades del transporte y el embarque (Videla y Fernández 2001). Las principales características de este sistema ocupacional pueden desentramarse desde principios de siglo a partir de la conformación de un grupo de trabajadores específico pero heterogéneo: "los ferroviarios", "los portuarios" y "los del transporte". Por otra parte, mirar permanentemente hacia la región pampeana es una necesidad histórica de la ciudad que la vincula con el mundo rural hasta la actualidad. Desde siempre, una significativa proporción de la mano de obra regional (con modalidades estacionales de empleo) se desempeña tanto en actividades de cosecha (jornalero) como de embarque (obrero portuario). Del puerto al campo y del campo al puerto es una modalidad propia de estas ciudades nodales que van desarrollando un sector asalariado inserto mayoritariamente en los servicios y, en menor medida, en el sector secundario de la economía, asociado, especialmente, al consumo interno.

Emergen en esta época, además, los primeros vendedores ambulantes, los orígenes del sector informal de la ciudad vinculado, especialmente, con la mano de obra femenina[132]. Si bien la gran mayoría de los ocupados en 1910 son varones jóvenes y adultos, algunos rubros, los de

[130] Los redactores del censo de 1910 señalan sobre la dificultad de separar industria y comercio dado que había pequeños establecimientos comerciales que también tenían algún tipo de producción, generalmente de tipo artesanal (Falcón 2005).

[131] Donde 70 por ciento del total de establecimientos bajo el rubro comercio e industrias, acaparan alimentación, vestido y tocador (Reportes del censo de 1910, Falcón 2005).

[132] Algunas de las profesiones femeninas más frecuentes según el censo de 1910 eran: quehaceres domésticos (18.216), fábrica y comercio (2.164), servicio doméstico (incluido nodrizas) (2.025), moda y vestido (1.780), costura y bordados (1.595), lavado y planchado (1.091), enseñanza (585), prostitución (587). (Múgica 1993)

menor calificación, registran altos porcentajes de participación de mujeres, ya sea en actividades manuales fabriles o en inserciones terciarias. Los informes de la época relataban de esta manera el vínculo entre género y trabajo en la ciudad: *"El trabajo de la mujer es por demás pesado y mal pagado; se abusa del trabajo a domicilio y se extrema el sweating system. La consecuencia natural es que se extiende la tuberculosis con la que las obreras devuelven en una forma terrible el mal trato que reciben. En un conventillo vi trabajar a una cigarrera en un período muy avanzado de la enfermedad: la pieza estaba sucia y la mujer aun más; le menudeaba la saliva en los dedos y el polvillo la hacía toser a cada rato. Además, en la mujer casada, la vida del taller es incompatible con tales funciones. En la soltera, lo es también por lo que afecta a los órganos de su generación y porque es casi imposible salvar su moralidad en una edad en que la razón no puede sustraerse al imperio de las pasiones y a las solicitudes de la carne; y en la impúber, es un crimen porque de una manera segura se sabe que vicia su organización física y mata su moral" (Informe sobre el estado de la clase obrera, Juan Bialet Massé, 1904).*

También se logra identificar en este primer período un aumento de la mano de obra calificada o profesional, por encima del llamado "personal de fatiga" (jornaleros, peones, changadores). Va surgiendo así, un mercado de trabajo relativamente estable, compuesto por trabajadores muy heterogéneos de sectores medios y bajos y una elite comercial igualmente compleja. La heterogeneidad relacionada a la formación de estos sectores está fundada en la inserción de la actividad económica, en el origen étnico del trabajador y finalmente, en sus propias pautas culturales: jornaleros, obreros no calificados, empleados de comercio, artesanos, pequeños talleristas y pequeños comerciantes[133]. Por otra parte, debido al alto grado de movilidad social (vertical y horizontal), geográfica y profesional, dichos sectores tampoco permanecen durante mucho tiempo como "idénticos a sí mismos" (Falcón, Megías y Prieto 1986), factor que a su vez tiende a una mayor homogeneización de la capa de asalariados, aglutinados en los estudios de la época bajo la referencia de "trabajadores" (más que clase obrera o clase trabajadora). En esta compleja estructura social de origen, los "vagos y mal entretenidos" son quienes se ubican en el escalón más bajo de las posiciones sociales, seguidos por los pobres, migrantes internos e inmigrantes recientemente llegados[134]. Finalmente, en lo más alto del sector popular, se observan

[133] Según historiadores locales, el concepto de sector popular es más acorde a la situación de Rosario que definiciones relacionadas con la idea de "clase", en la medida en que ésta supone la acepción común de una identidad colectiva que es entendida como sujeto histórico y que definitivamente no se observaba en la ciudad en sus inicios (Falcón 1990).

[134] El proceso de formación de la estructura social rosarina se la debe enmarcar en el contexto político nacional de fuerte connotación positivista (doctrina del higienismo social), cuyo objetivo era combatir la

las clases industriales que localmente se definen como los que disponen de "cien o más patacones" (Falcón 2005), es decir: pequeños propietarios, obreros calificados y pequeños comerciantes, formados, en su mayoría, por extranjeros. De estos datos se puede deducir la compleja distinción social en el seno de los sectores populares donde el grupo mejor posicionado logra, a veces, integrarse a la elite local, especialmente entre profesionales o comerciantes (Megías 1996). De todos ellos, en definitiva, saldrán los tres sectores modernos de la morfología de la ciudad: parte del empresariado industrial, las capas medias y el sector obrero.

Al proceso de mayor diferenciación social del sector popular acompaña la modificación en su composición étnica: en 1900, los extranjeros constituyen prácticamente la mitad de la población local. Para principios de siglo, los italianos son el 55 por ciento de los habitantes foráneos, los españoles 25 por ciento, los franceses casi cinco por ciento, seguidos en menor proporción por ingleses y alemanes[135]. Los nativos criollos se insertan, principalmente, en dos sectores: en los oficios urbanos vinculados al mundo rural o en tareas que no requieren ningún tipo de calificación como las de los jornaleros. En este último sector compiten, además, criollos con extranjeros que también carecen de calificaciones específicas. Simplemente para ilustrar la magnitud del asunto, la presencia de los italianos en el sector de la construcción supera al 80 por ciento de la mano de obra y en cualquier sector, éstos conforman a más de 40 por ciento de los trabajadores (Prieto 2001).

La idea de elite connota al sector dirigente de la sociedad que es también heterogéneo y que se halla en plena formación[136]. Su núcleo duro está conformado por comerciantes de origen extranjero, especialmente italianos, cuya base económica es la especulación inmobiliaria, la propiedad de casas de inquilinatos, la adquisición de tierras en campañas vecinas, inversiones públicas y algunos rubros que producen para el mercado local. Otros miembros de la elite se van

"parte bárbara" de la extranjerización. El ocio era un defecto que había que erradicar de la población pero el ocioso podía ser un hombre de bien y por lo tanto susceptible de redención. En cambio, el vagabundo era irrecuperable y sólo se lo podía excluir, especialmente a los que llamaban "los transeúntes" (Cárdenas 1993). El higienismo social era un movimiento intelectual y político liderado por médicos higienistas que situaba el centro del problema social en la necesidad de una ciudad sana y cuya sanidad era contrapuesta a la locura y a la simulación. Ver González (1999).

[135] Lo que ha llevado a plantear a algunos historiadores la idea de una progresiva extranjerización de la ciudad, incluso de su italianización (Falcón 2005).

[136] Como sucede con la categoría sector popular, en este caso los historiadores prefieren el concepto de elite al de burguesía o empresariado en cuanto se trata del tránsito de una economía pre capitalista a otra más desarrollada (Falcón, Megías, Prieto y Morales 1993).

incorporando mediante mecanismos de "cooptación" (Falcón 1986): médicos, abogados, procuradores, ingenieros, extranjeros en su mayoría, a través de cargos políticos o económicos. No obstante, este sector social adquiere un peso más relevante en el plano simbólico y social que en el económico. Ni son dueños de grandes fortunas ni se comportan económicamente como actores racionales en búsqueda del mayor beneficio. Son, especialmente, el referente ordenador del ser social en la ciudad, el que dicta las normas de comportamiento y define, más o menos, los criterios de ajuste entre economía y sociedad.

Durante esas épocas, en realidad, el sector ocupacional más importante de la ciudad es el trabajador portuario, no solamente desde lo numérico (en 1910 hay más de dos mil estibadores) sino también simbólica y culturalmente. El trabajo en el puerto es precario y brutal por excelencia: accidentes, insalubridad, excesivo peso de las bolsas de carga, jornadas larguísimas de trabajo[137]. Trabajar en el puerto, como representación social, define hasta qué punto las ansias del progreso prevalecen entre los extranjeros recién llegados. Y ello imprime respeto y solidaridad social entre los sectores populares. El trabajador portuario se define en estos tiempos como la figura de "el trabajador" por excelencia, lo que años después se transferirá a la imagen del obrero industrial.

El segundo sector ocupacional más importante es el de los ferroviarios. El trabajo ferroviario tiene una gran diversidad de tareas y estratos diferenciados de trabajadores. La diversidad de categorías ocupacionales se corresponde con una gran diversificación de regímenes laborales y salariales (Falcón 1999). A ello se le debe agregar la fuerte impronta material y cultural británica impuesta por la empresa ferroviaria (inglesa) que incluye la construcción de escuelas para hijos de trabajadores en las que la enseñanza del inglés ocupa un lugar central[138] (Prieto 2001). Un fragmento periodístico define claramente la huella inglesa que durante estos años, se imprimía en el trabajo, la cultura y la disposición espacial de la ciudad: *"Su gran personal de empleados ingleses (del ferrocarril) aglomeró sus viviendas por ahí nomás. Pronto, para servir a aquella colonia, hubo que fundar establecimientos comerciales ingleses, y vino después una plaza, donde habrían de ir a lucir sus juegos peculiares. Se esplica (sic) pues que el idioma inglés sea allí el predominante en las conversaciones de los que*

[137] Además, el sector portuario fue uno de los primeros en insertar la subcontratación en el proceso productivo de la ciudad para el reclutamiento de mano de obra, discriminando, especialmente, a partir de características étnicas y gremiales (Falcón 2005).

[138] El club de fútbol Rosario Central, propiedad de las empresas ferrocarrileras en su inicio, tenía como únicos jugadores de fútbol a los trabajadores del ferrocarril durante los primeros catorce años de existencia (Prieto 2001).

habitan el barrio, influenciando tanto que la anglomanía va hasta ganando campo entre los mozos del cordel. Así, ayer oímos a uno de éstos que llamaba a su colega "che, mister". Allí reina el silencio y la exactitud, sólo se sienten las campanas del reloj central que indican los cambios que se operan en los turnos de los empleados de la estación y el cambio de faces que experimenta durante el día, el domicilio particular de los ingleses…" (Diario El Municipio, 14 de octubre de 1888).

El tercer núcleo clave del sector servicios es el de los transportes urbanos o lo que se llamaba conductores de vehículos: carreros, cocheros y tranviarios. Con este tercer grupo se cierra la composición central del sector servicios de los trabajadores rosarinos en este primer modelo. Los tres sectores están además, estrechamente vinculados con el público y por tanto, en relación directa con la elite, razón por la cual están sometidos a una doble presión: la proveniente de su situación como asalariados y la correspondiente a las políticas disciplinadoras por parte del estado.

Como una característica prototípica del desarrollo inicial de las ciudades capitalistas, las relaciones crecientes entre industria y comercio necesitan de intermediación y soporte técnico[139]. El sector financiero comienza a mostrar entonces sus rasgos primitivos, reclutando más mano de obra. Sin embargo, Rosario es, desde sus orígenes, la ciudad del pequeño negocio: más de 60 por ciento de los establecimientos emplean menos de 10 obreros cada uno; 25 por ciento emplean entre 11 y 50 trabajadores; y sólo cuatro empresas tenían más de 200 empleados en la ciudad[140]: "*En todas las demás industrias (molinos, cervecerías, fábricas de fideos, carruajes, alpargatas, curtiembre, en los talleres particulares de herrería o en las carpinterías), todo pasa más o menos*

[139] Una de las mayores dificultades que debe enfrentar el desarrollo agroexportador rosarino es la necesidad de circulante. Una economía sustentada en el intercambio mercantil donde el ritmo de circulante del capital es clave para la obtención de ganancias, es extremadamente vulnerable a la disponibilidad de crédito. La necesidad de capital líquido, la disparidad monetaria, la falta de previsiones y de patrones institucionales que reglamentaran el mercado de capitales, hacen en estos años que la ciudad fuera un verdadero mosaico financiero. En ese contexto, la expansión del crédito formal alcanzó grandes desarrollos con una incesante creación de bancos y organismos de crédito (Videla y Fernández 2001).

[140] De los establecimientos más grandes, uno era Refinería de Azúcar que tenía 1.301 obreros. Los otros tres eran una fábrica de cigarros con 336, una de confección de ropa, con 225, y la empresa de aguas corrientes que tenía 205 operarios: dos producían para el consumo, una pertenecía al sector servicios y la Refinería producía para la exportación (Prieto 2001). En ningún caso la gran empresa se asocia a la industria manufacturera nacional durante este período. Sin embargo, Refinería constituía el referente social de "la fábrica", por cantidad de trabajadores, por capital, por maquinaria, porque es el eje sobre el que se desarrolla el primer barrio obrero de la ciudad. Ello da una primera idea del carácter de "industria rosarina" que se iría gestando a lo largo del tiempo.

como en Buenos Aires. Es decir, espacios reducidos que crean incomodidad en las operaciones" (Bialet Massé, 1904). La precarización de las condiciones salariales se deja ver desde los orígenes de la industrialización en la ciudad. En los periódicos de las primeras organizaciones obreras de principio de siglo se podían encontrar denuncias específicas sobre la explotación y la subsunción marginal del trabajo al capital: *"La fábrica de vidrio del burgués Lavagna genera esclavos. Los oficiales trabajan a destajo pero resulta que en el arreglo de cuentas ninguno recibe íntegro lo que le pertenece. Porque no bien el obrero ha terminado una pieza, sea una damajuana o botella, pasa ésta a mano del archero y anota en una libreta el trabajo que cada operario va entregando, teniendo orden terminante del patrón de no enseñar a ninguno de éstos los apuntes que hace en dicha libreta, así que éstos no tienen más apuntes ni más control que el patronal. Y si alguien observa que les parece tener algo más ganado, se les contesta que varias piezas hechas han salido rotas y que por lo tanto no se les pueden pagar" (Diario anarquista Solidaridad, 1903); "En Refinería Argentina del Azúcar el trabajo es de doce horas por día. La consigna es el silencio absoluto, el trabajo no interrumpido, la multa y despido a la menor falta. El local es antihigiénico, lleno de humedad, calor y frío. Para las mujeres, el salario es un peso por día, pagados por semana; para los niños, es de setenta centavos por día; y para los peones, un peso con ochenta. Se realizan trabajos nocturnos de doce horas, a un precio igual". (La protesta humana, 1899).*

La mayoría de los asalariados en fábricas y talleres comienza a habitar en los barrios obreros que se van conformando en la ciudad alrededor de las unidades productivas[141]. Así como en los establecimientos, en los barrios también predominan los hombres sobre las mujeres y los extranjeros sobre los nativos[142] (Prieto 2001).

La conformación de esta compleja estructura social se mantiene hasta los primeros años de la década del veinte en una ciudad que cuenta con el principal puerto exportador de granos del país[143]. La elevación del nivel de ingresos de los trabajadores expande el mercado local, y dada la posición de la ciudad, éste se abastece de insumos y a su vez, coloca sus productos en todo el

[141] Sin embargo, la formación de barrios obreros no dio lugar, como podría esperarse, a la formación de barrios étnicos o a la llamada segregación espacial, debido a la alta movilidad social horizontal, geográfica y ocupacional por un lado, y a la crónica escasez de viviendas, por el otro. Como se verá más adelante, Rosario, históricamente, parecería estar mucho más integrada espacialmente que la ciudad de Monterrey.

[142] La movilidad geográfica estacional es otro rasgo de estos barrios. En el censo de 1910, levantado en plena época o temporada de cosecha maicera, unos 8.500 trabajadores del puerto y los ferrocarriles se encuentran fuera de la ciudad (Prieto 2001).

[143] Del puerto rosarino salía alrededor de 40 por ciento de la exportación total de trigo, lino y maíz de la Argentina. (Castagna-Woelflin 2001)

mercado nacional (Castagna- Woelflin 2001). Sin embargo, a partir de la primera guerra mundial, la ciudad quedaría sumergida en la inflación, en el retraso de los salarios reales y, sobre todo, en una fuerte desocupación, que arrastrarían, entre otras cosas, a una mayor diversificación de los sectores populares, donde a las clásicas categorías existentes hasta el momento (obreros, trabajadores del transporte, artesanos), se agregarán trabajadores desocupados, informales y, en general, un aumento relativo de la "masa marginal" de la economía.

b. Los actores del modelo agro exportador y las primeras demandas de seguridad laboral

"Después de la Capital Federal, no hay en la República, una ciudad que tenga tan numeroso núcleo obrero ni hay otra en que más frecuentes y más extensos sean los movimientos huelguísticos…aquí es donde se han producido los choques de más importancia y en donde primero ha sido sellada con sangre la lucha entre el capital y el trabajo. A la ciudad le cabe el triste honor de ser la primera de la República y del mundo entero en que se ha efectuado una huelga general…los obreros rosarinos son los que han conseguido la jornada de ocho horas…aquí han estallado petardos, se han incendiado coches del tranvía, se han batido los obreros unos contra otros…se inició lo que se llama el martirologio obrero con la muerte de Budislavich (por todo lo cual, Rosario) es llamada la Barcelona argentina" (La Capital, Rosario, 30 de octubre de 1904).

Con la extensión de las relaciones asalariadas en el sector servicios, puerto y transporte, se va conformando un particular movimiento obrero, primero desorganizado e informal, y luego bajo una forma sindicalizada y estructurada que habilitará un proceso de heterogeneidad social entre los sectores populares del que derivarán los tres componentes principales de la acción colectiva de la ciudad: obreros, artesanos y empleados.

Considerar este mundo del trabajo en Rosario significa tener en cuenta las condiciones laborales y las reivindicaciones que de ellas surgen: demandas salariales, reclamos por la reducción de la jornada o sanción legal del descanso semanal, donde la figura de la huelga funciona históricamente como símbolo de protesta de los sectores populares[144]. La cuestión

[144] En 1896 un movimiento de huelga de ferroviarios en Buenos Aires se arrastró hacia Rosario demandando la vigencia de la jornada de ocho horas. Se inaugura así un mecanismo de extensión solidaria que tiempo después estaría en la base de muchas de las huelgas generales de la ciudad. En esta primera ocasión, cuatro mil trabajadores rosarinos paralizaron el mercado de trabajo durante cuarenta y ocho horas, siendo la primera huelga general de todo el país que, a su vez, no había sido declarada por ningún organismo supra-sindical.

obrera, sin embargo, no es identificada desde un inicio con el movimiento sindical en la ciudad[145]. El primer factor que imposibilita la formación sindical u organizada de los conflictos laborales es que los reclamos se generan mediante protestas acotadas al lugar del trabajo por la gran diversidad de condiciones laborales existentes dentro de un mismo ramo o sector. En segundo lugar, el cada vez mayor influjo inmigratorio internacional produce, paulatinamente, obstáculos más complejos a la identificación interna de los sectores populares y también grandes dificultades hacia la diferenciación externa. En tercer lugar, como parte de una trayectoria asimilable a los movimientos internacionales de la época, la cuestión política divide internamente a los trabajadores entre los principios socialistas y anarquistas de la organización colectiva[146]. En este contexto formativo, la presencia de mecanismos institucionales de regulación del mercado de trabajo es prácticamente nula, y la intervención estatal en la materia así como una legislación laboral específica, es mínima. Entre las primeras declaraciones de principio de los movimientos obreros rosarinos se pueden encontrar elementos incipientes de reivindicación de derechos laborales y algunos atisbos de dispositivos de ciudadanía social: *"Nosotros tenemos nuestros brazos y nuestra voluntad inquebrantable para defendernos y triunfar. Y cuando crean aplastarnos por el hambre, acordémonos que el pan y la libertad no se piden, se toman" (Manifiesto de Florencio Sánchez, 1901)*.

Sin embargo, como se sabe, los mecanismos reguladores de un sistema no sólo se gestan institucionalmente, sino que también se reproducen – y en cuanto tal, pueden institucionalizarse, es decir, otorgar valor y estabilidad a determinados procedimientos– a partir de medidas y tratamientos informales en la formación del mercado. Dado el contexto cultural de la ciudad y la respectiva migración internacional masiva dentro del marco de un estado social en formación, existe una tendencia de los empleadores a reclutar mano de obra entre trabajadores de su mismo

[145] El momento fundacional del movimiento obrero rosarino puede situarse simbólicamente en el acto de conmemoración del primero de mayo de 1890 con la aparición pública conjunta de anarquistas y socialistas, viejos núcleos duros del sindicalismo local (Falcón 2005).

[146] La diferencia básica entre ambos grupos es la huelga como instrumento de insurrección para el derrocamiento del gobierno o como un complemento, como acción directa, de otras acciones políticas que incluían la labor parlamentaria (Monserrat 1989, Suriano 2001).

idioma o que tuvieran una procedencia nacional similar[147]. Una segunda técnica informal utilizada frecuentemente es el denominado "mecanismo de llamada" (Falcón 1990), mediante el cual los inmigrantes traen a sus parientes o vecinos de sus lugares de origen, insertándolos en sus mismas ocupaciones laborales[148]. Finalmente, un tercer mecanismo informal está dado por la tendencia relacional entre ciertos grupos étnicos y algunas categorías profesionales: los trabajadores criollos, por ejemplo, prefieren los oficios que denotan un origen rural (como carreros, cocheros, obreros de los mataderos, del tranvía a caballo) mientras que los italianos tienen una fuerte inserción en ciertos oficios de la construcción, especialmente en la albañilería, y en actividades agrícolas ganaderas: "*La población italiana por ser la más apta o adicta a las faenas agrícolas es la más conveniente para las empresas rurales; los alemanes, como los ingleses, prefieren el trabajo por cuenta propia a la tutela del patrón o la pasividad del empleado y los españoles, dedicados al comercio o la industria, son los que mejor se arraigan a la nueva ciudad" (Redactores del censo de 1910).*

Este fenómeno, igualmente basado en cuestiones prefiguradas que prácticas, se auto observa a través de los avisos de ocasión de los periódicos de la época: *"AI comercio. Se desea colocar un joven argentino como dependiente de alguna barraca o almacén por mayor, puede dar garantía de su conducta" (La juventud, 1870)"; "Un hombre competente para hacer la cosecha de alfalfa de 300 cuadras. Dirigirse a la estación de Carcarañá, a casa de don Francisco Hernán. Se prefiere extranjero" (La Capital 1894); "Un matrimonio muy bien recomendado desea colocación. La mujer buena cocinera y el marido para cualquier trabajo, en casa inglesa o alemana" (La Capital 1894); "Sirvienta extranjera que sepa algo de cocina, se necesita, San Lorenzo 1887" (La Capital 1900); "Una sirvienta inglesa de 10 a 12 años" (La Capital 1900); "Peón de botica, joven italiano, de 17 a 18 años, que sepa leer y escribir" (La Capital 1900).*

En una ciudad con estas características es difícil desvincular la participación social de los trabajadores de su organización étnica. Si bien existe una idea de solidaridad social muy tempranamente, al mismo tiempo, ésta nace de manera corporativa y fragmentada, sea por nacionalidad de origen o por oficio o profesión (que es prácticamente lo mismo)[149]. La expansión

[147] Este mecanismo informal funcionaba en la práctica, de manera similar a lo que intentará el sindicalismo blanco en la ciudad de Monterrey años más tarde: lograr una mayor afinidad entre patrones y empleados, disminuyendo los lazos de solidaridad gremial y menguando la conflictividad social.

[148] La infinidad de teorías que han surgido en los últimos años sobre el uso de redes sociales en migración, encuentra sustento empírico en este tipo de prácticas de principios de siglo.

[149] Algunos ejemplos de las primeras asociaciones de trabajadores rosarinos son la Sociedad de Beneficiencia Francesa, la Asociación Española de Socorros Mutuos y la Unione e Benevolenza. Simultáneamente, se

de la participación social organizada de los trabajadores está también vinculada a la aún ausente disponibilidad institucional por parte del estado. En este período, la relación entre "estado y sociedad" es ambivalente en la medida en que, desde lo cultural y simbólico, son las instituciones públicas las que dictan directrices reguladoras (dada la necesidad de conformación identitaria de un estado nación), mientras que, desde lo social y laboral, son los movimientos populares lo que organizan la vida social. En general, la franja de sectores populares que se organiza institucionalmente en esta época proviene de las capas más altas: artesanos, obreros calificados, comerciantes y pequeños dueños de talleres. A su vez, las organizaciones con base en criterios profesionales pueden agrupar a patrones y obreros de manera conjunta o bien, sólo a trabajadores. Este movimiento particular es el reflejo de un cierto grado de indiferenciación social entre los pequeños talleres y comercios, donde las figuras del patrón, el artesano y el asalariado no muestran grandes distancias entre sí (Falcón 2005).

Las principales reivindicaciones laborales de los sectores organizados están relacionadas con las condiciones de trabajo (formas de pago, día de pago, disminución de la jornada de trabajo)[150] y, en particular, con la dispersión salarial. A principios de siglo, los trabajadores tienen, en general, jornadas superiores a ocho horas e incluso buena parte de ellos trabaja más de diez. En un lapso no mayor de cinco años, la mayoría de los gremios conquistan las ocho horas u obtienen una disminución horaria significativa (Falcón, Macor y Monserrat, 1991)[151]. El descanso hebdomadario es otro de los temas importantes de los movimientos laborales de esta época. Al margen de las disposiciones legales, el descanso semanal se va imponiendo a través de convenios particulares de

---

crean, además, asociaciones representativas de regiones extranjeras (sicilianos, napolitanos, vascos). Finalmente, todos los grupos de residentes extranjeros formarían algún tipo de asociación formal.

[150] Serenos, aguateros y planchadoras hicieron las primeras huelgas de la ciudad para exigir, los primeros, el pago de haberes atrasados y, las segundas, en reclamo de la reducción de la jornada laboral y de un aumento salarial. Los aguateros paralizaron su actividad en rechazo a la decisión del gobierno municipal de imponerles la obligación de extraer el agua de una fuente determinada. Las planchadoras y los aguateros lograron su objetivo, los serenos sólo en parte y luego de ser reprimidos por la policía (Prieto 2001). La primera huelga de los portuarios, por su parte, fue declarada en reclamo por la reducción del peso de las bolsas de carga (que era de 90 kilos).

[151] Los patrones concedían una rebaja horaria pero, a cambio, lograban la instauración pactada de estrictos horarios de entrada y salida, diferentes en invierno y en verano, incluyendo un tercer o cuarto horario alternativo, especialmente entre los trabajadores de la construcción. A veces ofrecían aumentos de remuneraciones a cambio de no disminuir las horas de trabajo, oferta generalmente rechazada por los trabajadores (Falcón 2005).

distintos gremios. En realidad, parecería haber una generalizada convicción en amplios sectores patronales de que la reivindicación debía ser otorgada porque de todas maneras en algún momento no muy lejano sería objeto de sanción legislativa. La principal objeción a este derecho procede de los comercios que, según sus propias consideraciones, sólo tienen oportunidad de hacer algunas ganancias los días domingos (cafés, restaurantes, peluquerías). El descanso dominical impulsado primeramente por el movimiento obrero será luego aceptado por la mayoría de los empresarios y por las instituciones públicas, influenciados, además, por la experiencia internacional. El logro reivindicativo de estas demandas laborales se plasmaba con relativo idealismo en un periódico socialista de la época: *"Entonces, en 1901, no se conocían en el comercio las livianas jornadas de hoy. Mi trajín comenzaba a las siete de la mañana y concluía a las diez y media de la noche, hora en que el gerente ordenaba ajustar los postigos a la puerta de calle; ahora tengo, en cambio, mis tiempos para la meditación y la escritura" (Apuntes del Programa mínimo del partido socialista, 1904).*

A pesar de esta organización social temprana, un desafío al que se enfrentan los trabajadores es la consolidación de una cultura del trabajo imperante en la ciudad que observa el esfuerzo personal o individual como un medio –casi exclusivo– de ascenso social (Prieto 2001) por encima de las conquistas colectivas y donde las huelgas y manifestaciones no son "bien vistas" por la elite cultural de la época: *"De ninguna manera serían aceptables aquí las formas de manifestación que se practican en las regiones industriales europeas. Si allá las masas populares tienen razón suficiente o por lo menos justificativa para protestar, poniéndose en huelga y franqueando los límites de una ley demasiado estrecha, aquí no pasaría de absurda toda tratativa violenta, siendo que, aun en las tristes condiciones presentes, la ciudad ofrece al obrero y al trabajador, medios de vida más amplios y más fáciles que en otro país del mundo" (El Municipio 1891).* Esta renuencia cultural a la aceptación de movilizaciones sociales se acentuaba si la participación de los trabajadores incluía a mujeres: *"Curioso cambio de sexo. Los bochinches de estos días han sacado a la luz una curiosa novedad en el arte de la violencia. Se han visto grupos de mujeres con los brazos desnudos, las polleras levantadas, el pelo suelto y, facón en mano, lanzarse sobre los cocheros de los tranvías para obligarles a adherirse a la huelga. Detrás de estos grupos iban los respectivos maridos llevando en brazos los niños de pecho, cantándoles el rorró: -Toribia, el nene llora, dale…gritaba uno a su mujer-. –Dejá que descarrile este tranvía y le raje la jeta al cochero y me las entienda con el mayoral y le doy de mamar– contestaba la aludida. La seguridad de que podían las huelguistas cometer impunemente*

cualquier atropello por el respeto que merecen las polleras aunque se lleven en la cabeza, tapando la nuca, o cubriendo el rostro, las alentaba en sus violentos atropellos. La ley no distingue géneros gramaticales ni composiciones fisiológicas ni indumentarias. No ve más que delincuentes." (El Municipio 1902).

Por otra parte, la elite industrial condenaba las movilizaciones sindicales desde la abundancia del empleo y la excesiva politización de los migrantes: *"Nuestro concepto social respecto de los movimientos huelguistas les es completamente desfavorable. Las huelgas se justifican y se comprenden en los países donde hay escasez de trabajo y abundancia de brazos. Nuestro país ha recibido en su seno un grupo de inmigrantes perniciosos para la tranquilidad del obrero, fuertes en la dialéctica recargada del anarquismo, del socialismo y del comunismo. Sin embargo, mientras haya libertad y trabajo, la exótica maleza no tendrá campo fértil donde reproducirse" (El Orden, 1896).*

En este contexto, la configuración de un sistema de protección laboral se construye a partir de la organización social de los sectores populares más afectados por la tercerización temprana de la ciudad. Sin embargo, sus bases ideológicas se encuentran en el sustento positivista que impregna en estas épocas la conformación de la estructura social: orden, disciplina, cultura del trabajo, sanidad. Es decir, los primeros componentes de la seguridad social emergen desde una necesidad y un reclamo impuesto por los propios trabajadores pero a partir de parámetros culturales y simbólicos, externos, exógenos o difundidos desde la elite local, mediante criterios unificadores que, a su vez, responden a necesidades y exigencias de la conformación nacional del estado. En cuanto tal, no es un sistema anclado sobre la base de derechos y reivindicaciones sociales asociados con una determinada concepción de ciudadanía (eso sucederá en el siguiente modelo, cuando la mayoría de la población trabajadora sea finalmente ciudadana, ahora son apenas habitantes) sino edificado para asegurar la correcta reproducción de la fuerza laboral. El sistema de protección así generado se impone como modelo de reproducción no con base en criterios ciudadanos sino para ordenar el caos que significa convivir –producir y reproducirse– en una ciudad multiétnica, multinacional y multicultural.

El enfrentamiento entre el mundo del trabajo (por reivindicaciones laborales) y la cultura laboral impuesta (el esfuerzo personal) genera como resultado un modelo de organización social violento, con marcas de explotación e, incluso, sometimiento. Este modelo se expresa en los talleres, pero también en las calles, en las habitaciones colectivas o en los lugares abiertos (Prieto 2001) donde la ciudad y el espacio público aparecen permanentemente como concomitantes del conflicto laboral: *"Acto salvaje. Herido a traición por la espalda. Domingo Freza, empleado de la Refinería*

Argentina, como encargado de entregar en la puerta las chapas a los obreros que entran al trabajo, tuvo hace unos días una discusión callejera con el obrero Francisco Rosales, Paco el compadrón, quien le clavó un puñal en la espalda, a consecuencia de haberle negado la chapa por llegar tarde a su trabajo" (El Municipio, 1905).

Desde la perspectiva política nacional, la serie de huelgas que vive la ciudad durante los primeros años del siglo veinte están enmarcadas en profundos debates parlamentarios sobre el proyecto de ley nacional del trabajo, inexistente hasta el momento: reducción de la jornada, descanso semanal, salario mínimo, eran algunos de los puntos más controversiales. A medida que comienza la nueva década (del veinte), no sólo aparecen reclamos de la producción sino también del consumo, especialmente por el abaratamiento de la vivienda y de los alimentos (Prieto 2001). El clima de violencia y represión se une así al diseño débil aunque generalizado de políticas tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, con el objetivo de conservar y mantener la fuerza de trabajo. En poco más de veinte años, sin embargo, el juego de fuerzas cambiará y los trabajadores dejarán de identificarse con las propuestas contestatarias debido, especialmente, al cambio de situación económica y social de la ciudad. La nueva ola de migrantes (veinte mil por año aproximadamente) distorsionará al mercado laboral, con una gran disponibilidad de trabajadores que podrán, potencialmente, reemplazar a los huelguistas. Paradójicamente, esta situación de "disponibilidad de las masas trabajadoras" capaz de inhibir la protesta social, se repetirá en la ciudad, hacia finales del siglo veinte.

c. La cultura laboral local y la dimensión simbólica de la seguridad en el trabajo

"La música tiene un inmenso poder educativo y moralizador de los hábitos y costumbres porque espande (sic) el alma y transporta el espíritu a elevadas regiones, donde impera la paz y la armonía, que le asegura al trabajador el descanso en la lucha diaria, suaviza las pasiones y las asperezas que trae consigo el antagonismo humano, y mitiga los dolores que aporta la desgracia y el desastre. Por eso, merece la protección de la administración pública, poniéndola al alcance de las clases obreras" (Dictamen de un abogado por la solicitud de derogación al gravamen municipal al uso público del gramófono, interpuesto por los almaceneros, 1908).

El mundo del trabajo también incluye el análisis de la cultura laboral que, rudimentariamente, se podría definir como el conjunto de prácticas y representaciones generadas en los ámbitos laborales (Falcón 1986). Parte de ello son las tentativas por generar un determinado modelo de

trabajador donde el factor político deviene central. Políticamente, lo que caracteriza a Rosario en esta época es una fuerte presencia anarquista que domina a gran parte del sector organizado de la fuerza de trabajo. La cuestión política está conformada, además, por la problemática étnica expresada en los sectores de "gringos" y "criollos". Como ha sido ampliamente estudiado (Oszlak 1997), una de las respuestas a la heterogeneidad estructural del país –y de la ciudad– surge con la posibilidad de forjar una identidad nacional (una especie de comunidad de intereses) a partir del plano simbólico, donde la escuela pública y la elite política tendrán un rol fundamental en la difusión de componentes históricamente cohesionadores como el sentimiento de pertenencia, las tradiciones y el culto a héroes y símbolos patrios (prefabricados). Es decir, en Rosario, como en el resto del país, la asimilación cultural de los inmigrantes internacionales se da fundamentalmente en el plano simbólico como resultado de las dificultades para concretar dicha asimilación en "el dominio de lo real". De lo que se trata es de atacar –desde el sistema social como asimilación cultural y desde el político como negociación– los principales problemas que preocupan a la elite local del momento: la improductividad y la inmoralidad: *"Miles de vagos y mal entretenidos pululan por las calles y los suburbios de la ciudad, no hay bodegón, pulpería ni taberna que no esté llena de estas gentes sin oficios ni beneficios, llenos de vicios y malas costumbres" (Diario La Capital, 1910)*[152].

El capital que supone la fuerza de trabajo, hay que protegerlo; la normal reproducción de la mano de obra, exige garantizarla. Comienza entonces una regulación más institucional de la vida social en la ciudad. Estas primeras tentativas disciplinarias del mercado de trabajo responden, sin embargo, a una lógica tradicional más que productivista: incorporar a la economía de la ciudad a los pobres, vagos y mal entretenidos, ya sea a través de elementos coactivos o bien mediante la inserción en trabajos asalariados a partir del registro de cada trabajador en la administración pública local (Oficina de Trabajo). El segundo elemento unificador de una cultura del trabajo en la ciudad se establece en el plano de lo urbano. La mayoría de los habitantes de la ciudad reside en el radio céntrico, en la zona cercana al puerto, razón por la cual elite y trabajadores comparten permanentemente un mismo espacio social, laboral y de ocio[153]. Aún hasta bien entrados los

[152] El principal "miedo" de la elite estaba relacionado con el alcoholismo, el juego, la holganza y la mendicidad que, según se pretendía, podían ser combatidos mediante la educación por el trabajo, la formación de escuelas de arte y oficios o la formación de artesanos y escuelas industriales. (Falcón 2005)

[153] De allí que varias políticas públicas estuvieran enfocadas a "la cuestión sanitaria". Como lo indica Prieto (2001), el estado intuía una especie de "promiscuidad urbana" que debía regularse.

treinta, las formas principales de la vivienda en la ciudad son los conventillos y los ranchos. La integración urbana y espacial del mercado de trabajo permite frecuentes y permanentes contactos y relaciones de convivencia e interacción social entre los diversos tipos de trabajadores, la elite económica y la clase política.

Paradójicamente, a la vez que se asienta la necesidad de disciplinar a la población, existe el reconocimiento de una actitud de autodisciplina del trabajo procedente de aquellos inmigrantes que venían a *fare l'america* y cuya expectativa individual de movilidad y progreso los hacía más manejables, dóciles, responsables y obedientes (la mayoría eran varones jóvenes). Los extranjeros no son, sin embargo, una masa compacta desde la perspectiva de las tradiciones laborales, aunque evidentemente pueden compartir afinidades culturales (la mayoría fueron campesinos en su lugar de origen, por ejemplo). La gran diferencia está dada, no obstante, entre extranjeros y nativos, principalmente por las expectativas de cada grupo social. Es el horizonte de expectativas de movilidad individual lo que marca la cultura del trabajo en el migrante extranjero: con un gran sacrificio laboral se puede acumular un cierto capital e independizarse (Falcón 1990). Ello se corresponde, a su vez, con las exigencias de la elite local sobre el rol que el migrante debe cumplir en la ciudad: trabajar disciplinadamente y diversificar la economía. En este punto, la educación popular deviene una herramienta más que eficaz para los fines del disciplinamiento social[154]. En cambio, las expectativas asociadas a los nativos, o criollos, están más enfocadas a las mejoras concretas en el ambiente de trabajo antes que a un horizonte de movilidad y progreso. Finalmente, son las posibilidades actualizadas de movilidad de los migrantes las que comienzan a ceder terreno ante las de rechazo a algunas de las formas de trabajo que se van gestando.

En este contexto, el establecimiento de normas, procedimientos, reglas comunes, se presenta como una necesidad para construir un marco regulador donde pueda plasmarse el accionar económico. Esta vocación normativa, atributo característico del estado, no es sin embargo, privativa de éste. También en la sociedad se observa esta necesidad o impulso regulador, expresado en corporaciones de clases dominantes como la sociedad rural o la bolsa de comercio (Pons y Videla 1992). En un ambiente de expectativas diferenciadas, la cultura laboral queda subsumida ante la necesidad del orden, o bien, se termina de moldear a partir de aquella.

[154] Los hijos de los trabajadores de barrios obreros fueron objeto de experiencias educativas diversas: escuelas libertarias creadas por anarquistas, escuelas- fábricas, etc. (Prieto 2001).

En cuanto tal, las iniciativas normativas que se gestaron en esta época son una expresión debilitada de la progresiva instalación de un estado asistencial o benefactor, basado, en estos momentos, en la inspiración de políticas preventivas ante el peligro de estallidos sociales: "En mi opinión, el tipo de estado que se inaugura en la ciudad, con la llegada al gobierno nacional del radicalismo en 1916, constituía una especie de estado benefactor ampliado, todavía de tono bismarckiano, pero que procuraba ensanchar sus bases sociales. Una especie de situación intermedia entre el estado benefactor del período oligopólico y del keynesiano de los años treinta" (Falcón 2005).

3.2 La consolidación de un sistema de protecciones: del caos a la ciudadanía social

Como el resto del país, a partir de la década del treinta, el desarrollo industrial que surge temprana y débilmente en la ciudad acompañando al modelo exportador, se transforma en esta época, en impulsor del desarrollo regional. Hasta mitad del siglo veinte, la ciudad de Rosario observa un progreso económico que no se detiene a lo largo de casi un siglo: ventajas naturales, ubicación y puerto, coyuntura del proceso de constitución del estado nacional, son algunas de las ventajas que hacen que la ciudad se consolide como una de las economías urbanas más dinámicas del país, cuyo eje es una actividad comercial intensa y en continua expansión (Videla y Fernández 2001). El comercio se encuentra permanentemente atado a la producción cerealera y, por lo tanto, a una división internacional del trabajo que hace de la ciudad una permanente proveedora de materias primas abasteciendo, principalmente, a los mercados europeos.

Dadas estas condiciones periféricas, a partir de la crisis económica internacional de la década del treinta, el modelo agro exportador pierde centralidad productiva, quebrando y reorientando la evolución económica de la ciudad hacia la extensión de la estructura manufacturera y un importante desarrollo industrial: industrias livianas destinadas a producir para el mercado interno, entre las cuales, las metalúrgicas, las textiles y la alimentación son las que sobresalen. La ciudad es la de mayor tamaño y densamente poblada de la provincia con, aún, 46 por ciento de su población de origen extranjero[155]. La depresión económica del treinta produce un

[155] Ese año (1930) habían entrado al hotel de inmigrantes de la ciudad 11.229 personas (7.759 varones, 1.555 mujeres y 1.935 niños) y en los últimos diecisiete años habían pasado por él 75.254 personas. (Videla y Fernández 2001). Aún en los finales de la década del veinte, los discursos del día del trabajo en las manifestaciones de la ciudad se pronunciaban en diferentes lenguas y dialectos.

nivel de desempleo inédito (hasta el momento)[156], rebajas de salarios en medio de fuertes períodos inflacionarios y los primeros esbozos de flexibilidad laboral plasmados estructuralmente, algunas décadas siguientes. La crisis de la época era relatada contundentemente por los periódicos locales: *"Abundan en distintas partes de la ciudad grandes caravanas de hombres desocupados, que andan como parias de quienes nadie se ocupa, cargados con su miseria, con sus hambres a cuestas. Son en su mayoría elementos polacos, hombres jóvenes y aptos para el trabajo. Acá nadie se ocupa de ellos, no existen para los poderes públicos y ninguna institución los recoge. Los obreros sin trabajo, en vano, recorren pueblos y casas en busca de colocación" (Diario La Verdad, febrero de 1930).*

El papel de nexo, mediador e intermediario que había adquirido la ciudad durante cuarenta años, se va perdiendo cuando el comercio exterior se frena, el sector rural se estanca, los movimientos de capitales y bienes disminuyen en el puerto local, la inmigración europea se extingue y la migración interna todavía no es tan importante. A ello hay que agregar la aparición del automóvil en esos años, que comienza a competir con el tren por el transporte terrestre y por tanto, reduce la importancia relativa del ferrocarril en particular y de todo el sistema ferro-portuario en general (Castagna-Woelflin 2001). El crecimiento industrial de la ciudad se produce así, de una manera relativamente espontánea como proceso derivado de las circunstancias internacionales. Las fábricas se crearon *naturalmente* para ir abasteciendo el mercado interno, antes satisfecho con producción externa.

a. El surgimiento de la figura clásica de la seguridad laboral: el obrero industrial

Entre crisis, reestructuración y sobrevivencia, comienza a consolidarse un nuevo tipo social de trabajador en la ciudad: el obrero industrial, figura central de los movimientos colectivos de Rosario hasta entrada la década del setenta. Sin embargo, la ciudad también detenta para este momento una importante, creciente y amplia clase media inserta en la rama de servicios, vinculada al sector agrícola de la zona sur de la provincia, con un número ascendente de estudiantes y profesionales (muchos provenientes de ese interior cercano del sur de Santa Fe) (Ascoloni 1993).

A la par de lo que sucede a nivel nacional, la innovación más significativa del modelo sustitutivo de importaciones es la generalización de las leyes sociales, el control sobre su

[156] La tasa de desocupación es de 10 por ciento para 1931 (Castagna-Woelflin 2001).

cumplimiento, las negociaciones colectivas de trabajo y la progresiva suba de salarios (Martín y Múgica 2001), que favorecen la adhesión de amplios sectores populares, tanto al régimen político como al modelo de acumulación. El antes y después de este punto de quiebre en términos de derechos laborales es reivindicado hasta la actualidad entre los trabajadores rosarinos: *"Yo entré a los ferrocarriles un mes antes de que pasaran a ser nacionales. Yo te puedo contar antes del 40, yo te puedo decir cómo vivíamos. Nosotros vivíamos del ferrocarril. Vivíamos miserablemente. Yo fui repartidor de carnicero también. En aquella época empezábamos a trabajar a los 11 o 12 años. No había horarios de salida. Las huelgas eran sangrientas antes de Perón. Después cambió todo" (Relato de un jubilado en el año 2000 en Prieto (2001)).*

El modelo agro exportador se relacionaba, en el imaginario social y colectivo, con la pobreza y la falta de control sobre las condiciones de trabajo. El después, el modelo sustitutivo de importaciones, y el peronismo, se correspondía con la reivindicación obrera, el estado de bienestar y los derechos asociados con una ciudadanía social consolidada[157]. Desde 1946, se incorporan el aguinaldo, las vacaciones pagas, las licencias por enfermedad y el crédito. Las obras sociales brindan a sus afiliados la posibilidad de descansar en sus hoteles o en aquellos con los que tenían convenios (Martín y Múgica 2001). El régimen benefactor contribuye a elevar el nivel de vida y a garantizar el campo de la seguridad social. Ahora es el estado el que regula las relaciones de trabajo y despliega una política relativamente inclusiva que queda expresada en una mayor homogeneización de la sociedad. En los años cuarenta y cincuenta, amplias franjas de la sociedad acceden en forma progresiva a determinados niveles de bienestar. Los hogares incorporan masivamente elementos de "lujo" y aparecen nuevos patrones de consumo, nuevos hábitos, gustos y costumbres, que también cambiaron la fisonomía de la ciudad[158].

En este nuevo contexto, el sistema de protección social generado y construido en la etapa anterior, cambia de forma pero sustancialmente de contenido. La concientización/ socialización

[157] En el caso argentino, es el estado, como garante de la cohesión social, el que ha ido acentuando progresivamente sus intervenciones para garantizar la subsistencia de los trabajadores frente a situaciones de riesgo laboral. Al mismo tiempo que se desarrollaron leyes proyectoras que regulaban la relación laboral, los trabajadores configuraron redes más duras y cerradas de sociabilidad. Es este tipo de vínculos el que explica que en estas épocas, la idea de trabajo (creador de valor de uso socialmente reconocido y realizado en la esfera pública) sea indisociable del concepto de ciudadanía (Serrano Pascual 1998).

[158] Ideológicamente, la concepción de estado de bienestar penetró en la ciudad de la mano de la teoría desarrollista pero también desde la perspectiva de la dependencia movilizando a clases medias y movimientos estudiantiles (Martín y Múgica 2001).

masiva de los derechos sociales como base del desarrollo económico, la adjudicación de esa conciencia por parte de sectores obreros hiper-organizados y su difusión a los demás sectores populares (también a través de la educación), moldea las bases de un renovado sistema de protecciones en el cual, por un lado, la seguridad laboral deviene, no sólo garantía para la reproducción social de la fuerza de trabajo, sino reivindicación histórica de los trabajadores, y por otro, ya no es una elite la encargada de dicha provisión sino el estado a través de políticas públicas. La seguridad laboral deja de ser un asunto de las fuerzas dominantes de la sociedad civil y forma a ser parte de las prerrogativas estatales, viviendo una transición desde el mundo simbólico y cultural, en el que había comenzado su gestación, hacia el mundo político y social. La protección social de los trabajadores de la ciudad se vuelve algo "público", universal, que cambia de plano de ubicación, ahora más integral y extensivo que en el primer período. Por lo tanto, a partir de este segundo modelo de acumulación, la inseguridad laboral se experimenta no sólo como disfuncionalidad del sistema sino también como falta de cumplimiento de derechos sociales adquiridos por el trabajador en el modelo anterior, y formalizados y extendidos durante gran parte de la segunda mitad del siglo veinte.

b. El acoplamiento productivo y cultural de la ciudad: la extensión de las seguridades

En la ciudad de Rosario, el auge económico va de la mano de la economía portuaria y posteriormente se da el crecimiento del sector industrial. Varios autores (Gallo 1969, Videla y Fernández 2001) denominan a la región como un hinterland agrícola creado por el propio modelo de acumulación previo donde los comerciantes rosarinos se convierten en los intermediarios del mercado interno o nacional, privilegiando, como es de esperarse, un uso comercial y financiero del capital circulante en la ciudad. Existía en aquel entonces un pequeño número de grandes establecimientos con participación de capitales extranjeros, y junto con ellos, una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas productoras de bienes livianos que cubrían espacios del mercado interno. Había empresas que se ubicaban en un estadio transicional entre el taller y la manufactura, siendo su principal referente los talleres ferroviarios. Surgieron también emprendimientos industriales vinculados a la necesidad de provisión de maquinarias y herramientas agrarias. En este sector productivo se canalizaban inversiones que provenían de las empresas comerciales vinculadas con la importación y exportación. Nacieron así, empresas destinadas a la fabricación de maquinaria agrícola y equipo básico para la instalación de molinos,

con pocos casos en donde un grupo empresario ampliado concentraba la manufactura de máquinas, herramientas, transformación del cereal y comercialización de bienes (Videla y Fernández 2001). Todo ello fue conformando experiencias fragmentadas de integración vertical de la producción que abrió el cambio paulatino hacia el modelo sustitutivo.

El censo industrial de 1935 asigna más de mil setecientos establecimientos industriales que emplean unos 27 mil obreros. En 1943, alrededor de cincuenta por ciento de la actividad industrial de la provincia se concentra en la ciudad (Martín y Múgica 2001). El estímulo para las migraciones internas provoca entonces una expansión de la clase trabajadora amparada por el desarrollismo y las transformaciones propias de los procesos de urbanización de las ciudades medianas (especialmente en términos de beneficios sociales: hospitales, escuelas, redes cloacales, transporte). También los sectores medios crecen a la par de la actividad empresarial, del empleo y la universidad pública. Así, "las viejas elites se desdibujaban en una cultura democratizante que se expresaba en la movilidad social de los nuevos empresarios, el ingreso masivo a la universidad y la difusión de usos e ideas compartidos por estratos diversos y una moda que parecía borrar diferencias de clase o de sexo. Cambio y permanencia, modernidad y costumbre, conformismo y conflicto, rasgos imperantes de la sociedad rosarina de los años sesenta" (Martín y Múgica 2001).

El puerto y el abanico urbanístico que supone la existencia de una red ferroviaria habían quedado de espaldas a la ciudad. La nueva economía exige ahora "polos de desarrollo" y una nueva centralización. Comienza así la expansión del sector industrial liviano. Crece el número de empresas centrándose en las ramas relacionadas con la metalúrgica liviana, principalmente metalmecánicas, dedicadas a la producción de bienes de uso durable y máquinas agrícolas. Las empresas típicas son pequeñas y medianas, de capitales nacionales, en su mayoría locales, y utilizan técnicas de producción intensivas en mano de obra.

Esta característica estructural del mercado de trabajo rosarino determina uno de los ejes claves de su sistema de protección: la informalidad –o el sector informal– como elemento acoplado integralmente a la estructura productiva de la ciudad. Este acoplamiento se establece por una doble vía: en términos de productividad pero también desde la perspectiva de los derechos sociales. Es decir, si bien la mayoría de los establecimientos relacionados con el proceso de industrialización liviana de este período son pequeños o medianos, de baja productividad, intensivos en mano de obra, débiles en inversión de capital y tecnología, el reconocimiento y

cumplimiento de derechos laborales y sociales en su interior es relativamente amplio y extenso. Durante este período, el obrero de la ciudad no necesita pertenecer a la gran empresa para exigir y ver cumplimentados sus derechos laborales. Ello implica que entre los sectores formales e informales de la producción no sólo existe un acoplamiento productivo sino también uno de tipo cultural, en un contexto de "estructura de clase" auto-definido verticalmente. Esta estructura, supone a la vez, un nivel menos intenso de segmentación social entre los sectores populares.

Es en este momento cuando se consolida el llamado Aglomerado Gran Rosario (AGR)[159], a partir de la instalación de industrias petroquímicas, químicas y papeleras, siguiendo a la destilería de Yacimientos Petrolíferos Federales (YPF) en las zonas aledañas a la ciudad. La instalación de la planta de YPF, a mediados del treinta, es el desencadenante de las modificaciones en la estructura productiva de la región y sienta las bases para un desarrollo industrial en el área con un fuerte tráfico regional (Castagna-Woelflin 2001). Estas transformaciones se convierten en las principales impulsoras de la industria pesada. En 1943, se instala la primera acería de la ciudad, ACÍNDAR, que favorece, por encadenamiento hacia delante, el establecimiento de otras industrias generando un núcleo importante de concentración fabril. A su vez, estas nuevas industrias producen con un mayor valor agregado sectorial y niveles más altos de productividad. Para mitad de siglo, la estructura industrial de la ciudad queda finalmente consolidada con predominio de las actividades siderometalúrgicas y metalmecánica[160]. Como en el período anterior, no obstante, destaca en la ciudad la presencia permanente de un pequeño grupo de grandes establecimientos coexistiendo con un gran número de establecimientos muy pequeños: más de la mitad de ellos no emplea obreros asalariados mientras que poco más de uno por ciento ocupa a más de cien obreros cada uno, y entre ellos, sólo tres ocupan más de quinientas personas. También es en esta etapa cuando comienzan a llegar los grandes flujos de capital extranjero. El área de Rosario se convierte en una de las zonas que más capitales atrae (Prieto 2001), creando un importante polo petroquímico con plantas de gran tamaño, con alta productividad y con una dinámica que permite una intensa diversificación productiva.

[159] El aglomerado Gran Rosario comprende las localidades de Puerto General San Martín, San Lorenzo, Capitán Bermúdez, Fray Luis Beltrán, Granadero Baigorria, Funes, Roldán, Pérez y Villa Gobernador Gálvez.

[160] En 1955, había 46.828 personas ocupadas en 6.458 establecimientos industriales (Castagna-Woelflin 2001).

Para el momento de la consolidación de este segundo modelo de acumulación, las tradiciones de orden, urbanidad y trabajo, habían quedado autoimpuestas desde la cada vez menos importante elite local. La ciudad se extiende, pero lo hace de manera relativamente ordenada y paulatina a medida que se va conformando un número mayor de barrios obreros alrededor de las industrias livianas que quedan en el centro de la ciudad. La urbanización de la ciudad y la conformación de una sociedad asalariada, acompañan permanentemente su proceso de modernización y complejidad social: migrantes extranjeros, migrantes internos rurales, un cine en cada barrio, expansión de la mano de obra calificada, aumentos significativos de los niveles educativos superiores, control sobre las condiciones de trabajo, consumo habilitado por la posibilidad de compras a crédito, industrias integradas, nuevas avenidas inter urbanas que integran zonas aledañas que el ferrocarril no había unido, movimientos contestatarios desde la universidad y las clases medias, expectativas generalizadas de movilidad social, ensanchamiento del sector público, y en general, una especie de micro cultura local que hace de esta ciudad mercantil un espacio donde la movilidad ascendente no es una experiencia original ni particular. No obstante, a la par de estas transformaciones también comienzan a vislumbrase los primeros atisbos de villas miserias en la ciudad. El hotel de inmigrantes al que llegaban los extranjeros en el modelo anterior, se convierte ahora en un conjunto de viviendas precarias y auto construidas a donde llegan los migrantes rurales.

Es en este contexto que se desarrolla una serie de nuevos componentes de la seguridad laboral en el ámbito del trabajo y en el proceso de organización (que estaban mayoritariamente ausentes en el modelo anterior por las lógicas de su reproducción y el "caos social" de la ciudad): autonomía y control del proceso de trabajo, cumplimiento estricto de la categoría profesional a partir del respeto a los convenios colectivos de trabajo, identificación con el puesto o con la empresa pero desde la perspectiva de un trabajador en conflicto de intereses con la patronal, observancia a rajatablas del pago de horas extras, control sobre el despido, y en fin, un conjunto de características de protección laboral que si bien se gestan en el núcleo de la industrialización, en la gran empresa y en particular, en la industria pesada, logran difundirse –debido especialmente a la relativa homogenización de los sectores populares, a su fortaleza sindical y al ambiente político general– al resto de las industrias y al sector terciario de la economía (Martín y Múgica 2001). Rosario se presenta en este período como una sociedad más compleja y diferenciada social y espacialmente (cuenta con un centro cívico para actividades administrativas,

con una ciudad universitaria y con centros fabriles y de servicios), con bajos niveles de desigualdad social, con pocas probabilidades de segmentación o polarización y que además, no padece de segregaciones espaciales importantes (de hecho, las villas miserias desde un inicio, se "incorporan" a los distintos barrios de la ciudad).

Política nacional y economía local están permanentemente entrelazadas en esta ciudad. La acción colectiva de 1969, conocida como Rosariazo[161], comienza a marcar una serie de estallidos sociales encabezados por diversos sectores populares de la ciudad en contra de medidas nacionales autoritarias: intervención de la universidad y clausura de la autonomía universitaria. La ciudad queda dividida en dos grandes sectores: aquellos que adhieren a la movilización popular con su propia participación y aquellos que reaccionan contra dichas demandas. En este juego de fuerzas local y nacional a la vez, los cobijos sociales no sólo se transformarán sino que la gran mayoría de ellos desaparecerá de la escena rosarina hasta entrado el siglo veintiuno.

3.3 La desestructuración de las protecciones laborales en la ciudad

El perfil industrial descrito en el apartado anterior, comienza a resquebrajarse en las siguientes dos décadas (setenta y ochenta). Los cordones industriales de la ciudad ven mermada su capacidad productiva y en consecuencia incapacitada para retener mano de obra[162]. El núcleo duro de las transformaciones acaecidas en esta etapa de crisis del modelo sustitutivo e inicio de un nuevo patrón de acumulación productiva es la decisión política. Es decir, a diferencia del modelo anterior en el cual fueron, especialmente, factores externos o exógenos los que obligaron a una rotación en el modelo económico, la industrialización se da por terminada como objetivo de desarrollo mediante una decisión política interna y autoritaria. El nuevo modelo aperturista tiene

[161] Entre los meses de mayo y septiembre de 1969 se realizaron en la ciudad una serie de movimientos de protesta liderados por estudiantes y trabajadores, incluyendo manifestaciones y huelgas generales, en contra de la dictadura del régimen de Onganía. Estas manifestaciones estaban, además, concatenadas con una serie de olas de protestas en el resto del país por el incumplimiento de pagos de salarios en algunas fábricas, el alza en los precios de los comedores universitarios del país y, en general, la brutal represión policial que socavaba, en aquellas épocas, los diferentes tipos de movilización colectiva.

[162] El cordón industrial rosarino es un conjunto de industrias asentadas en el Gran Rosario, extendido a lo largo del Río Paraná. Es un sistema económico abierto, con una fuerte integración interna en distintos sectores. Existe una gran interdependencia entre la conformación del área y la instalación de las industrias que dan origen al desarrollo industrial ya que las empresas encuentran una localización adecuada merced a condiciones previas y luego expanden los límites regionales a medida que se generan nuevas relaciones productivas y distributivas. (Castagna- Woelflin 2001b.)

como eje al sector financiero que logra colocar a la especulación por encima de la producción. El resultado es la reducción de treinta por ciento de la clase trabajadora y veinticinco por ciento de la producción nacional (Martín y Múgica 2001). Rosario recibe, en estos momentos, los efectos no sólo del fuerte proceso de desindustrialización sino también los provocados por las crisis de las demás economías regionales. Sin embargo, el desmantelamiento de la industria y el nuevo disciplinamiento de obreros y empresarios (otra vez, como hace un siglo atrás), no se logra exclusivamente mediante la apertura del mercado. La contraparte de la libertad económica será la dictadura política, la llamada etapa de la "des-ciudadanización" de la sociedad. Como en el resto del país, la vida social de la ciudad se atomiza, se repliega sobre lo privado bajo el predominio de una seguridad más individual que colectiva. Finalmente, no sólo la industria local sino la sociedad misma, quedarán desactivadas.

Como bien lo establecen Martín y Múgica (2001), en una ciudad con las características de Rosario, durante los años ochenta confluyen tres tipos de crisis: la del mundo desarrollado, la del modelo fordista de producción y la del tercer mundo. Con la conclusión de medidas proteccionistas, el mercado interno debe competir ahora con la producción importada en un contexto de devaluación que altera las condiciones de producción y desestimula las exportaciones, bases centrales del modelo de desarrollo previo. En 1974 había en Rosario 4.892 establecimientos industriales que ocupaban 46.706 personas y producían poco más de cuatrocientos millones de dólares (Prieto 2001). Los datos para 1985 muestran una caída en la ocupación del sector manufacturero de quince por ciento (caída mayor que la observada a nivel nacional que fue de nueve por ciento) y una disminución de catorce por ciento en el número de establecimientos[163]. Rosario presenta en esta época una nueva estructura industrial con menos establecimientos y personal ocupado, y con una mayor proporción de establecimientos de tamaño intermedio, que ocupan entre diez y cincuenta personas. Si se tiene en cuenta que en cualquier crisis estructural o sistémica sobreviven quienes logran reacomodar su proceso productivo a partir de estrategias de adaptación y reorientación económica, en Rosario, las empresas sobrevivientes a la crisis que comienza en los setenta, son los establecimientos intermedios o medianos que sostenían gran parte de la industrialización en el modelo anterior. La mayoría de los establecimientos de mayor

[163] Para algunos autores, a pesar de estos datos, el comportamiento del valor de la producción no permite asegurar que hubiera también una reducción de éste en términos reales, por lo cual no cabría hablar tanto de desindustrialización sino de reestructuración (Castagna-Woelflin 2001).

tamaño cierra sus puertas. Las características de esta reestructuración productiva se manifiestan en: 1. El cierre de establecimientos grandes, con mano de obra sustituida en las mismas ramas por otros de menor tamaño, 2. La desaparición de un gran número de establecimientos muy pequeños, 3. La aparición de establecimientos en nuevas ramas de tamaño intermedio, 4. La reducción del personal de la mayoría de los establecimientos grandes que sobrevivieron. Las industrias metálicas básicas, relevantes en el pasado, tienden a desaparecer de la ciudad, quedando reducidas a una veintena y a una participación muy baja en el personal ocupado y el valor agregado total (Castagna- Woelflin 2001). La concentración de capitales industriales, financieros y grupos oligopólicos se refleja en la ciudad en este período. La ciudad pierde, por primera vez en su historia, algunas de las empresas más importantes instaladas desde principio de siglo[164]. En general, las empresas que cierran se caracterizan por emplear mucha mano de obra y tener bajo valor de producción. Este es el principal mecanismo por el cual se produce un proceso de reducción del empleo industrial manufacturero en la ciudad y ésta comienza un lento proceso de desalarización social.

El tipo de industrialización extensiva de los años treinta y cuarenta, que moldeó la economía de la ciudad, es reemplazado por una modalidad más intensiva, donde el cambio tecnológico juega un papel relevante. A partir de la transición democrática, la industria manufacturera que sobrevive a la política económica del régimen militar, sigue orientada a satisfacer el mercado doméstico en la medida en que la gran debacle económica signada por devaluaciones permanentes, altísimo costo de vida, incapacidad de inversión y elevados costos de las importaciones, vuelve prácticamente inoperante al sistema de exportaciones. Esto es importante en cuanto demuestra la tremenda vulnerabilidad de la ciudad, con su condición periférica, a las transformaciones estructurales y al contexto internacional. La inestabilidad monetaria[165], la caída de la producción y el consumo interno, y el contexto de decreciente inversión, hacen que las empresas pequeñas y medianas de la ciudad, las que finalmente habían sostenido estructuralmente los dos modelos anteriores, no puedan encarar estrategias o políticas adecuadas para la reestructuración

[164] En 1978 se cierra definitivamente la cervecería Schlau, empresa abierta en la ciudad en 1855.

[165] Situación que llevó a una violenta ola de saqueos en la ciudad en una coyuntura de fuertes protestas colectivas. La característica común de los lugares donde se produjeron el grueso de los saqueos estuvo dada no por el peso de la pobreza sino donde tiene mayor peso la población trabajadora industrial y comercial, con fuerte incidencia del proletariado y los pequeños patronos y donde predomina la empresa privada por sobre el aparato estatal (Águila- Viano 2001).

productiva. Ello se traduce en la proliferación del sector informal y en el predominio de pequeños establecimientos en el sector comercio (Castagna-Woelflin 2001). Hasta 1981 el desempleo no constituye un problema de importancia, manteniendo niveles comparables con los de países desarrollados. A partir de ese momento, la tasa de desocupación supera por primera vez el seis por ciento y nunca más hasta la actualidad disminuirá por debajo de dicho nivel. Los valores máximos de este período coinciden, además, con el pico hiperinflacionario de mediados de 1989[166]: al finalizar esta etapa, más de uno de cada cuatro trabajadores está desocupado o subocupado en la ciudad (Castagna-Woelflin 2001). Para 1989, Rosario tiene una población de novecientos mil habitantes, de los cuales diez por ciento vive en villas de emergencia, es decir, casi cien mil personas, el mayor porcentaje de la Argentina, en más de noventa asentamientos disímiles en cuanto a la composición social o demográfica (Perona 2001). El proceso de pauperización creciente incide en que muchos habitantes de barrios pobres se trasladen a vivir a las villas. Hacia finales de siglo, el mercado de trabajo se encuentra con una ciudad que se reestructura y con una sociedad que se empobrece en sectores amplios de la población.

En un contexto de dictadura militar, la participación social de los sectores populares es reprimida, neutralizada pero también, como se dijo, atomizada desde lo simbólico y cultural. Ello afecta profundamente, contribuyendo, a la desarticulación del sistema de protección laboral, en formación desde hacía setenta años. La seguridad laboral pasa a ser un objetivo de sobrevivencia de cada trabajador desde su propio lugar o ámbito de trabajo. Así como a principios de siglo, las necesidades de orden y disciplina fueron impuestas por la elite local, a finales del mismo siglo, el proceso típico de individualización que acompaña a las sociedades modernas, en la ciudad se impone a partir de exigencias políticas al margen de la institucionalidad y la democracia[167]. La

[166] Durante la hiperinflación, los productos de la canasta básica no sólo escaseaban sino que aumentaban varias veces al día. Se había logrado un acuerdo con la cámara de comerciantes para que los precios no se remarcaran frente a la gente sino en horarios en que los locales estuvieran cerrados. La inflación en Rosario alcanzó 105.2% en el mes de mayo de 1989.

[167] Los procesos de mayor individualización social (individuos más autónomos, responsables, independientes de necesidades sociales) que, generalmente, acompañan a sociedades más democráticas y liberales (en sentido clásico), en Rosario se imponen, paradójicamente, a partir de criterios autoritarios. Es la dictadura la que obliga a replegarse sobre lo individual, sobre lo privado. Es en esta época donde comienza la verdadera "privatización de los riesgos" en la ciudad, no solamente porque el estado desmantela sus mecanismos sociales de protección sino también porque, desde lo cultural y simbólico (especialmente a través del miedo

reivindicación de derechos sociales y la capacidad de proyección hacia el futuro que había formado parte de un extenso proceso de homogeneización social, se desarticulan frente a la combinación de una economía de saqueo y un sistema político autoritario. Es decir, no es sólo el desmantelamiento del estado de bienestar, no es exclusivamente el cambio de un modelo de acumulación: es también la desestructuración de un sistema de protecciones sociales desde lo cultural y lo simbólico, donde se cierran las posibilidades de ser y actuar como ciudadanos exigentes de sus derechos. El resultado es el repliegue sobre la vida privada, la fragmentación de intereses e iniciativas, la no contestación, en un contexto en que la seguridad laboral queda exclusivamente en manos y responsabilidad del trabajador individual. Rosario se queda así, sin industrias, sin puerto, sin empleo, sin estado social, pero también sin un horizonte de expectativas colectivas de protección que actúe como pegamento social de un sector de trabajadores que volverá a ser tan heterogéneo como en los inicios de la ciudad.

Además del proceso de reestructuración productiva y de desindustrialización local, la adopción de medidas asociadas con la desregulación económica afectó la estructura productiva de la ciudad a partir, especialmente desde 1991[168]. En un contexto de apertura externa, de altas tasas de intereses que hacen imposible la utilización del crédito, de los altos costos impositivos y de los servicios públicos privatizados, de disminución de ventas por estrechamiento del mercado interno, las posibilidades de no disminuir la productividad son prácticamente nulas.

Durante la década de los noventa, las características de la estructura ocupacional de la ciudad muestran una profundización de su heterogeneidad productiva (concentración de algunas industrias como la textil y la química, expansión de otras como las productoras de papel y maquinarias, achicamiento de la mayoría, como el sector automotor y eléctrico), manifestando de una manera más notoria que en cualquier otro momento histórico, una densa, compleja e incipiente polarización social. A nivel de empresas, también se observan grandes heterogeneidades con un grupo de establecimientos de subsistencia y otro grupo de empresas dinámicas, ofensivas y de relativa alta productividad. Evidentemente, estas heterogeneidades crecientes entre empresas y sectores se traducen en mayores desigualdades entre la población

---

y del terror de estado), se impone un desmantelamiento de la solidaridad social que había caracterizado a la sociedad hasta ese momento.

[168] Entre 1984 y 1994, la ciudad disminuye alrededor de 25 por ciento la cantidad de establecimientos y algo más sus puestos de trabajo (Falcón y Stanley 2001).

trabajadora, especialmente a través de la destrucción de puestos de trabajo[169]. De hecho, la principal característica del polo industrial "globalizado" en estos momentos (que aunque pequeño, significativo simbólicamente) es la dualidad que muestra entre un gran crecimiento de su productividad asociado con las exportaciones portuarias y una contracción permanente de mano de obra. Lo que queda de la gran industria rosarina produce cada vez más con menos trabajadores[170].

Finalmente, hacia inicios del nuevo siglo, los principales rasgos del sector industrial rosarino podrían resumirse en: 1. Un predominio de empresas familiares (pequeñas) con pocas posibilidades de adaptación al nuevo modelo; 2. Una falla estructural de inserción externa donde la inclinación productiva por el plano local se convierte en una falencia sistémica (con excepción de la industria alimenticia); y 3. Un bajo nivel de inversiones, productividad y acceso/ uso de tecnología de punta.

Si se realiza este ejercicio sintético para el caso del sector comercio, las características no son más alentadoras: 1. En el sector tradicional del comercio continúa el cierre de empresas; 2. La llegada de grandes cadenas líderes en la región cierra la competencia directa; 3. Los grandes grupos locales implementaron algunas estrategias defensivas como replegarse sobre el centro urbano tradicional; 4. Empresas que históricamente habían sido sólo mayoristas, se introducen en el sector minorista; 5. Los comerciantes menores realizan algunas alianzas con mayoristas para regular ciertas ventas.

Durante la década de los noventa, Rosario experimenta niveles históricos de desocupación: en 1995 supera el veintiuno por ciento, cuyo valor absoluto indica que 102.738 personas se encontrarían sin trabajo. Si a ello se agrega la existencia de, al menos, sesenta y cuatro mil sub-ocupados, se podría afirmar que más de uno de cada tres trabajadores rosarinos tienen serios problemas de inseguridad laboral en dicho período. Es cierto que, sobre todo a inicios de la

[169] De mediados de los años ochenta a mediados de los años noventa, la disminución de los locales industriales es de alrededor de 25 por ciento y de los puestos de trabajo de 30 por ciento, significando la destrucción de más de trece mil empleos (Castagna y Woelflin 2001).

[170] Dos son los sectores económicos que, en la actualidad, forman parte del polo productivo globalizado: la industria metalmecánica (liderada por General Motors) y la industria alimenticia liderada por aceiteras (debido a los altísimos niveles de producción de soja) que extienden sus necesidades productivas hacia el sector de las petroquímicas y las terminales portuarias privadas. Entre ellos se conforma el núcleo duro del factor dinámico del crecimiento económico de la ciudad.

década, se observa un aumento del trabajo por cuenta propia, debido, especialmente, al "boom" del consumo por la estabilidad del uno a uno, y a la disponibilidad de fondos provenientes de las indemnizaciones. Sin embargo, cuando a mitad de la década, caen los niveles generales de consumo, se reduce también el trabajo por cuenta propia y aumenta, lógicamente, la desocupación. Finalmente, durante el período que abarca de 1995 a 2000, hay en Rosario 47.062 desocupados más.

El proceso de destrucción creativa (Rofman 1997) llevado a cabo por la dictadura militar primero y el gobierno menemista después, deja una ciudad aturdida y polarizada, donde el mercado de trabajo como espacio social, aparece crecientemente fragmentado. La globalización de la economía, la conformación de bloques económicos, el nuevo patrón de especialización en el comercio internacional, continúan rozando a Rosario desde la periferia. La tercerización en la que quedó subsumida es tremendamente débil y polarizada. Si bien la ciudad se constituye en un centro comercial para todo el sistema metropolitano y las zonas aledañas, su desarrollo comercial sigue siendo ineficiente: del total de establecimientos comerciales, sólo sesenta y cinco por ciento se dedica al comercio mayorista, con un predominio de pequeños establecimientos que prácticamente no reclutan mano de obra.

Finalmente, en la actualidad, los arreglos sociales locales para la protección de los riesgos laborales, se construyen a partir de la bifurcación de tres tiempos de la ciudad: el del pasado inmediato arrasado por la desocupación, la crisis y los niveles desorbitantes de pobreza; por el pasado extenso, el de la ciudadanía social, que impregna la construcción simbólica y cultural del nuevo sistema en cuanto reminiscencia de los logros adquiridos como sociedad; y por el futuro próximo, que permite reconstruir a partir de esas experiencias colectivas, un nuevo horizonte de expectativas, generalizadas pero individualizadas, donde la seguridad laboral deviene, al menos como elemento normativo, un acontecer que hay que recuperar.

3.4 Anclajes históricos del esquema regiomontano de protección laboral: industrialización modernizada y tradición social

"Verdaderamente que si así continuamos, Monterrey quedará poco a poco convertido en un verdadero desierto" (Diario La Defensa, 1885).

A diferencia de la ciudad de Rosario que a lo largo de su historia ha acompañado el desarrollo y las transformaciones del sistema económico nacional, Monterrey presenta en su devenir histórico particularidades locales que, en no pocos momentos, la muestran con un desempeño económico, laboral e institucional, distinto –o contrapuesto– al resto del país. Mientras Rosario, con sus especificidades, puede "representar" la historia nacional, Monterrey, especialmente en determinados períodos históricos, manifiesta la "antítesis" de lo sucedido en el resto del territorio.

La ciudad presenta una trayectoria particular en cada uno de los modelos de acumulación: a partir de una industrialización extremadamente temprana, durante el período de sustitución de importaciones experimenta ritmos de crecimiento superiores al resto del país, posteriormente es una de las ciudades más golpeadas por la crisis de los ochenta y, finalmente, logra recuperarse colocándose como una de las ciudades con mayor dinamismo económico durante el período de apertura económica. A esta evolución del proceso económico de la ciudad están ligados factores contextuales y transformaciones estructurales y sociales. Monterrey, como caso exitoso de una industrialización autónoma, es una excepción no sólo en México sino en el conjunto de países en desarrollo gracias, entre otras dimensiones, al aislamiento relativo de la ciudad con respecto a una economía mundial que impone una incorporación más dependiente en el sistema económico de las regiones periféricas (Vellinga 1979). En esta ciudad, la industrialización sigue en forma más autónoma los clásicos patrones del capitalismo ya desde la segunda mitad del siglo diecinueve. Como se verá en el siguiente apartado, este patrón de acumulación conduce a la creación de un sistema de desarrollo local arraigado e idiosincrásico con una estructura social seriamente desigual y desigualitaria representada en un mercado de trabajo con una profunda polarización social, especialmente, entre un sector industrial cohesivo y dinámico y amplios sectores populares con grandes carencias en sus condiciones de vida.

El principio de Myrdal sostiene que la región que dispone de ciertas ventajas iniciales tiende a aumentar esas ventajas en un proceso de causación acumulativa (Cerutti, Ortega y Palacios 1999). En primera instancia, parecería que este principio aplica con precisión a la ciudad de Monterrey. Para comenzar a desentramar los procesos de formación de sistemas de protección social en la ciudad, se debe tener en cuenta un par de consideraciones sobre el contexto nacional. A diferencia de Argentina, la economía mexicana no ha sido, históricamente, una economía

orientada hacia la exportación de materias primas sino de bienes manufacturados. El segundo componente de las diferenciaciones históricas entre ambos países es de carácter político y social. Mientras en Argentina se consolida el modelo agro- exportador, México atraviesa períodos de desestabilizaciones políticas permanentes, con impactos particulares regionalmente[171]. La necesidad de (con)formación del estado nación en Argentina exhorta a la unificación de un modelo económico que, como proyecto nacional, aglutine regiones, genere identidades sociales y establezca las bases de una estructura social capaz de llevar a adelante un proceso de desarrollo económico, social y político. En Monterrey, en cambio, el inicio del desarrollo comercial-empresarial de la ciudad ocurre con relativa independencia de la conformación del estado nación. De hecho, parecería ser que lo que primaba a principios de siglo en la ciudad era una gran apatía política: *"Mucha frialdad se nota en preparar las elecciones municipales. Los ciudadanos, honrados e independientes, han entrado en tal apatía que raya no sólo en desidia sino en…qué sé yo cómo llamarlo. Se conforman con la candidatura oficial y es cuanto. ¡Adiós democracia, adiós sufragio libre, adiós para siempre!" (La Defensa del Pueblo, 1885).*

Monterrey también cuenta, desde sus inicios, con ventajas locacionales relativas importantes: el ferrocarril se extiende hacia el norte del país hacia finales del siglo diecinueve, conectando a la ciudad de México, mediante la ciudad norteña, con los crecientes mercados de Estados Unidos y comienza a generarse así, alrededor del Río Bravo, un ambiente generalizado de oportunidades comerciales. El patrón de industrialización de la ciudad (Cerutti 1985, 1989) se define entonces, bajo la impronta de un modelo clásico exportador: los comerciantes de la ciudad contratan mano de obra del interior del país[172], compran materias primas, producen, y envían sus productos a otro sitio[173]. Sin embargo, antes de 1850 Monterrey también era un todo amorfo sin

[171] No es menor recordar aquí que en Argentina, el paso de un régimen oligárquico restrictivo a otro democrático ampliado se realizó en el marco de las expectativas sociales de quienes lo impulsaron. Es decir, hubo huelgas, violencia, pero no hubo revolución. Allí, el movimiento obrero (anarquistas y socialistas) y el movimiento democrático (Unión Cívica Radical) fueron paralelos e independientes. No ocurrió lo mismo en México, donde la revolución política (por la introducción de reformas democráticas al sistema) se convirtió en una revolución social (campesina y rural). Allí, la clase obrera urbana, si bien existente, era incipiente y no pudo encontrar un espacio de liderazgo cuando se encontró "con una guerra campesina prolongada, para la que no estaba preparada" (Bartra 1980). En Argentina, el movimiento democrático no quiebra ni coopta al movimiento obrero, como en el caso mexicano (Falcón 2005).

[172] No hubo en esta ciudad oleadas migratorias extranjeras de la magnitud de Rosario.

[173]Monterrey se funda en 1596 con 12 familias. Para 1880 tenía ya 35 mil habitantes. La ciudad crece de 62 mil habitantes en 1900 a 362 mil en 1950. Es a partir de este momento que se la considera como ciudad metropolitana. Entre 1950 y 1960 duplica su población. El proceso de metropolización se frena entre 1980 y 1990. Para 1995 tenía 3 millones de habitantes. A partir del año 2000 se consolidan varios subcentros de

construir: ni tenía minas cerca, ni era ciudad puerto, no era capital, no era eje de distribución mercantil. Era un espacio meramente agropecuario y artesanal que fue desarrollando un comercio importante pero lento y austero, cuyo centro era la plata. Cómo se construye desde la nada, o en lenguaje historiográfico, ex nihilo, un centro de desarrollo e industrialización al frente del sistema económico internacional y qué tipo de protecciones laborales genera dicho desarrollo es la pregunta que se tratará de desentramar en los siguientes apartados.

a. La formación de la estructura social en el modelo de industrialización temprana

En la ciudad de Monterrey resulta complejo, al menos metodológicamente, dar cuenta de la evolución y los orígenes de su estructura productiva sin comenzar por especificar la gestación de su elite local. Desde mediados del siglo diecinueve y hasta la actualidad, son grupos familiares los que constituyen el núcleo duro del sector productivo de la ciudad a través de un modelo de participación económica caracterizado por la inserción de estas familias en cada una de las ramas importantes de la industria local, nacional e internacional[174]. Es una fuerte y concentrada elite empresarial la que se gesta en paralelo con el orden del desarrollo económico.

Si bien la concentración industrial será un signo de la economía local durante todo el siglo veinte, sus orígenes deben comprenderse en el marco de una economía nacional relativamente pequeña, donde las economías de escala y el poder político realizan sus aportaciones para la generación de monopolios "naturales" (Cerutti 1989) en un contexto de mercados internos limitados y de baja demanda. En este ambiente, cinco factores son centrales para la consolidación del modelo económico exportador basado en la industrialización durante esta primera etapa de crecimiento: 1. La cercanía con Estados Unidos, 2. La apropiación de ventajas comparativas de elementos políticos (Guerra con Estados Unidos, Guerra de Secesión, Revolución Mexicana), 3. Las posibilidades de acumulación de capital en un mercado interno acotado y limitado, 4. La simultánea producción permanente para el mercado doméstico y el mercado externo y 5. Finalmente, una concepción de industrialización como proyecto social, político y económico de un pequeño número de productores-familia. Hacia finales del siglo diecinueve, la ciudad comienza a

---

actividades económicas dando lugar a una metrópoli polinuclear con algunos distritos comerciales de primer orden fuera del central (Garza 1999a, 1999b).

[174] La compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey (de 1900), la Compañía Carbonífera (de 1902) y la Fábrica de Vidrios y Cristales (de 1904) tenían miembros de diez grupos familiares entre sus accionistas iniciales (Cerutti 2000).

consolidarse así como un punto central de la industria pesada del país (Cerutti, Ortega y Palacios 1999)[175].

Establecer un orden de causalidad entre todos estos elementos es, al menos, complejo. Sin embargo, la cercanía con Estados Unidos y la apropiación comparativa de elementos políticos son factores íntimamente relacionados en este período. La guerra civil estadounidense contribuye profundamente al desarrollo productivo y a las actividades comerciales debido al bloqueo impuesto por el gobierno central del norte a los puertos del sur de ese país. Comienza entonces a generarse una fuerte demanda por la necesidad de intercambio de bienes a través de la ciudad que opera como nexo entre Estados Unidos y Europa, al comercializar, junto con productos nacionales, bienes europeos que el país del norte no podía adquirir por otra vía (Treviño Cantú 1998, Méndez 1998). Esta ciudad también funge como puente, como nexo, como intermediaria de la economía nacional con el mercado externo[176], impulsando su industrialización a partir de la acumulación de capitales que le permite este dinamismo económico con la frontera, producto, especialmente, de factores externos o exógenos[177]. Los centros mineros, además, estimulan la actividad mercantil a partir de las necesidades de los puestos militares y de las villas de alrededor. Son algunos pocos y, a decir de la bibliografía especializada, astutos comerciantes los que acaparan este comercio (Cerutti 1989, Vellinga 1979, 1988 y 1988b,). Memorias de la época registran cabalmente estas habilidades comerciales en mano de algunos asalariados: *"Además de pasajeros y su equipaje, cargábamos toda clase de artículos, pero principalmente dinero, y en ocasiones transportábamos animales vivos, tales como gallos de pelea y borregos finos. Se ponían dos en un huacal y cobrábamos de flete, de Monterrey a San Antonio, 25 dólares. Cuando no íbamos muy cargados, llevábamos hasta dos mil naranjas escogidas que vendíamos al mayoreo en San Antonio a cien dólares el millar, también llevábamos chile que vendíamos al mayoreo a un dólar la libra y otras cosas de igual valor. Nuestro flete de regreso a México, consistía principalmente de comestible que vendíamos también al mayoreo: jamones, y dos veces al mes, comprábamos doscientas libras de mantequilla en cuatro latas que eran puestas bajo el*

[175] Para 1896, la ciudad contaba con 57 mil habitantes y varias industrias consolidadas entre las que destacan las textiles, metalúrgicas y cerveceras (Ranguel Guerra 1998) así como más de 300 industrias pequeñas.

[176] El concepto de ciudad- nexo es una característica que mantienen las dos ciudades a lo largo de todo el siglo veinte, donde el peso de los factores naturales y contextuales es un factor fundamental en el desarrollo económico de sus regiones.

[177] El desarrollo comercial temprano de la ciudad de Monterrey está también relacionado con sus condicionamientos naturales en la medida en que su clima semidesértico no la hace favorable a la agricultura.

asiento del cochero, por las cuales nuestros clientes pagaban a un dólar la libra y la vendían al menudeo a uno cincuenta" (Memorias de Santleben, diligente de la línea Monterrey- San Antonio, 1867).

El anticipado desarrollo industrial y comercial de la ciudad genera la necesidad de crear una infraestructura de bienes y servicios acorde con este proceso económico, comenzándose a generar un importante sector de servicios a la par de la elite industrial, especialmente financieros. El intercambio de capitales y la inversión extranjera también es un componente excesivamente temprano: desde la creación del ferrocarril que une a la Ciudad de México con Texas, la elite empresarial se fusiona con capitales extranjeros para la realización de negocios[178]. Puede decirse que la ciudad tiene una verdadera revolución industrial y demográfica desde mediados del siglo diecinueve: para principios del veinte, Monterrey ya cuenta con tren, telégrafo, teléfono, tranvías, luz eléctrica, agua entubada, drenaje, varios servicios sociales, además de las industrias y las grandes empresas (Arenal 1996). Así daban cuenta los periódicos locales de cada uno de estos avances y nuevas complejidades urbanas: *"Anteayer a las diez de la noche se hizo un experimento de luz eléctrica en la plaza Zaragoza. Este ramo alumbrado está dividido en 30 secciones, formando un total de 626 faroles, con sus correspondientes depósitos, de los cuales se encienden 110 continuamente, y todos, cuando no hay luna" (Periódico Oficial 1890); "En la plaza Degollado, casa número 1, queda abierto desde el día 3 del corriente, para el público, un establecimiento de baños aseados, de gusto y con todas las comodidades apetecibles, siendo el primero que en esta capital se ha montado al estilo de los de México, pudiendo estar seguras las personas que concurran a ellos que hallarán buen chocolate, café y refrescos cuando los necesiten, pues para todo se cuenta con los elementos que se requieren. Los baños estarán abiertos desde la salida del sol hasta las oraciones de la noche, el agua es abundante y la pueden usar las personas a su voluntad, el precio de cada uno es de cuatro reales" (Periódico oficial 1866); "Los automóviles quedan sujetos a las mismas reglas que los coches, pero no se les permitirá caminar a mayor velocidad que la de un caballo al paso. Antes de pasar por toda bocacalle se anunciarán con timbre o corneta y se abstendrá el conductor de producir ruidos innecesarios en lugares donde haya animales que puedan asustarse" (reglamento municipal, 1906).*

[178] Los regiomontanos aceptan que el ferrocarril pase por la ciudad, a diferencia de Saltillo cuya elite conservadora se opone fervientemente al proyecto (Méndez 1998). El entusiasmo de progreso que anunciaba el ferrocarril se evidencia en los fragmentos periodísticos de la época: *"A las seis de la tarde del último de agosto, llegaron los trabajos del ferrocarril al lugar donde debe establecerse la estación en esta ciudad. Multitud de personas a pie, a caballo y en carruajes, acudieron a presenciar este acontecimiento que esperamos será de gran provecho para Monterrey. En todas las caras se veían retratadas la alegría y la fe en el porvenir. En el mismo día, y cosa de las ocho de la noche, el silbido de una locomotora anunciaba la llegada de un tren express en el que venían el superintendente de la línea y varias familias de los dos Laredos, de Lampazos y de Villaldama" (Periódico Oficial, 1882).*

La instalación de un proyecto de industrialización local trae aparejado el desarrollo de un conjunto de otros sectores, la diversificación de otras ramas y la ampliación de bienes y servicios, donde la mayoría de la fuerza de trabajo asalariada estaba inserta en patrones de producción clásicos del modelo fordista[179]. Así daban cuenta los relatores locales, de la diversificación del mercado interno durante este período: *"Se hacen aquí sombreros de pelo tan finos y buenos como los mejores mexicanos, nuestros carpinteros hacen muebles tan pulidos como los mejores extranjeros, los curtidores y zapateros perfeccionan cada vez más sus obras y todas las artes caminan poco a poco a la perfección de la ciudad" (Dr. González, 1872).*

Los inicios de siglo la encuentran a Monterrey perfilada como centro ferroviario, con capitales que ya habían sido reinvertidos, bifurcados y asociados territorialmente con otras ciudades del norte. El crecimiento de la ciudad va acompañado del desarrollo de la economía regional, que, gracias a la integración empresarial[180], permite que las principales familias estén conectadas a sociedades y empresas nacionales. A ello hay que agregar otro elemento central en la historiografía de la ciudad: los lazos matrimoniales, de parentesco y las estrechas redes sociales, que reproducen, perduran y retroalimentan el poder económico interno del propio empresariado[181].

Otro componente importante de la estructura productiva de este primer modelo económico es la matriz direccional generada por la gran empresa en general y la industria pesada en particular. Desde un inicio, la ciudad se caracteriza por la instalación de grandes establecimientos y plantas industriales en manos de unas pocas familias. Ello implica, entre otras cosas, que la competencia es, desde siempre, prácticamente imposible en un contexto en el cual, en vez de que el capital sea un factor de producción, es ésta la que se convierte en un factor capital, donde la

[179] La "Cervecería", instalada en 1886, contaba desde sus inicios con tecnología y técnicos alemanes. Ello hizo que Monterrey fuera la ciudad de América Latina donde llegue la primera acta taylorista en la cual los accionistas establecían cómo se debía trabajar y medían el tiempo y el esfuerzo que debía hacer cada trabajador para generar los rendimientos esperados y las ganancias consideradas como óptimas (Cerutti 1989).

[180] Para estas épocas, el código de comercio ya había establecido la creación de sociedades anónimas.

[181] La historia de determinadas ciudades, como relato, puede adquirir múltiples formas y tonos. Es llamativo, en el rastreo bibliográfico, cómo la narrativa sobre Rosario se construye, parecería que inmanentemente, como un relato "desde abajo hacia arriba" mientras que en Monterrey, también de manera inmanente, se la narra, casi exclusivamente, desde la mirada y el comportamiento de la elite local. Además de tener profundas implicancias desde la perspectiva de proyecto de ciudad que cada uno de estos contextos contiene, metodológicamente, supone serios inconvenientes (y desafíos) para la reconstrucción histórica de la conformación social de ambas ciudades, de manera comparada.

acumulación, finalmente, está dada casi en exclusividad, por la concentración, la centralización, la diversificación y la integración intra e intersectorial[182]. En el interior de estas grandes fábricas se constata, además, la presencia de una población obrera con experiencia acumulada de tecnologías simples, aprendidas en los talleres artesanales que habían servido a las necesidades del sector agrícola regional y habían alimentado al comercio[183] (Vellinga 1988b).

En esta temprana industrialización prevalecen fundiciones relativamente pequeñas que actúan como industrias satélites de las grandes empresas. Para fines de siglo (1892) existen catorce empresas que emplean a ochocientos personas[184]. En este período, la contribución más importante de capitales es netamente local y, desde un inicio, el capital especulativo es tan trascendente como el productivo. La elite local genera préstamos a otras regiones, con altas tasas de retorno logrando una acumulación de capital que utilizará permanentemente para la expansión y reinversión, amparada, además, en exenciones fiscales y políticas proteccionistas específicas para el ámbito productivo de la ciudad: *"La negociación que representamos viene a llenar la deficiencia que en el ramo de la minería han causado las recientes disposiciones del gobierno norteamericano, prohibiendo indirectamente por medio de tarifas altamente proteccionistas la venta del mineral en especie y obligando por lo tanto a beneficiarlo en el país cuando nuestra industria minera no estaba preparada al efecto" (Exposición de motivos al pedir la exención de impuestos para la Compañía Minera Fundidora y Afinadora de Monterrey, 1890).*

En un contexto internacional en el que son más proclives las crisis y guerras que los auges y crecimientos; en un clima mundial en el que se está conformando un nuevo patrón de acumulación, la ciudad de Monterrey debe concentrarse en profundizar su modelo económico. A partir de la revolución mexicana y un mercado interno derrumbado, la elite local sobrevive utilizando la frontera que tiene demandas crecientes por los inicios de la primera guerra. Lo que Rosario debía buscar allende los mares, Monterrey lo encuentra a pocos kilómetros de distancia, a través del ferrocarril. Si bien desde la perspectiva económica, la revolución mexicana no tiene los

[182] En 1905, 42 personas de diez familias involucradas en 272 empresas en el sector minero, agrícola, industrial, comercial, financiero y de transporte, controlan la conformación social de la ciudad. (Cerutti 1989)

[183] En 1853 había 324 talleres en la ciudad que empleaban a más de 1.300 trabajadores. Es decir, las empresas pequeñas constituían el 93 por ciento del total pero sólo empleaban al 25 por ciento de la fuerza de trabajo. El resto era acaparado por la gran empresa (Cerutti 1989).

[184] En 1909, Cervecería empleaba a 1500 personas, mientras que en 1906 el total de trabajadores de la ciudad era de 19.259 personas (Cerutti 1989, Vellinga 1988).

efectos en la ciudad que en el resto del país, el clima de violencia se hacía sentir en los periódicos locales: *"La ciudad está ahora llena de tropas. Están acantonadas en edificios públicos, teatros, casas particulares vacías y en cualquier lugar. Todavía no corren trenes de pasajero ni de carga. Monterrey depende del exterior para el abastecimiento de casi todos sus alimentos. Nada de eso entra. El carbón está muy escaso. Anoche los militares se apoderaron de 120 toneladas de carbón para gas de la compañía Luz y Fuerza. En dos días la ciudad estará sin gas" (periodista inglés 1913).*

Con una elite local asentada en un contexto de creciente industrialización y urbanización aunado a la diversificación necesaria de los servicios y la extensión del aparato de la administración pública, puede esperarse la expansión gradual pero sistemática de un importante sector de clase media. Sin embargo, ello no acontece en Monterrey en este período. La ciudad presenta desde sus orígenes una estructura social polarizada con una clase media heterogénea pero comprimida, por la elite local por un lado y los sectores populares por el otro[185] (Vellinga 1988b).

Por su parte, la conformación de la estructura obrera en este período se realiza a través de las migraciones internas provenientes de zonas rurales del norte del país. La mayoría de los trabajadores se incorporan al mercado de trabajo directamente en la industria, sin pasar previamente por el sector terciario, con una temprana experiencia y en muchos casos, con la frustración de expectativas de movilidad o mejoras de las condiciones de vida que habían habilitado la migración.

b. La elite local como actor social: el papel de las empresas familias en la generación de seguridades

"El domingo último tuvo lugar una muy curiosa huelga entre los operarios de la conocida panadería del señor don Pablo Galván. Los obreros abandonaron su trabajo cuando ya tenían batida la masa. Este es un caso que según creemos no había tenido precedente entre nosotros, y llamamos sobre él la atención de las autoridades, pues semejante ejemplo podría tener más tarde pésimos resultados" (La Defensa, 1883).

[185] A ello están asociadas las dificultades iniciales del sistema económico de la ciudad para la reproducción social de obreros altamente calificados o los llamados trabajadores de cuello blanco, típicamente surgidos de los procesos de aumento de diferenciación social en las sociedades modernas. Estas dificultades, a su vez, están relacionadas con el predominio de la industria pesada con actividades de baja intensidad tecnológica, tareas de baja calificación, migración rural con trabajadores de muy bajo nivel educativo, etc. (Vellinga 1988b)

Como sucede con la evolución de la estructura productiva, para comprender la conformación de los sectores populares en la ciudad se debe partir – ¿necesariamente?– de la formación simultánea de la elite local. El grupo de familias-empresas que iniciaron los procesos de industrialización se transforman en una clase social en paralelo con el proceso de formación de clase de los trabajadores (Vellinga 1988b). La constitución de la estructura social regiomontana no puede entenderse sin tener en cuenta, en definitiva, los factores constitutivos del capitalismo tradicional: el capital monetario, el trabajo asalariado y el funcionamiento del mercado interno[186].

Como se indicó en la sección anterior, el surgimiento de la elite local está relacionado con las guerras en el norte del continente: son comerciantes, nativos y unos pocos inmigrantes los que ejercen una especie de continuidad histórica en el devenir económico de la ciudad, donde las redes familiares juegan un papel decisivo y endogámico. Ahora bien, como lo establece Dunn et al (1999), la estructura familiar del capital como mecanismo de acaparamiento de oportunidades no es un fenómeno históricamente identificado con las fases iniciales del desarrollo capitalista sino que pertenece y se mantiene como una característica sobresaliente de sistemas económicos corporativos contemporáneos: en la ciudad de Monterrey la empresa familia dará paso a la corporación, ésta al grupo industrial, éste a la compañía, y en todos los casos, sin demasiada necesidad de inversores o ahorradores individuales[187].

Esta elite local incipiente, de bases familiares, de vínculos estrechos con Estados Unidos, de gran capacidad de adaptación (Vellinga 1988b, Cerutti 2000, Solís 2007), es la que sostiene y le da una forma específica a la conformación de la estructura social en la ciudad. La coyuntura comercial y la experiencia empresarial temprana, integran de manera relativamente homogénea, a un grupo económico que favorece no sólo una tremenda acumulación de capital sino cierta "naturalidad" en las relaciones con el exterior. Una de las consecuencias específicas de este tipo de acumulación

[186] No deja de ser llamativo la escasa cantidad de estudios socio-históricos sobre la conformación de clases en la ciudad, con anterioridad a 1930, que no estén centrados o concentrados en el nacimiento de la burguesía y la gran empresa.

[187] El estudio sobre este tipo de organizaciones productivas (empresa- familia) ha sido profundamente explorado en la sociología del trabajo norteamericana, especialmente durante el período de desarrollo industrial intensivo. Sin embargo, en estos análisis lo que predomina es una visión del conflicto laboral (especialmente huelgas) basada precisamente en los orígenes culturales de defensa de las vinculaciones locales de las industrias con ciertos estilos de vida que compartían los trabajadores con el empresariado y que comenzaron a diluirse a partir de la introducción de cambios en el proceso de producción, situación que no se verá tan claramente en el caso de Monterrey. Para mayores referencias sobre estos estudios véase Lahera Sánchez (1998).

es que “los comerciantes” son además “los financieros”, “los industriales” y también “los terratenientes”. Además de ello, se advierte en esta época, una modalidad particular de reparto sectorial y mercantil de las relaciones económicas a nivel regional, una especie de división interna del trabajo que permite que, por ejemplo, Chihuahua acapare el núcleo del sector financiero, la ganadería y la minería; que la Comarca Lagunera se incline por la agroindustria y que Monterrey, finalmente, centre su atención en la industria pesada[188].

La concentración y centralización de capitales genera un particular modelo de distribución del ingreso y del bienestar en la medida en que el conflicto de intereses es apaleado de forma tanto vertical como horizontal. Entre la elite local, éste es prácticamente inexistente debido a la participación masiva de los grupos familias en los diversos sectores económicos (apaleamiento horizontal). Entre los sectores populares, debido a la integración e identificación que el trabajador tiene con la empresa por un lado, y a la debilidad institucional y organizacional de los movimientos obreros durante esta época (apaleamiento vertical), por el otro. En este contexto, el ritmo del proceso de industrialización es establecido por unas pocas empresas de gran tamaño, a pesar de no ejercer, necesariamente, el peso cuantitativo más importante del sector productivo.

En el ambiente de una creciente expansión demográfica y urbana, y por lo tanto de la fuerza de trabajo, la historia del movimiento obrero de la ciudad se presenta como la expresión de la posición dependiente de este sector laboral. Desde comienzos de la industrialización, las manifestaciones colectivas de los trabajadores como las presentadas en Rosario en el mismo período (huelgas, boicots, manifestaciones) son poco frecuentes, con un sindicalismo o movimiento sindical escasamente desarrollado, dependiente, y en general, dominado por las sociedades de apoyo mutuo[189] (Vellinga 1988b). Este alto nivel de dependencia opera en el ámbito político tanto como en el económico. Será recién a partir de la década del treinta, en el siguiente período de industrialización, que se podrá observar en la ciudad un movimiento huelguístico de

[188] A su vez, de las tres regiones, por ser Monterrey la más urbanizada e industrializada (y porque está poco involucrada políticamente con el régimen conservador) es la menos afectada por la revolución y finalmente, la más dispuesta a avalar políticas económicas de apertura e integración con Estados Unidos (Vellinga 1988b).

[189] Una de las primeras experiencias de organización colectiva del sector trabajador aparece en 1874 con la creación de El Gran Círculo de Obreros de Monterrey cuyos líderes tenían estrechas relaciones con el gobierno central. Esta organización se constituye en un temprano ejemplo de organización obrera dependiente.

mayor importancia[190]. Desde la cultura laboral local, las escasas expresiones de movilización eran condenadas de manera generalizada: *"Los huelguistas, que hacen el número de cincuenta y uno, fueron citados ante el presidente municipal para hacerles saber que de conformidad con el código penal, tenían diez días de plazo para buscar algún trabajo o para comprobar que podían vivir de sus rentas, de lo contrario serían consignados al juez correspondiente con la calificación de vagos, para que se procediera según la ley" (La Voz de Nuevo León, 1898).*

Durante esta época, los principales beneficios sociales (reducción de la jornada de trabajo, descanso semanal, mejoramiento de las condiciones en el lugar de trabajo, etc.) se alcanzan a partir de complejos pero tradicionales mecanismos de control sobre los trabajadores basados en una estructura de incentivos y políticas, calificadas comúnmente como paternalistas (o paternalismo empresarial)[191]. Son estos mecanismos los que estimulan la "aceptación" o la conformidad a las reglas de producción, definidas por la elite local: cooptación, padrinazgo, compadrazgo, figuran entre los más importantes o predominantes de esta época (Vellinga 1988b, Cerutti 2000). El origen de estas modalidades se encuentra en las relaciones obrero- patronales anteriores a la revolución mexicana, con el objetivo de garantizar la producción en un momento de convulsión y revueltas y en medio de una escasez sistemática de alimentos[192]. De allí en más, los créditos para la vivienda, la educación para los hijos, y una serie de bienes inmediatos o duraderos serán comunalidades en el establecimiento del tipo de relación entre patrón y trabajador. Como lo indica Vellinga (1988b), las cargas financieras asociadas a las viviendas generan importantes ataduras del trabajador hacia la empresa, no sólo en términos económicos sino también morales y sociales. El control económico, en este contexto, se traduce en un control sobre la autonomía del gasto de los trabajadores, sobre sus posibilidades de movilidad e incluso sobre el uso de su tiempo libre[193]. A estas medidas paternalistas que funcionan en la ciudad desde principios de siglo, se agregan ciertas estrategias generalizadas de otorgar algunas concesiones

[190] Aunque existen también algunas manifestaciones de "inquietud laboral" durante la década del veinte, de forma esporádica y rápidamente neutralizada.

[191] En 1907, son los empresarios los que deciden reducir la jornada de trabajo de 12 a 9 horas.

[192] En 1918 se crean los Consejos de Bienestar (públicos y privados) para la distribución de ciertos bienes para los trabajadores: alimentos, vestidos y posteriormente, viviendas.

[193] Detrás de estas modalidades se vislumbra una concepción de los trabajadores como sujetos "menores de edad", como agentes incapaces y carentes de autonomía para tomar decisiones. Esta lógica, años más tarde, se trasladará al ámbito de las políticas sociales donde "yo estado" te digo a "ti, pobre", cuánto tiempo tienes que enviar a tus hijos a la escuela, cuántas veces tienes que ir al médico y en qué tipo de alimentos tienes que gastar tu dinero.

cuando las demandas potenciales de los trabajadores pueden llegar a incrementarse. Este mecanismo genera mejoras absolutas muy poco significativas, otorgadas después de "rituales de negociación", que actúan como válvulas de seguridad para prevenir el conflicto (Vellinga 1988b) o bien como estrategias de anticipo antes de llegar a la represión directa (Cerutti 2000).

Por otra parte, entre la elite local y los trabajadores, se encuentra un sector que también es fundamental para este momento del desarrollo: los ejecutivos y gerentes. Estos asalariados comparten el control de la elite sobre los trabajadores, cuya posición es muy sintomática de un modelo de desarrollo en el cual, se necesita de cuadros intermedios para la operación y preservación del orden en la productividad y donde las medidas de control aparecen como una modalidad específica de integración, evitando transformaciones de fondo o estructurales y acelerando, evidentemente, patrones profundos de desigualdad social[194]. Una conocida modalidad de relación laboral entre este sector es el intercambio de personal de dirección entre las mismas familias y empresas.

Finalmente, durante esta primera fase de industrialización, el sistema de patronazgo tradicional entre empleador y una fuerza de trabajo atomizada e individualizada, también está muy extendido[195]. Los patrones aparecen como tutores de los obreros (Arenal 1996), como personificaciones heroicas de lo que es correcto y de "lo que hay que hacer" para lograr la movilidad social. Es la figura del obrero de confianza lo que predomina, cuyas características son la militancia siempre latente, una participación social débil y fragmentada y cierta apatía compulsiva (obligada, impuesta por las propias características del modelo sindical)[196]. Es sólo a partir de la década del treinta y durante el régimen de Cárdenas que se da comienzo a la organización de trabajadores independientes del empresario y dependientes ahora del régimen político. Como es bien sabido en la historia local, la elite empresarial, avalada políticamente, responde a esta convocatoria a través de la organización de su propio movimiento sindical, los llamados sindicatos

[194] Estas medidas recuerdan, anticipándose, al enfoque de necesidades básicas de los sesenta en la región donde se debatía la inclusión funcional de los trabajadores al modelo de desarrollo (Zúñiga 1988).

[195] Son conocidas las historias de empresarios como Prieto o Sada quienes acostumbraban caminar por la fábrica llamando a los obreros por su nombre de pila, discutiendo sus problemas familiares, distribuyendo regalos, etc.

[196] Algunos autores encuentran en prácticas como el ausentismo o el abandono del trabajo medidas individualizadas de protesta o de resistencia al desgaste acelerado de la fuerza de trabajo en los procesos productivos (Vellinga 1988b, De la Garza 1999).

blancos. Cualquier otra forma de organización era anulada política y moralmente: *"Este conflicto surgió cuando algunos agitadores de oficio que trafican con la buena fe de los obreros y que viven a sus expensas, llegaron a esta ciudad, pretendiendo imponer onerosas condiciones a una de las grandes industrias cuyos braceros se habían presentado en huelga" (Gobernador del Estado, 1918).*

c. La cultural laboral local: la dimensión ética de la seguridad en el trabajo

"La poesía, la escultura, la pintura y la música, tienen sus altares al lado de ese áureo becerro, según dicen, tan adorado en esta tierra" (La Voz de Nuevo León, 1906)

Esperadamente, un modelo de industrialización de la ciudad como un proceso autogenerado, autónomo o independiente de desarrollo, constriñe, moldea y enmarca un tipo particular y específico de cultura laboral. Como en los apartados anteriores, se explicitan algunos componentes de la construcción de este modo particular de hacer en y con el trabajo, a partir de los lineamientos estructurales y estructurantes de la elite local.

El primer componente de la cultura laboral regiomontana en formación en esta primera etapa, está relacionado con la llamada ética del trabajo. Es decir, con formas socialmente aceptadas de ser y actuar en el mundo del trabajo, que además fungen como principios articuladores de un determinado perfil de trabajador y de empresariado. La austeridad, la imagen del empresario- trabajador, la permanente o continua reinversión de los ahorros acumulados por parte de la elite en contraposición al consumo de lujo, la capacidad de adaptación, el variable ejercicio de juegos aspiracionales y la individualización del esfuerzo como categoría diferenciadora de los sectores populares son algunos de los principios que conforman esta ética del trabajo.

El segundo componente está asociado a una tradición industrial en la que predomina la "mentalidad" de la gran empresa (Méndez 1998): grandes infraestructuras, organización vertical de la producción y el trabajo, reinversión y acumulación, adaptación de estrategias a las nuevas coyunturas, modernización permanente. Esta capacidad de innovación se extiende y difunde a los pequeños emprendimientos, a los diversos tipos de servicios y la ciudad, en general, adquiere mayores pretensiones de sofisticación, tal como lo muestra el siguiente aviso publicitario: *"Se pone en el conocimiento del público y principalmente de todos los amigos de la casa, que se ha sustituido el nombre de MESON con el de HOTEL, sin que por esto los precios se alteren en nada, pues el sólo fin que ha tenido es que toda clase de pasajeros puedan ser recibidos en mi casa sin que sus categorías sufran el menosprecio por ser Mesón" (La Revista, 1883).*

El tercer elemento liga aspectos de una cierta suficiencia regional, o una conciencia localista centrada en torno a valores como la industriosidad y su capacidad empresarial con un sentimiento de independencia con respecto al gobierno central y a la ciudad de México. La autonomía regional de la ciudad será una pugna constante a lo largo de los diversos procesos de desarrollo. La débil solidaridad social que se percibe en esta época es una solidaridad endógena, hacia la propia ciudad y en contraposición al gobierno central más que la generada a partir de una estructura de clases autodefinida.

El cuarto elemento, finalmente, está relacionado con la figura ambigua del papel de la familia en las empresas. La idea de familia no sólo permite aglutinar al empresariado local en respectivos grupos económicos sino que, además, se produce una extensión de esa expresión hacia las filas internas de las empresas. El énfasis en la familia como fundamento de la sociedad se extiende así a las ideas relativas a la estructura de la empresa y al contexto dentro del cual funciona. La empresa es vista como una unidad orgánica que opera sobre la base de la armonía de objetivos entre las partes, como una forma específica del apaleamiento vertical hacia el conflicto de intereses que se comentó anteriormente. La percepción de la empresa como unicidad justifica políticas paternalistas en las relaciones laborales y habilita, en cuanto tal, mecanismos de control social. El impacto de esta cultura laboral es de tal magnitud que, en el interior de las empresas, prevalecen desde los inicios de la industrialización, vínculos verticales que dificultan, en esta etapa, la integración horizontal autónoma de los trabajadores (Vellinga 1988b). El personalismo, el parentesco ritual, el tratamiento de los casos conflictivos como si fueran casos de excepción –lo que implica un alto grado de des-institucionalización– evocan sistemas tradicionales de coordinación social en un ambiente generalizado de modernización y desarrollo.

3.5 La contracción del sistema de protección laboral y la debilidad de la acción colectiva

A partir de los años treinta, en Monterrey se observa un intenso crecimiento industrial apoyado en la industrialización por sustitución de importaciones con cuatro características centrales: 1. relativa prosperidad económica, 2. continuo crecimiento demográfico, 3. aumento de la desigualdad y la polarización social, y 4. transición de la categoría de ciudad media a ciudad

metropolitana[197]. Este período de crecimiento económico acelerado y sostenido no será interrumpido hasta la década de los setenta, y es impulsado en un contexto en el cual, ambas regiones o ciudades son afectadas por condicionamientos externos, como la limitación a las importaciones a partir, especialmente, de la segunda guerra mundial.

En este segundo momento económico[198], ya existen en la ciudad grupos empresariales con décadas de experiencia en actividades industriales que se encuentran, además, en ventaja comparativa frente a grupos de otras regiones, para expandir sus actividades mercantiles. La expansión a través de la integración industrial o productiva, anticipatoria además de lo que más tarde regularían las instituciones formales, convierte a los grupos empresariales de la ciudad en una sólida estructura capaz de cubrir de manera oligopólica todo el mercado nacional (Treviño Cantú 1998). La base económica cimentada en un parque fabril gigantesco y las relaciones productivas de las grandes empresas se convierten en una ventaja para la producción interna de bienes manufactureros. En ese sentido, este segundo período significa para Monterrey la continuidad y profundización de una industrialización ya consolidada.

A partir de la relativa estabilidad política que se establece en el país en la década del cuarenta, el estado mexicano cuenta con mayores elementos o mecanismos para controlar y establecer políticas económicas regionales. Es esa estabilidad la que, en definitiva, habilita y permite la expansión del nuevo patrón económico. Por lo tanto, en un contexto de mercado interno pequeño pero en crecimiento, restricciones externas a la importación y relativa quietud política, las condiciones objetivas o materiales se encuentran a disposición para un nuevo régimen que permita modernizar a la economía. Algunas de las políticas económicas más importantes de este período están relacionadas con la imposición de barreras para la importación de bienes de consumo final primero, de consumo intermedio después, un régimen de privilegio fiscal para las actividades industriales, provisión de crédito y promoción directa de la industrialización en sectores estratégicos y la creación de grandes empresas paraestatales (Solís 2007).

[197] En 1937 había 438 industrias. En 1945 habían aumentado a 1.509 con más de 40 mil trabajadores en una ciudad que contaba con 155 mil habitantes. Para 1984, el 3 por ciento de las empresas empleaba al 63 por ciento de la mano de obra industrial (Méndez 1998).

[198] Que abarca, aproximadamente, cuatro décadas, desde mitad de los años treinta hasta mediados de los años setenta.

La ciudad de Monterrey inicia este segundo período con la integración plena de grupos empresariales sobre la base de un sector social compuesto por familias locales tradicionales y antiguas, donde las actividades manufactureras se terminan concentrando en un número pequeño de grandes compañías. Todavía durante la década de los setenta (y en parte gracias al fenómeno de los precios del petróleo) Monterrey muestra enormes signos de crecimiento. En general, durante el modelo sustitutivo, la ciudad es el segundo polo industrial, el primero en industria pesada del país y sede de cinco de las corporaciones más importantes de América Latina (Solís 2007).

Si bien la ciudad se presenta como rigurosamente moderna en su desarrollo económico, observa aspectos sutilmente "provincianos" o costumbristas, en lo social[199] (una especie de *tradición rural navideña* predomina en ciertos sectores, indica Sandoval Hernández (2008))[200]. A ello está asociado una de las razones fundamentales por las cuales la asimilación de los migrantes a la ciudad es tan compleja y costosa: la falta de infraestructura urbana básica, cuestión reflejada en los profundos problemas de vivienda, auto construcción y barrios marginales de la ciudad[201]. Los problemas de infraestructura que se consolidan en este momento son producto de la expansión de las migraciones internas y de un grupo creciente de trabajadores que se instalan en las periferias, comenzándose a generar un patrón de segregación espacial muy marcado, mostrando incluso un proceso de ruralización de la ciudad (Zúñiga 1988), junto con asentamientos irregulares esparcidos por todas partes, la expansión de movimientos vinculados a la tierra y la creciente informalidad urbana.

Desde la perspectiva ocupacional, la complejización social de la ciudad aumenta a medida que el movimiento masivo de la población del campo a la ciudad provoca también un aumento de los estratos sociales más bajos en cuanto la oferta de mano de obra supera la capacidad de absorción de la industria[202] (Sandoval Hernández 2008). Las dificultades para generar ocupaciones

[199] Como lo señala Balán (1973), "el escaso desarrollo del comercio y la falta de servicios especializados hacen que el centro de Monterrey parezca poco impresionante, como si fuera una pequeña ciudad grande".
[200] Para 1965, 70 por ciento de los habitantes varones entre 21 y 60 años eran migrantes internos que se insertaron, directamente, en las industrias locales (Solís 2007).
[201] Para un análisis de la situación de la urbanización en este período y en particular, de los problemas de vivienda véase Sandoval Hernández (2008).

[202] Las olas migratorias internas (especialmente provenientes de los estados de Tamaulipas y San Luis Potosí) serán una constante durante todo este período económico. Entre 1960 y 1980, las tasas de crecimiento

calificadas, tanto en el sector industrial como de servicios, expanden la segmentación social e imposibilita mecanismos de movilidad para quienes se encuentran en los escalones más bajos de la estructura. Mientras los salarios están estancados, la ciudad, no obstante, produce más de diez por ciento de la producción nacional a la vez que alrededor de sesenta y ocho por ciento de su población no consume el mínimo del bienestar (Sandoval Hernández 2008).

Durante esta época es cuando se habrían generado los mayores niveles de desigualdad en la ciudad. Los cambios del modelo, especialmente a partir de la década del sesenta, benefician mayoritariamente a los sectores medios altos de la población (Sandoval Hernández 2008), con una mayor brecha de los ingresos (que en el período anterior)[203] y un incremento en la disparidad de salarios entre la fuerza de trabajo calificada y la no calificada (lo que supone otra fuerte vía de segmentación social), pronunciada además por los diferenciales en el acceso educativo. Para 1970 ya está conformada la zona metropolitana, profundizando también los contrastes entre las zonas privilegiadas y los poblamientos periféricos que, a su vez, contribuyen al aumento de la centralización espacial (Pozas 1990).

Este es un gran momento de desarrollo industrial de la ciudad con la reproducción de una concentración del capital en un número limitado de empresas pero ahora con una mayor especialización productiva –o sectorización– dirigida a la producción de bienes intermedios, de capital y de consumo duradero[204]. Durante la década de los sesenta hay un cambio hacia ramas más modernas e intensivas en capital que ya prefigura la tendencia hacia la existencia de los grandes conglomerados industriales. Estos conglomerados (como lo fueron las sociedades anónimas del primer modelo y como lo serán las alianzas estratégicas en el siguiente) son la respuesta estratégica de la elite empresarial (recuérdese la característica de la adaptación que siempre la caracterizó) a los problemas coyunturales que comienzan a permear en el modelo

social exceden al crecimiento natural de la población, con un valor promedio de cuatro por ciento anual (Sandoval Hernández 2008).

[203] La condición más importante en el aumento de la desigualdad de salarios sería la adopción de procesos productivos que incrementan la demanda de personal altamente calificado dentro de cada sector (como forma de cambio tecnológico) (Meléndez Barrón 1996). Vellinga (1988b) encuentra que entre 1965 y 1985, en todos los deciles de ingreso se contrae su distribución, beneficiando, especialmente, a la clase media alta, donde el 5 por ciento más rico de las familias obtiene 33 por ciento de los ingresos mientras que el cinco por ciento más pobre recibe sólo el 0.63 por ciento (es decir, aproximadamente, una diferencia de 14 veces).

[204] Durante la década del sesenta Monterrey genera más del 7 por ciento del producto bruto interno y para 1970 aportará más de 10 por ciento con una tasa de crecimiento de 8.5 por ciento (a escala nacional era de 8 por ciento) (Cerutti 2000).

sustitutivo. La reproducción ampliada basada en reconversiones tecnológicas importantes supone también la paulatina expulsión de la fuerza de trabajo, con ello decae el mercado de consumo interno y por tanto la diversificación se impone como necesidad productiva.

a. Obreros de confianza, sindicalismo protector y polarización social

A nivel nacional, durante el llamado período de desarrollo estabilizador, y a raíz de las masivas migraciones rurales- urbanas, se puede advertir una transformación, tanto en el perfil del trabajador como en el movimiento sindical. Lo que había sido el núcleo de la base social del sindicalismo, el sector obrero de la industria pesada durante el período inmediato posrevolucionario, es sustituido en esta etapa por una "nueva clase obrera", con escasa tradición sindical, extremadamente móvil y sin una identificación plena con el sindicato (De la Garza 2001). Esta "nueva clase", si bien participa activamente de la actividad sindical, está inserta en sindicatos de poca monta, con escasa vida interna, muchos de los cuales fungen como gremios de protección del aparato industrial en su conjunto[205]. Estas transformaciones en el modelo sindical del país, en el caso regiomontano, se traducirán en una profundización de su debilidad estructural, a partir de la conformación de los llamados sindicatos blancos.

El surgimiento de estos sindicatos está relacionado con que, a partir del nuevo modelo sustitutivo de importaciones, la elite regiomontana negocia y acepta una mayor intervención gubernamental en la esfera socioeconómica (Cerutti 2000). La contrapartida de esta negociación política es el desenvolvimiento de un sindicalismo local dependiente formalmente de las propias empresas. Para algunos autores (Quintero Ramírez 2000), el sindicalismo blanco es creado para la protección de los excesos de las centrales obreras que estaban ocurriendo en el resto del país; para otros (Cerutti 2000, De la Garza 2001), es una institucionalización formal de lo acontecido en los hechos durante muchos años para limitar la influencia regional del sindicato corporativo o dependiente del partido- gobierno, específicamente de la Central de Trabajadores Mexicanos (CTM)[206]. Los sectores populares organizados quedan así divididos entre la pertenencia a

[205] Los sindicatos de protección son aquellos de membrete, que ni los trabajadores afiliados saben de su existencia, o no conocen quiénes son sus dirigentes ni en qué consisten los contratos colectivos. Son aceptados por los empresarios previniendo que los trabajadores quieran forman parte de un sindicato independiente. No es menor el hecho de que su registro legal sea posible porque la ley no exige acreditar por anticipado la validez del voto de los agremiados (De la Garza 2001).

[206] Los acontecimientos aluden al conocido y largo conflicto entre el presidente Cárdenas y la CTM con el grupo empresarial de Monterrey durante la década del treinta. Véase Cerutti (2000).

sindicatos blancos por un lado y sindicatos "independientes" por el otro. Sin embargo, estos últimos terminarían siendo debilitados mediante mecanismos tradicionales de disciplinamiento y subordinación de los trabajadores, especialmente a través de la burocratización de sus líderes y dirigencias.

El escaso espíritu de lucha y confrontación que existía en Monterrey, su acotada participación social, se canaliza en esta etapa, en la debilidad organizacional de los aparatos sindicales. Es decir, lo que acontece a nivel nacional como una transformación de fondo en la historia del sindicalismo, en la ciudad se expresa como una profundización institucional de lo que sucedía en la práctica desde hacía mucho tiempo. Aquí se debe tener en cuenta, además, que muchos de los trabajadores de este período son jóvenes recién llegados, que más mujeres se van incorporando al mercado de trabajo y que la mayoría de ellos convive en un ambiente generalizado de marginación individualizada que no es fácilmente asimilable con un colectivo obrero. De este modo, las estrategias colectivas obreras que serán reemplazadas en el resto del país por estrategias de sobrevivencia familiar a partir de la década de los ochenta (De la Garza 2001), en Monterrey funcionan en esta época más como regla que como excepción. La migración interna se convierte entonces en el gran factor estructural del origen de los grupos más marginados de la ciudad[207], con poca cohesión interna, y de gran heterogeneidad.

A pesar de esta debilidad sistémica del movimiento obrero, durante la década de los sesenta y setenta, en muchas empresas estallan conflictos sociales por el reclamo de la democratización de sus organizaciones y en contra de las dirigencias corporativas. Esta "insurgencia sindical" se manifiesta en la ciudad, por primera vez en su historia, a través de huelgas, conflictos patronales, movimientos de guerrilla urbana e invasiones masivas de terrenos y tierras (Pozas 1990). A ello se suman, en este período, los cada vez más evidentes problemas de infraestructura urbana: falta de agua corriente, transporte público insuficiente, etc. En Monterrey, el desarrollo de prácticas propias y autónomas de construcción y organización, se va extendiendo espontáneamente, sin una racionalidad urbana concreta o específica (Pozas 1990), rompiendo

[207] Desde la década del cuarenta la población inmigrada constituye el 30 por ciento del total de la ciudad. Entre los años cincuenta y sesenta mientras el crecimiento poblacional a nivel nacional era de 3.1 por ciento, Monterrey alcanzaba una tasa de 8.7 por ciento. A su vez, del total de trabajadores, se calcula que para 1962, los sectores de bajos ingresos de la población constituían el 55.5 por ciento de la población, dedicada a la construcción, al pequeño comercio o a los servicios domésticos (Pozas 1990).

esquemas estéticos, funcionales y económicos, y generando, además, un clima hostil de inseguridad, desconfianza y amenaza social generalizada.

Es durante este segundo modelo que se inserta de manera estructural la informalidad en las calles de la ciudad y en su sistema productivo: actividades que se incorporan en el sistema económico como parte de las cadenas productivas, maquilas de pequeña escala, subcontratación, pequeños establecimientos de producción que sirven a un mercado interno de los sectores populares provocando una especie de endogamia económica que reproduce la segmentación social. Sin embargo, en lo que se refiere a hábitos y costumbres, no sólo los sectores de bajos ingresos son los que consumen la informalidad. Si ésta es una práctica socialmente aceptada y económicamente persistente es también porque produce para un grupo heterogéneo de sectores sociales. También aquí se observa un acoplamiento productivo y cultural de los sectores informales y formales, especialmente en el plano de las prácticas de consumo. La extensión del mercado y la cultura de la informalidad en Monterrey presentan una morfología, en general, tremendamente compleja de asir e identificar desde parámetros exclusivamente productivos.

Por su parte, las clases medias, que habían tenido un peso relativamente pequeño en la estructura social de la ciudad, a partir de la década del sesenta, comienzan a adquirir una mayor importancia numérica aunque, en tiempos de crisis, la elite empresarial encuentra permanentemente en ellas un aliado confiable (Vellinga 1988b), directamente proporcional al juego aspiracional mencionado previamente. Este desarrollo lento y progresivo de sectores medios y medios bajos de la población está asociado, fundamentalmente, con el sistema de seguridad social que se creó en Monterrey a partir de la gran empresa, durante este período. Son los grandes establecimientos los que brindan seguridad laboral, trabajo de por vida y posibilidades reales de movilidad social. Además, como un doble mecanismo de protección/ cooptación, las empresas privilegian la contratación de familiares entre los obreros y trabajadores de las firmas. Ello garantiza un esquema de seguridad próximo, en el cual, además del propio trabajador, sus familiares más directos también tienen asegurado el empleo y sus respectivos beneficios sociales. Adicionalmente, las grandes empresas brindan un conjunto de servicios sociales básicos que reproduce la vida social de los trabajadores en el interior de las propias fábricas: allí tenían las escuelas para sus hijos, sus centros de salud, sus unidades habitacionales e, incluso, sus espacios de recreación. Este modelo de relaciones laborales está basado en un pacto social relativamente

débil desde la perspectiva de la ciudadanía social, y anclado, en cambio, en exigencias de lealtad, productividad y confianza por parte de los trabajadores.

A pesar de la solidez de este esquema de protección social que fungió durante gran parte de la segunda mitad del siglo veinte en la ciudad, desde la perspectiva económica, la industria regiomontana no logra, en las siguientes dos décadas, generar los empleos requeridos por la oferta laboral[208], dando como resultante un nivel relativamente alto de desempleo y subempleo mientras que el ingreso real de los más pobres a lo largo de etapa sufre un continuo descenso[209]. Durante la década del setenta, la economía de más de la mitad población económicamente activa se deteriora o estanca (Vellinga 1988b) con lo cual se asiste a un proceso de doble pauperización social: mediante la continuidad de las migraciones internas y a través del empobrecimiento de ciertos sectores de las clases medias[210]. En ello, las posibilidades educativas también juegan un papel central. Para estos momentos, aún los servicios educativos no llegan a los sectores más bajos de la población. Además, como sucede con los servicios sociales en sociedades con políticas públicas no universalistas, éstos son más utilizados por los estratos superiores y medianos de los sectores medios ya que es el tipo de inserción laboral lo que determina su efectividad y no la ciudadanía social. De allí que muchos de los mecanismos públicos o fiscales correctivos de distribución de ingresos (como la educación pública) sean, exclusivamente, para la población con trabajo e ingresos estables.

3.6 La consolidación gerencial del sistema de protección social en la ciudad

[208] Entre 1960 y 1980 la tasa de participación de la PEA se contrae de 52 a 48 por ciento, especialmente entre varones (de 84 a 73 por ciento). Sin embargo, no se observan durante este período cambios importantes en la estructura ocupacional de la población: 5.5 por ciento de empresarios, 73 por ciento de asalariados, 16 por ciento de trabajadores por cuenta propia y 4 por ciento de trabajadores no remunerados, aproximadamente (Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal 1987). Cabe mencionar, además, que la participación femenina en la fuerza de trabajo de la ciudad muestra, en general, un incremento mucho más lento y paulatino que en otras regiones del país. Ello podría estar asociado a un patrón cultural del mercado laboral regiomontano donde algunas empresas, como el grupo empresarial Monterrey, hacían explícita su negativa a contratar mujeres casadas.

[209] Durante la primera mitad de la década de los ochenta, el desempleo oscila entre 11 y seis por ciento, con niveles superiores a los observados en la Ciudad de México o Guadalajara para el mismo período. A su vez, el deterioro del poder adquisitivo es una constante entre 1970 y 1987, oscilando en una reducción de cuatro a 12 por ciento anual.

[210] Para Martinez (1999), la desigual distribución del ingreso provocó en Monterrey, entre 1965 y 1998, una mayor brecha de ingresos en la ciudad a partir de la moderación de los incrementos en los salarios, el aumento en las disparidades de salarios entre mano de obra calificada y no calificada, una menor tasa de ocupación y creación de empleos precarios.

Como se mencionó anteriormente, la crisis de 1982 es la crisis de un modelo de acumulación, de la inserción periférica de los países en desarrollo y también es la crisis de un determinado modelo de producción, lo que Gutierrez Garza (1999) llama fordismo periférico. Uno de los puntos centrales del debate a partir del nuevo patrón de acumulación en este momento es si la globalización borraría la condición estructural periférica que tradicionalmente han planteado la teoría de la CEPAL y de la dependencia o si por el contrario, con la globalización, se agudizarían las condiciones estructurales de subdesarrollo del estado nación (Kenichi 1996). En ese sentido, la experiencia regiomontana, en un marco de polarización regional y en función del tipo de inserción en el contexto de globalización, puede contribuir a generar una respuesta alternativa a este debate.

A pesar del crecimiento económico experimentado durante el modelo sustitutivo, específicamente entre los años cuarenta y setenta, la crisis histórica de los años ochenta también se hace presente en la ciudad de Monterrey y de una manera extremadamente dura. A ella le sigue una transformación radical en su estructura productiva a partir de la apertura comercial y la inserción en mercados internacionales. Monterrey ingresa en esta fase en un nuevo modelo de desarrollo y acumulación con resultados económicos y sociales relativamente ambiguos. Por un lado, el crecimiento económico y el aumento de la productividad, a partir del nuevo modelo, devienen una constante en los últimos años. Por otro lado, la persistente desigualdad así como los aumentos progresivos de la inseguridad social producto de la violencia y el narcotráfico, dejan ver una sociedad fragmentada y replegada profundamente hacia el ámbito de lo privado.

Con los lineamientos políticos y económicos establecidos para la apertura económica, la elite local comienza a impulsar estrategias agresivas de participación en los mercados internacionales con el fin de obtener ritmos de crecimiento favorables y expandir alternativas comerciales en el exterior. Desde allí, la industria incrementa sus volúmenes de exportación y la presencia de inversionistas extranjeros aumenta a partir de proyectos de inversión conjuntos, con capitales externos y locales (las llamadas alianzas estratégicas)[211], y el desarrollo de la industria maquiladora. Las negociaciones comenzadas más de un siglo atrás con empresarios del otro lado del Río Bravo, continúan dando sus frutos en este último momento de la historia económica reciente de la ciudad.

[211] En 1995, Monterrey contaba con 335 empresas con inversión extranjera directa, más de la mitad del total de empresas establecidas en la entidad.

Durante los ochenta y noventa la mancha urbana de la ciudad continúa expandiéndose, al igual que las actividades de servicios asociadas a la demanda que trae el crecimiento poblacional y la diversificación de la vida cultural y social (Solís 2007). Es en esta etapa cuando en Monterrey aparecen nuevos mecanismos de diferenciación social a partir del acceso más diversificado a productos, vivienda, servicios o bienes culturales[212].

Las grandes empresas de la ciudad son particularmente afectadas por la crisis, a la que responden, lógicamente, a partir de la contracción de algunas de sus actividades. Durante la década de los noventa, estos grupos empresariales desarrollan estrategias innovadoras y adaptativas a las nuevas circunstancias económicas[213].

Las principales estrategias adaptativas durante esta época son de dos tipos: la diversificación de actividades ya sea por sectores o por rama de actividad, o bien, la externalización de los mercados y la inversión extranjera[214] (Pozas 1998, Cerutti 2000). A pesar de ello, para 1983, Monterrey tiene la tasa de desempleo más alta del país: 9.3 por ciento. Es interesante la reflexión que hace Vellinga (1988b) al respecto cuando sostiene que son los propios grupos empresariales industriales los que "desindustrializan" a la ciudad a partir de la diversidad de intereses que logran expandir, impulsados por la crisis económica.

Los efectos negativos de la crisis fueron superiores aquí que en el resto del país debido al gran peso del sector industrial manufacturero, siendo éste el más afectado en términos productivos. Un acontecimiento que no puede dejar de mencionarse en este punto es el cierre de Fundidora en 1986, todo un referente simbólico del poder industrial de la ciudad: dieciséis mil puestos de trabajo perdidos entre la fábrica y la gran cantidad de talleres que dependen de los encadenamientos productivos con la empresa siderúrgica (Solís 2007). Como lo señala Cerutti (2000), en definitiva, el cierre de Fundidora es la clausura de una vieja maestranza, imposible que

[212] Para inicios de los años noventa, 75 por ciento de las familias vivía en casa propia, comparado con 33 por ciento durante los años sesenta. En este incremento tuvo vital importancia la creación de Fomerrey (Fomento Metropolitano Monterrey) desde mediados de los años ochenta, como respuesta del estado a los serios problemas de asentamientos irregulares en la ciudad.

[213] Mediante procesos de hibridación, como los llama Pozas (2005).

[214] El ejemplo clásico del primer tipo de estrategia está dado por el grupo ALFA, que entre 1976 y 1980 extendió sus actividades a todos los sectores de la economía aunado a la modernización de plantas y compra de otras empresas. En tres años, su planta pasó de 20 mil a 50 mil trabajadores. A partir de la crisis de la deuda, se concentró en las ramas de mayor ganancia y redujo su fuerza de trabajo en 31 por ciento en un lapso de dos años (Pozas 2005). Por su parte, el ejemplo típico de estrategias del segundo tipo es el de CEMEX que logró insertarse de manera privilegiada en el mercado internacional.

no causara entonces, el enorme impacto psicológico y social que tuvo en la ciudad. Lo que visibiliza, fundamentalmente, el cierre de Fundidora, es el quiebre del pacto social y de un modelo de protección laboral vigente en la ciudad durante las últimas cinco décadas. El estilo de gestión de los riesgos laborales a partir de la gran empresa se rompe en este período a partir del nuevo modelo de acumulación globalizada. Detrás de ello vendrá, finalmente, la reestructuración productiva, la flexibilidad laboral, la creciente movilidad de la fuerza de trabajo, la necesidad de reducción de los costos laborales, una nueva oleada masiva de capitales extranjeros a través de la instalación de maquilas e innovadoras alianzas estratégicas entre la elite empresarial local e internacional, que transformará todo el conjunto de prácticas sociales y laborales que se venían ejerciendo alrededor de la gran empresa. Lo que los trabajadores encontraban dentro de la fábrica (educación, salud, vivienda, trabajo para sus propios familiares), lo deberán buscar ahora allende sus muros, y de manera más individual y desorganizada.

No sólo la clase trabajadora es afectada sino que gran parte de los empleados de alto nivel, ejecutivos y gerentes, se encuentran también entre las filas de la desocupación en este período. Un periódico de la época describía así la situación de desocupación: *"El obrero que oye quejarse a sus hijos por enésima vez del menú con papas y más papas, sabe que no puede comprar un kilo de carne, sabe lo que es la inflación. Pero el joven profesionista presumido que saludaba con una tarjeta del corporativo entre los dedos, el que pernoctaba en Nueva York y pagaba condominio en la Isla del Padre, él mismo hoy busca chamba, cualquier chamba: él sí puede dar testimonio de lo que es el desempleo o de si le afecta o no la recesión". (El diario de Monterrey, 28 de julio de 1982).*

A pesar de la elocuencia de esta cita al describir la magnitud y extensión de la crisis, no deja de resultar llamativo las implicancias sociales de la misma: el trabajador menos calificado, el obrero, no es tan drásticamente afectado por la debacle económica porque, al final de cuentas, *siempre vivió más o menos igual de mal*. Lo que cuenta realmente es la percepción del gerente. Esto importa en la medida en que refleja una reproducción del discurso y de la imagen de una sociedad que se auto observa de manera generalizada desde la perspectiva de la gerencia y a través de un reconocimiento explícito de la desigualdad social como característica estructural de la ciudad. Ese es finalmente el resultante de la cultura laboral de la que se dio cuenta en el primer modelo.

La mayoría de los desempleados son relativamente más jóvenes que los ocupados, de baja educación, de estratos también bajos, en ocupaciones previas sin calificación y del sector industrial y la construcción (Vellinga 1988b), debido a que los desempleados ejecutivos lograron reintegrarse a la fuerza laboral, quizás en un nivel inferior al que tenían antes de quedar desocupados, pero de una manera más rápida o eficiente. Otros migraron a su lugar de origen, fenómeno que termina funcionando como una especie de válvula de escape para la estructura ocupacional local. También hay evidencias de que muchos de los que se reinsertaron en otro trabajo después de la crisis, lo hicieron en posiciones mejores a las que habían dejado antes de la misma, incluso por pasar de actividades formales a actividades informales[215] (lo que refuerza la hipótesis sobre el acoplamiento productivo y de consumo). A decir de Cerutti (2000), los niveles de desempleo se solucionan a partir de una explicación de dependencia histórica: es la tradición empresarial la que permite generar pequeñas empresas entre aquellos que habían sido asalariados en el modelo anterior.

No obstante las condiciones vulnerables iniciales, para fines de la década del ochenta, se comienza a notar una lenta recuperación a partir de: apoyos gubernamentales específicos (especialmente en lo concerniente a las deudas de las empresas[216]), renegociaciones por parte de las empresas, fijación del tipo de cambio y en general, la reestructuración de la política económica con énfasis en las exportaciones[217]. Realizar alianzas estratégicas con socios extranjeros o la adquisición directa de firmas internacionales fueron los principales mecanismos de innovación incorporados en este período por los grandes establecimientos mientras que las pequeñas y medianas industrias se redujeron considerablemente, mostrando además su excesiva vulnerabilidad a la apertura económica.

A pesar de este repunte industrial, la recuperación del empleo manufacturero no es suficiente y son las actividades de comercio y de servicios las que se consolidan como la principal

[215] A partir de las indemnizaciones, muchos trabajadores previamente asalariados se constituyeron en independientes mediante el establecimiento de talleres o pequeños negocios.
[216] Durante el gobierno de De la Madrid, la deuda privada disminuye de 23 mil millones a 7 mil (Cerutti 2000).
[217] También es importante mencionar aquí la expansión de la industria maquiladora que llega a la ciudad después de 1984 a partir de la autorización de su instalación en todo el territorio. Mientras en 1986 había 14 maquilas en la ciudad, para 1998 había más de 160, absorbiendo una gran cantidad de fuerza de trabajo.

fuente de trabajo en la ciudad[218]. Es aquí cuando comienza la verdadera terciarización de la ciudad (o servicialización, como lo llama Garza (1999)), que evidentemente manifiesta su lenta y paulatina consolidación como centro regional de comercio y servicios. Como sucedió en el transcurso de los dos modelos anteriores, la elite local no se ha enfrentado a serios problemas para introducir cambios en sus procesos productivos por parte del movimiento sindical o de los trabajadores (Quintero Ramírez 2000). Al igual que en los períodos anteriores, el principal canal de presión social de los trabajadores es a partir de modalidades autónomas de organización, a través de relaciones clientelares con la administración o bien mediante confrontaciones individuales que derivan en la Comisión de Conciliación y Arbitraje.

Durante la crisis de 1995, son las empresas globalizadas las que logran beneficiarse de la misma: la devaluación permite multiplicar sus pasivos, las exportaciones crecen porque disminuye la competencia externa, y la flexibilización, a través de la subcontratación, genera mayor capacidad de respuesta frente a la crisis del mercado interno (Pozas 1998). El gran acierto de la elite local aquí es no haberse regido exclusivamente por la exportación de bienes manufactureros sino por la inserción tremendamente ofensiva de las empresas en el mercado mundial, que, hay que recordarlo una vez más, a estas alturas cuentan con más de un siglo de experiencia adaptándose a las diversas coyunturas políticas y económicas[219].

Si ya en el modelo sustitutivo podía advertirse un aumento de la polarización social, en la década de los noventa se observa un crecimiento en ambos extremos de la estructura social con un incremento de la fuerza laboral altamente calificada y a su vez, la expansión de la fuerza de trabajo menos calificada[220] (Sandoval Hernández 2008). Esta polarización está acentuada por un sistema educativo que si bien se ha ampliado en los últimos años (Solís 2007), sigue siendo

[218] En 1999 la ciudad contaba con 45.217 comercios, pequeños en su mayoría, pero también tenía desde entonces a los grandes almacenes de los cuales 1.503 tenían entre 15 y 100 empleados y otros 190 más de 100 trabajadores (Quintero Ramírez 2000).

[219] Este punto es importante porque a través del recuento histórico, hay una permanente sensación de que la ciudad es inmune a la política nacional. Parecería que a Monterrey el estado central no la toca, si acaso la rosa, pero la ciudad siempre lo termina sobreviviendo, algo imposible de pensar en el caso rosarino. Es la idea de aislamiento, independencia o autonomía que manejan varios autores al respecto (Cerutti 2000, Vellinga 1979). Ello, como se verá más adelante, tendrá profundas consecuencias en el manejo social de los riesgos laborales, hasta la actualidad (ver las reflexiones finales de esta investigación).

[220] Este incremento de la polarización social se observaría en el aumento de profesionistas, personal técnico, directores y personal directivo y, a su vez, la expansión de comerciantes, vendedores, prestadores de servicios y conductores de vehículos (Sandoval Hernández 2008).

segmentado en la medida en que el nivel educativo de una persona continua siendo función del origen socio económico de su familia[221] (Vellinga 1988b).

Monterrey es una gran expresión de continuidad en materia de política económica, de reproducción de la estructura ocupacional pero también en términos de marginación y polarización social. La dificultad para transitar de un segmento social a otro es una constante y un factor estructurante de su poder de reproducción económica[222].

Durante la implementación del último modelo de acumulación la heterogeneidad de los sectores populares continúa expandiéndose a partir, especialmente, de dos criterios: el grado de calificación de los trabajadores y el tipo de empresa en la que se encuentran insertos. Los empleados de las grandes empresas tienen condiciones de vida y un nivel de seguridad laboral mayor que los empleados de la industria pequeña, no sólo por las diferencias salariales (que en algunos casos no son tan dispares) sino especialmente por los beneficios al margen. Generalmente son estos beneficios los que definen a estos grupos de asalariados como una población privilegiada que los distingue sustancialmente con el otro grupo de obreros. De allí que el modelo de conflicto laboral que prevalece en la ciudad es la de una lucha sectorial entre los intereses de quienes se encuentran en el sector moderno y los que están al margen de la economía globalizada. En un contexto, entonces, de mano de obra relativamente controlada, clase media conservadora (en cuanto dispone, preserva o amplía su propia posición), sectores excluidos o marginados y una elite con un alto grado de cohesión y uniformidad política e ideológica, la ciudad se desenvuelve en un complejo proceso de articulación y expresión de intereses mediante el cual los sectores populares son los que soportan en la realidad la parte más severa del modelo de acumulación actual[223]. La cultura laboral que predomina en la ciudad, en esos términos, no ha cambiado sustancialmente. Tiene un carácter no antagónico, colaboracionista y de lealtad hacia el establecimiento, donde la idea de comunidad prevalece. El sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa es un elemento de consenso ideológico largamente construido en la

[221] El nivel de analfabetismo de la ciudad disminuyó de 28 por ciento en 1940 a 3 por ciento a inicios de los noventa. Sin embargo, para esta misma época, los datos muestran una disminución en el crecimiento de la población en instituciones de educación superior en alrededor de cinco puntos porcentuales.

[222] En el año 2000, al menos 150 mil personas viven en la ciudad en condiciones de muy alta marginación (Montes y Ortega 2005).

[223] Para 1996, Oliveira y García (1996) señalan la existencia de 55 por ciento de desempleados y subempleados en la ciudad.

ciudad (Palacios 2004) que permite introducir una especie de flexibilidad natural con un gran ahorro de conflicto social.

En la actualidad, el sindicalismo blanco mantiene el predominio en la industria manufacturera de la ciudad donde la figura central es el obrero de confianza. El llamado corporativismo empresarial (Palacios 2004) logra permanecer y expandirse como una de las alternativas más acabadas y probadas del empresariado para reordenar las relaciones laborales en épocas de flexibilidad y globalización. Sin embargo, el sentido de pertenencia y colaboración no implica la inexistencia de conflictos sino la persistencia por dirigir y direccionar un comportamiento específico, deseable, y sancionado por la propia representación sindical cuando el trabajador individual se manifiesta de manera disfuncional. De todas maneras, las condiciones materiales que soportaban ese modelo de cultura laboral ya no son las mismas. La flexibilidad contractual actual inhibe una serie de certidumbres que favorecían ese consenso. Además, el número de trabajadores afiliados a un sindicato habría disminuido y ello se explica, fundamentalmente, por los patrones diferenciales de participación laboral de hombres y mujeres, los reacomodos sectoriales de la economía y los cambios en los tipos de actividades de los ocupados[224]. La sindicalización, en cuanto resistencia obrera, seguiría siendo, no obstante, poco eficiente y con conflictos laborales localizados e individualizados (Treviño Cantú 1998).

Finalmente, desde la perspectiva de la nueva cuestión social, los problemas en la estructura ocupacional se han traducido en el surgimiento de las llamadas pandillas juveniles que, como lo explica Olvera (1999), es una exteriorización de la imagen de grupos jóvenes que se encuentran con carencias de oportunidades educativas y de trabajo pero que en ningún momento constituyen una auto percepción de lo que acontece en la ciudad, por parte de los sectores más marginados. El debate que a inicios del siglo veinte se generaba en Rosario sobre los vagos y mal entretenidos aparece en Monterrey cien años más tarde bajo la forma del desorden, la inseguridad y el caos social en pleno éxtasis globalizador. Quizás ello resulte un disparador importante para discutir definitivamente la cuestión social en Monterrey en la actualidad. Un debate que la ciudad se debe desde hace mucho tiempo.

[224] Según Meléndez Marrón (1999), la tasa de sindicalización cayó de 33 por ciento en 1984 a 29 por ciento en 1990 y 23 por ciento en 1998.

Consideraciones finales

"Path dependence can produce durable differences in performance between two societies, even when the formal institutions, resources, relative prices, and individual preferences in the two are similar" (R. Putnam 1992).

Los sistemas de protección laboral que se fueron construyendo en cada una de las ciudades están asociados con un determinado modelo de acumulación así como con formas específicas de regímenes de bienestar social. Sin embargo, ambos contienen un profundo anclaje local e idiosincrásico que permite distinguir experiencias nacionales de procesos locales concretos y relativamente autónomos. Por ejemplo, el particular rol de la familia en las empresas de Monterrey y su esquema de protección a partir de la gran empresa sería, metodológicamente, complejo de incluirse en el análisis, desde la perspectiva de los regímenes de bienestar nacionales.

El desarrollo capitalista de Rosario depende, históricamente, del comportamiento del mercado mundial. En Monterrey, en cambio, la temprana industrialización sigue en forma más autónoma los clásicos patrones del capitalismo periférico. Hacia finales del siglo diecinueve, la ciudad comienza a consolidarse como un punto central de la industria pesada del país, lo que a Rosario le costará cinco décadas más, en la medida que su débil industrialización durante este primer momento estaba basada en sectores livianos y para la producción exclusivamente interna. Podría decirse que la ciudad de Rosario es más periférica que la ciudad de Monterrey y por ende más vulnerable y dependiente de los condicionamientos externos. Esta característica estaría, a su vez, relacionada con el permanente y estructural entrelazamiento entre política nacional y economía local que se observa en Rosario frente a la mayor autonomía política que registra históricamente la ciudad mexicana. Esta mayor independencia relativa se observa también desde la perspectiva del capital. La contribución de capitales más importante en Monterrey es netamente local, donde el capital especulativo es tan importante como el productivo desde el inicio de su desarrollo.

A pesar de estas diferencias originales con respecto a la inserción mundial de sus economías, ambas sociedades gestaron sus principios de protección social y laboral a partir de acuerdos sociales. En ambas ciudades, también, esos pactos se fracturaron con la introducción del último modelo de acumulación. En el caso de Rosario son, principalmente, dispositivos políticos y

estatales lo que habilitaron, a partir de un creciente proceso de ciudadanización de los trabajadores, el acceso a beneficios y seguridades laborales, con relativa independencia del tipo de industrialización o de las características de las empresas. En Monterrey, en cambio, son los dispositivos económicos de la gran empresa los que establecieron, fundamentalmente, un esquema complejo y denso de protecciones sociales. Dicho escuetamente, parecería que en Rosario el esquema de protección social y laboral se fue construyendo, a lo largo de su historia, "desde abajo hacia arriba", a partir de demandas sociales concretas, de exigencias relacionadas con fuertes movilizaciones colectivas y sindicales y de un poder de negociación de las clases trabajadoras que, permanentemente, interactúan con los agentes políticos (especialmente los partidos) y económicos. En Monterrey, el esquema de protección social de los trabajadores se va construyendo, en cambio, "desde arriba hacia abajo" a partir de las necesidades de productividad de la gran industria, de sus intereses políticos e ideológicos, de anticipaciones permanentes a las demandas de los trabajadores y con una mayor independencia de las estructuras políticas y estatales. Por eso, mientras en Rosario el esquema de protección laboral está basado en principios, lábiles o difusos, de un inacabado estado de bienestar y por ende, a partir de intereses del orden público, en Monterrey es un sistema protector anclado, básicamente, en la gran empresa, que, aunque aseguradora de bienestar material, no deja de esgrimirse a partir de interés privados y particulares. El denominador común es que, en ambos casos, y tal como se conocieron históricamente, sus bases constitutivas de seguridad se han erosionado en los últimos años.

Estas diferencias "de origen" en el acceso a la seguridad laboral de los trabajadores impactarán en las formas de su propio desmantelamiento. El quiebre del pacto social rosarino exigió un ambiente más violento, conflictivo y de cambios estructurales (en cuanto a reformas legales y constitucionales) para su concreción efectiva: un proceso que comienza con la dictadura militar, se termina de materializar con profundas medidas de flexibilidad laboral durante la década de los noventa, y cuyos resultados fueron el aumento generalizado del a desocupación, la informalidad y la pauperización de una vasto segmento de la población trabajadora. En Monterrey, el quiebre social fue más "silencioso" desde las estructuras institucionales del mercado laboral. Allí no se necesitaron ni cambios a la Constitución, ni un sistema político autoritario ni la introducción acelerada de medidas legales que habilitaran la introducción formal de la flexibilidad en las empresas. Los resultados tampoco fueron los mismos. A partir de la inserción de la economía regiomontana en el modelo globalizador, los niveles de desempleo en la década de los

noventa disminuyeron considerablemente y los salarios reales recuperaron su poder adquisitivo. Sin embargo, también allí aumentó la informalidad, la precarización de las condiciones laborales y, especialmente, la movilidad y rotación de los trabajadores en el mercado de trabajo.

A diferencia de Monterrey, que se caracteriza desde un inicio por la instalación de grandes establecimientos y plantas industriales, Rosario no es una ciudad de "grandes fábricas". Esta característica supone una diferencia estructural central entre ambas ciudades en la medida en que sus bases productivas descansan sobre pilares relativamente antagónicos de integración social: la pequeña y la gran empresa. Ello tendrá consecuencias hasta la actualidad en materia de inseguridad laboral. Cuando en Monterrey se fractura el esquema de protecciones de la gran empresa, los trabajadores se quedan sin marcos de referencia para su actuar en el mercado: ya no hay trabajo de por vida, ya no se contrata a familiares, ya no hay ni centros de salud ni escuelas para los hijos garantizadas por la fábrica; por lo tanto, ya no hay formas claras para asegurar el bienestar de los trabajadores y sus miembros, donde, ahora sí, cada uno debe hacerse cargo de su propia biografía. En Rosario, en cambio, las principales protecciones en materia de beneficios y prestaciones sociales, que también provienen materialmente de las grandes empresas en un primer momento, logran trasladarse (y traducirse) a la pequeña y mediana industria, porque allí son principalmente los derechos laborales los que garantizan su cumplimiento y es el estado el encargado de proveerlos. Desde los inicios, fue desde un temprano estado municipal que, en Rosario, se diseñaron políticas ordenadoras para regular diferentes aspectos de la vida social de los trabajadores, especialmente en términos de infraestructura básica; en Monterrey ello llegará tardíamente y de una forma más fragmentada y acotada. Una de las consecuencias de esta diferencia es que el mercado laboral rosarino aparece siempre de una forma más integrada, donde la seguridad deviene un elemento unificador de la cultura laboral en los distintos ámbitos del mercado de trabajo. Quizás la diferencia más contundente entre las dos ciudades en el esquema de protección social sea que, en Rosario, el trabajador urbano no precisa, en cuanto exigencia histórica, pertenecer a la gran empresa para demandar y ver cumplimentado el ejercicio de sus derechos laborales. Ello implica que entre los sectores formales e informales de la producción no sólo existe un acoplamiento productivo sino también uno de tipo cultural, en un contexto de estructura de clase más autodefinido verticalmente que en el caso de la ciudad de Monterrey. Esta estructura, supone a la vez, un nivel menos intenso de segmentación social entre los sectores populares.

El mayor ordenamiento estatal de la protección social de los trabajadores que se observa en Rosario, se refleja, además, en su disposición urbana: planes de urbanización y ordenamientos de la relación entre los encadenamientos productivos y la utilización social del espacio en el mundo de la vida, son políticas municipales constantes en cada uno de los modelos de desarrollo. En Monterrey, en cambio, la infraestructura básica y la construcción de viviendas estuvo, durante gran parte de la segunda mitad del siglo veinte, ordenada y dirigida por la gran empresa, donde, a las construcciones habitacionales asociadas a las mismas se iba agregando el desarrollo de prácticas autónomas de construcción y organización, extendidas espontáneamente, complejizando la racionalidad urbana de la ciudad (Pozas 1990) y generando, además, un clima hostil de inseguridad, desconfianza y amenaza social generalizada.

A la regulación de las relaciones laborales, de la infraestructura básica de la ciudad y del ordenamiento urbano a cargo del estado en Rosario, hay que agregar las políticas educativas y el acceso a la educación pública. A mitad de siglo veinte, la mayoría de la población rosarina accedía a los niveles medios o superiores de educación, mientras que en Monterrey, estos servicios educativos no alcanzan a llegar a los sectores más bajos de los trabajadores (las fábricas tenían guarderías infantiles y escuelas primarias pero no contaban con establecimientos de educación media).

En general, los beneficios sociales que en la ciudad de Rosario se obtuvieron a través de movilizaciones obreras de gran magnitud, en Monterrey se alcanzaron a partir de complejos pero tradicionales mecanismos de control sobre los trabajadores basados en una estructura de incentivos y políticas de cooptación. Si bien en ambos contextos se observan dispositivos informales cohesionadores y generadores de seguridades sociales, en Monterrey se vislumbra tempranamente una fuerza de trabajo más atomizada, que en Rosario se desplegará recién en la década de los setenta a partir de un proceso de desmantelamiento sistemático. Es el obrero de confianza la figura social que predomina en Monterrey, asumiendo características bastante alejadas de los sindicalistas rosarinos que organizaban la vida obrera en las distintas épocas. Una de las consecuencias más inmediatas de esta distinción es el tipo de solidaridad reconstruida y asumida por los sectores populares en cada caso. Mientras en Rosario se erige una solidaridad horizontal que atraviesa importantes heterogeneidades de origen, en Monterrey se observa una

débil solidaridad endógena, hacia la propia ciudad y en contraposición al gobierno central más que la generada a partir de una estructura de clases autodefinida.

Rosario es, finalmente, una ciudad moderna socialmente pero aún tradicional en sus aspectos económicos, mientras Monterrey se presenta como una ciudad rigurosamente moderna en su desarrollo económico pero con aspectos profundamente tradicionales en la cuestión social urbana. Estas trayectorias diferenciales de ambas ciudades marcarán sus cuerpos urbanos hasta la actualidad: lento desarrollo de actividades comerciales y de servicios en el norte, gran expansión del comercio en el sur; crecimiento burocrático en Rosario de una manera más acelerada que en Monterrey; y finalmente, la cultura obrera y laboral que implica trabajar en grandes fábricas (o en una ciudad cuyo ritmo de crecimiento es guiada por ellas) donde la seguridad de los trabajadores es una contraprestación económica a los resultados de productividad es diferente a la que se implanta en una reproducción productiva y social que se basa en pequeños establecimientos donde la seguridad es mayormente admitida como un derecho social irrenunciable.

Mientras Rosario es un hinterland donde alrededor de ella se concentra el mercado interno regional, en el caso de Monterrey el hinterland lo constituye la ciudad de Texas, con sus referencias comerciales y de consumo. Además, la ausencia de una clase media consolidada que pudiera exigir nuevos dispositivos culturales y recreativos en la ciudad de Monterrey, se contrapone a una relativa homogeneización social en Rosario, cuya población trabajadora busca permanentemente nichos culturales que admitan una sociedad más igualitaria que la expresada a principios de siglo[225]. Mientras Rosario encara durante gran parte del siglo veinte un relativo proceso de igualdad social como resultado del desarrollo sustitutivo y de las políticas del estado de bienestar, en Monterrey es en esta época cuando se comienzan a generar los mayores niveles de desigualdades sociales.

Las empresas rosarinas sobrevivientes a la última crisis económica son los establecimientos intermedios o medianos que sostenían gran parte de la industrialización en el modelo anterior. La industria manufacturera que subsiste a las transformaciones estructurales continúa orientada a

[225] El cine al aire libre era gratuito en Rosario a principios de siglo. A partir de la década del diez era pago "con el proyector instalado en la ventana de una casa céntrica" (Martín y Múgica 2001). Ya en la década del treinta, cada barrio pasó a contar con una sala que se habilitaba durante la primavera y el verano. En 1930 la ciudad tenía 21 salas de cine y para 1945 había 38. En la ciudad de Monterrey, el cine ha sido mucho más difícil de socializar y extender a sectores amplios de la población, hasta la década del cincuenta (Vizcaya Canales 1969).

satisfacer el mercado doméstico en la medida en que la gran debacle económica hace prácticamente inoperante el sistema de exportaciones. Esto demuestra la tremenda vulnerabilidad de la ciudad, con su condición periférica, a las transformaciones estructurales y al contexto internacional. En Monterrey, durante la década de los noventa, los grandes grupos empresariales desarrollan estrategias innovadoras y adaptativas a las nuevas circunstancias económicas. El gran acierto de la elite local aquí es no haberse regido exclusivamente por la exportación de bienes manufactureros, como Rosario, sino por la inserción tremendamente ofensiva de las empresas en el mercado mundial que –hay que recordarlo una vez más– a estas alturas cuentan con más de un siglo de experiencia adaptándose a las diversas coyunturas políticas y económicas. Rosario, en cambio, no contó con la suficiente capacidad productiva para hacerle frente al ajuste. La pregunta que queda es si allí realmente era posible implementar algún tipo de estrategia de innovación, cuando las bases sociales de la estructura productiva fueron socavadas de manera brutal. Rosario no logró incrementar o diversificar sus exportaciones, en parte, porque le fue imposible realizar alianzas estratégicas con socios extranjeros y menos aún la adquisición directa de firmas internacionales, como sucede en Monterrey en este período. La inexistencia de una elite local con las características de la regiomontana, el predominio relativo y absoluto de las pequeñas y grandes empresas y una tradición laboral más comercial y hacia adentro que industrial y hacia afuera, son algunos de los factores explicativos –no necesariamente estructurales– de dicha incapacidad. Mientras en esta época en Rosario seguían predominando las pequeñas y medianas industrias, en Monterrey éstas se redujeron considerablemente, mostrando además su excesiva vulnerabilidad a la apertura económica.

Es en estos momentos cuando comienza la verdadera tercerización de la ciudad de Monterrey (o su servicialización) que, evidentemente, manifiesta su atrasada consolidación como centro regional de comercio y servicios, situación que Rosario lograría hacia mitad del siglo veinte. En esta última etapa, aparecen en Monterrey nuevos mecanismos de diferenciación social a partir de un acceso más diversificado a productos, servicios o bienes culturales. En Rosario, la modernización social y la diversificación cultural de la ciudad se dan mucho tiempo antes, en la medida en que ésta era, históricamente, una ciudad de servicios y migrantes. La idea de *ciudad moderna* es un reflejo clásico del proceso de modernización en Rosario, mientras que sólo recientemente acompaña al de globalización en Monterrey.

La ciudad de Monterrey es expresión de una mayor continuidad en materia de política económica, de reproducción de la estructura ocupacional pero también en términos de marginación y polarización social. Mientras las continuidades en esta ciudad se registran, principalmente, en el nivel social, su capacidad productiva es muestra de adaptación, transformación e innovación permanente para acoplarse a las exigencias globalizadoras. La gran debilidad del sistema de protección regiomontano, sin embargo, radica en la dificultad para traducir y trasladar estas innovaciones al campo de lo social y de una manera más equitativa. Rosario, en cambio, está signada por rupturas económicas radicalizadas a partir de debilidades productivas estructurales donde, entre una y otra, no obstante hay procesos espirales de intentos de mejoras sociales para la mayoría de la población. La debilidad del sistema radica allí en la incapacidad para prevenir y suavizar los impactos de las transformaciones económicas, generando mayores riesgos de pauperización generalizada. Los pactos sociales que protegían a los trabajadores de los avatares económicos se resquebrajaron en ambas sociedades. Los resultados, en cada caso, fueron diferentes y la forma de asumirlo también. A ello se dedicarán los próximos capítulos de esta investigación.

Capítulo IV

La organización económica y el contexto estructural de la (in)seguridad laboral: los mercados de trabajo locales

Introducción

La posibilidad de que una razón más elevada o un bien último se pueda realizar en la vida social, la idea de que los actores sociales puedan trascender sus propios intereses por el bienestar más general o que la sociedad pueda institucionalizar principios de justicia distributiva, fue matizada –finalmente– a mediados del siglo veinte a partir de la teoría del intercambio de Homans (1961). Desde este enfoque, la cooperación es un medio fundamental para la seguridad individual que poco tiene que ver con arreglos formales de contextualización y que, en cambio, está asociada a las posibilidades contingentes de reciprocidad –no necesariamente solidaridad– entre individuos o grupos sociales. Al finalizar este capítulo, quizás se comprenda mejor por qué la selección del argumento de la cooperación y el intercambio para comenzarlo. Por lo pronto, alcanza con decir que mientras estas explicaciones sociológicas llegaban a su punto de saturación, y como se intentó exponer en el capítulo anterior, en Rosario, al igual que en otros contextos de la región, especialmente del cono sur, era el estado el que adquiría carácter de figura central en la distribución de recursos y protecciones sociales que podían habilitar o inhibir las alternativas reales del intercambio económico. Durante varias décadas, esta ciudad fue la ilustración bastante acabada de una sociedad incluyente en el marco de un modelo que combinaba elementos universalistas con componentes corporativistas típicos del tipo de organización sindical predominante en América Latina. En un contexto de pleno empleo y de larga duración, Rosario compartía índices de distribución de la riqueza, tasas de sindicalización y un fuerte desarrollo de clases medias, "similar" a las sociedades salariales de los países desarrollados (Svampa 2005), sin observarse allí, de manera tan nítida, ese corte difuso entre ocupación y desocupación (Murmis 2000) o esa fractura social de origen que caracteriza a gran parte de América Latina y que bien han intentado explicar las teorías sobre marginalidad de segunda mitad del siglo veinte. Habiendo presentado mercados laborales cercanos al pleno empleo y extensamente formalizados, Rosario es una de las ciudades de Argentina que más ha soportado, en términos relativos, los procesos de precarización e informalidad en forma combinada con los mayores aumentos de desempleo. No

obstante, su sistema de protección social continuaría generando cobijos y resguardos a grandes sectores de la población trabajadora, ejerciendo un papel de hecho en la formalización de los mercados laborales al lograr transmitir o difundir sus principios universalistas hacia la economía informal o precarizada.

También Monterrey ha experimentado en los últimos años un período de gran transformación económica y social. La década de los ochenta, como se vio, encontró a la ciudad relativamente bien posicionada para enfrentar la reestructuración productiva, las privatizaciones, y en general, la globalización de un buen número de compañías y sectores más dinámicos de la economía mexicana. Quizás haya sido la ciudad del país que se ha adaptado más exitosamente a la combinación de crisis y auges económicos en los últimos años. Sin embargo, como se verá a lo largo de este capítulo, esta adaptación no se traduciría, directamente, en mejores posibilidades de estabilidad y protección social para los trabajadores. La creciente heterogeneidad, polarización y desigualdad social responderían, en parte, a un esquema históricamente fragmentado en la protección de los riesgos laborales. La estructura productiva asociada al trabajador industrial masculino se ha diversificado y complejizado y, sin embargo, las respuestas institucionales formales como el propio comportamiento informal de los mercados, se encontrarían aún anclados en clásicos y tradicionales mecanismos de protección que estarían dejando a una gran proporción de trabajadores sin dispositivos sociales fijos de sincronización entre vida y trabajo.

A partir de estos antecedentes, esbozados en los capítulos previos, en el presente se analizan los condicionamientos demográficos y económicos de los mercados laborales que, en la actualidad (y aunado a los condicionantes institucionales e históricos antes mencionados), podrían incidir estructuralmente en los procesos de inseguridad laboral en ambas ciudades. Así como en los capítulos anteriores se contextualizó la problemática de la inseguridad laboral desde una perspectiva teórica, institucional e histórica, en este capítulo el objetivo principal es enmarcar el estudio en el contexto de las configuraciones de los mercados laborales en cada una de las ciudades para poder establecer diferencias organizacionales en el interior de cada una de ellas. Bajo qué condiciones estructurales del mercado de trabajo se despliegan concretamente las trayectorias laborales de esta investigación, es la pregunta que se tratará de responder en este capítulo. Para ello se consideran, fundamentalmente, dos grandes dimensiones: las

configuraciones demográficas y socioeconómicas de cada uno de los mercados laborales. El análisis de ambas dimensiones se realiza a partir de características divergentes entre las ciudades pero enmarcándolas en la evidencia empírica más general de cada uno de los países. El capítulo está dividido en dos grandes partes. En la primera se dan a conocer las principales características actuales de los mercados de trabajo desde la perspectiva de los condicionamientos estructurales de la (in)seguridad laboral: presiones demográficas, niveles de productividad y características específicas de la intensidad laboral en cada contexto de análisis. En la segunda se realiza un análisis sobre el vínculo complejo entre (in)estabilidad, (in)formalidad y precariedad laboral que se observa en cada uno de los mercados.

4.1 Condicionamientos estructurales de la (in)seguridad laboral: presión demográfica, niveles de productividad e intensidad laboral

La conocida heterogeneidad estructural de la región en materia de mercados de trabajo, productividad y resultados económicos, resulta observable a través de la comparación entre Monterrey y Rosario: diversidad, distinciones y divergencias son aquí conceptos claves. El mercado de trabajo de ambas ciudades presenta importantes diferencias entre sí y a su vez, en ambos casos, su estructura y composición interna han cambiado en las últimas décadas. Sin embargo, el desempleo, la informalidad o la precariedad persisten en cada uno de los contextos y, en determinados sectores productivos, estas características han sido exacerbadas a partir de las reformas económicas y de la introducción de ambas economías a los procesos de globalización y de transformación de sus modelos de acumulación que, como se ha visto, ha sido más temprana y acelerada en el caso de Monterrey.

Según la última información disponible (último trimestre de 2007), en Rosario hay aproximadamente medio millón de personas que forman parte de la población económicamente activa (54 por ciento de la población total en edad de trabajar) y casi sesenta mil se encuentran desocupadas en la actualidad (10.4 por ciento de la PEA).

Entre los ocupados, 75 por ciento son trabajadores subordinados y alrededor de ciento veintiocho mil son trabajadores independientes, de los cuales, a su vez, la gran mayoría son trabajadores por cuenta por propia (83 por ciento). Si se consideraría que la mayoría de los desocupados y de los trabajadores por cuenta propia se encuentran, per sé, en una situación de

mayor “vulnerabilidad” (o con mayores posibilidades de exclusión) con respecto al trabajo que aquellos que están en un sistema de dependencia, casi doscientos mil trabajadores se encontrarían en dicha situación (figura 1).

Con respecto a la estabilidad laboral entre la población subordinada, 69 por ciento cuenta con contratos de trabajo por tiempo indefinido. Por lo tanto, si al recuento anterior se agrega a aquellos asalariados que no tienen contrato indeterminado y a los subordinados no remunerados, la lista de quienes podrían tener grandes altibajos en sus condiciones laborales ascendería a casi trescientas mil personas: es decir, más de la mitad de la población ocupada y más de un cuarto de la población en edad de trabajar de esa ciudad. A pesar de esta contundencia, la estructura laboral rosarina admite al mismo tiempo cierta diversidad: una amplia proporción de población económicamente no activa y altas tasas de desempleo combinadas con un gran peso del trabajo asalariado y formal.

Los datos para el contexto regiomontano no son más alentadores. Allí, según información disponible para el primer trimestre del año 2008 y considerando el mismo esquema que en Rosario, los trabajadores en críticas condiciones de trabajo ascenderían a casi un millón de personas, es decir, 47 por ciento de la población económicamente activa y casi 30 por ciento del total de la población en edad de trabajar (figura 2).

Si bien el esquema estructural del mercado de trabajo de Monterrey, en términos proporcionales, no es demasiado diferente al rosarino: 80 por ciento de la población ocupada es subordinada (en Rosario 75 por ciento) y 19 por ciento son trabajadores independientes (en Rosario 23 por ciento); en Monterrey se observa un número mayor de subordinados no remunerados (4 por ciento y 1.5 por ciento respectivamente) y un número inferior de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido (66 por ciento y 69 por ciento respectivamente). Ello daría cuenta, en primera instancia, de un mercado laboral más formalizado en el caso de Rosario, con mayores relaciones laborales estables o, al menos, estabilizadas en el tiempo[226]. La

[226] En un determinado contexto, la forma de definir y operar la información estadística relativa al trabajo (y en general cualquier tipo de información), da cuenta de los factores y concepciones que dicho contexto prioriza al momento de querer conocer el estado de la situación de su mercado laboral. En Argentina, el cuestionario aplicado de la principal encuesta nacional para conocer estos datos (Encuesta Permanente de Hogares 2007, EPH) carece de una pregunta directa sobre la existencia o no de un contrato de trabajo para los trabajadores dependientes sino que se pregunta si “¿ese empleo tiene tiempo de finalización?”, y a su vez, para quienes responden que “sí lo tiene”, se agrega la pregunta “¿ese trabajo es un plan de empleo, un

situación específica de Monterrey con respecto a la proporción de trabajadores con contrato indefinido de empleo es mejor que la mexicana en general (66 por ciento y 52 por ciento respectivamente), situación que coloca a esta ciudad mucho más cercana a los estándares de Argentina y Rosario.

Por otra parte, ambos contextos presentan un fuerte proceso de terciarización laboral, aunque más pronunciado en la ciudad de Rosario (tabla 1). Quizás por lo mismo, mientras en esta ciudad se observa una polarización entre la pequeña y gran empresa, la mayoría de los establecimientos en la ciudad de Monterrey son de mediano o gran tamaño.

Tabla 1. Características seleccionadas de la demanda laboral, Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Estructura productiva	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Rama de actividad				
Primario	1.2	.8	7.8	1.1
Secundario	20.8	22.9	28.6	36.5
Terciario	78.0	76.3	63.6	62.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Tamaño del Establecimiento				
Pequeño	47.3	48.2	31.3	22.0
Mediano	11.4	9.9	44.5	50.4
Grande	41.3	41.9	24.2	27.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

período de prueba, una pasantía, un aprendizaje o una beca?" De esta manera, se puede conocer, por "aproximación", si la persona tiene un contrato indefinido (el empleo no tiene tiempo de finalización), y en caso de no tenerlo, se puede conocer el tipo de contrato eventual o por tiempo determinado o la inexistencia de un contrato (cuando la persona entrevistada no responde a ninguna de las opciones de la segunda pregunta). En el caso de México, en cambio, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008 permite conocer de forma directa la existencia o no de un contrato escrito de trabajo para los asalariados y además, conocer el tipo de ese contrato escrito (indefinido, temporal, etc.). Esta diferencia en la manera de establecer el criterio para conocer la misma información obedece, también, a criterios institucionales y normativos (la flexibilidad argentina se traduce aun en sus criterios de medición).

Figura 1. Esquema Estructural del Mercado de Trabajo

Rosario 2007

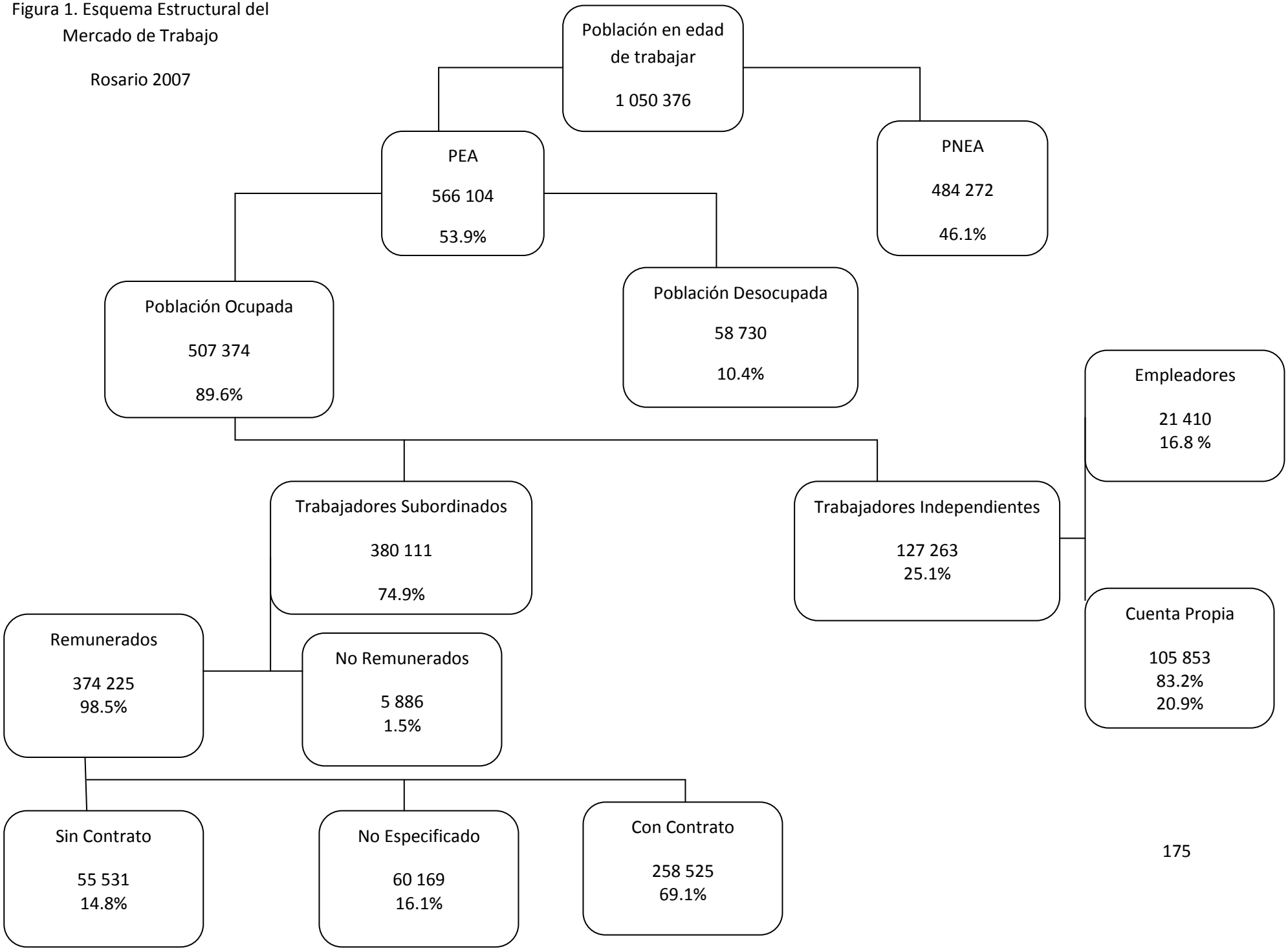
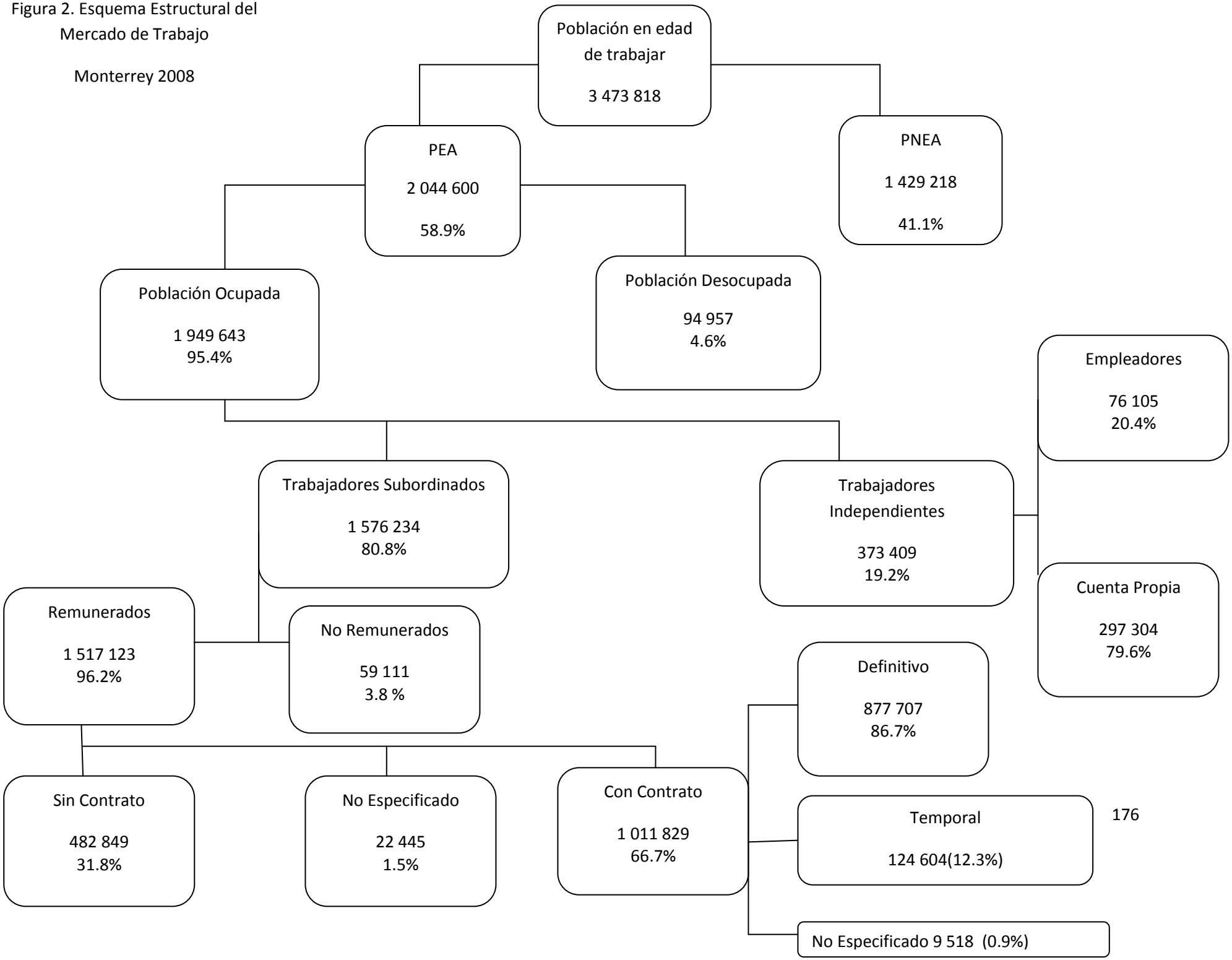


Figura 2. Esquema Estructural del Mercado de Trabajo

Monterrey 2008



En ambas ciudades se observa una estructura en la que la mayoría de la población económicamente activa está ocupada, donde los niveles de desempleo son más altos para Rosario que para Monterrey, donde la población dependiente ocupa al menos tres cuartas partes de las posiciones en el trabajo y donde una buena parte de estos trabajadores están contratados de manera formal e indefinida, aunque dicha proporción es mayor para Argentina y Rosario que para México y Monterrey. En cualquier caso, la estructura de los mercados de trabajo locales no afecta a todos los grupos por igual. Factores externos al mercado de trabajo como la desigualdad de oportunidades para acceder a una buena educación, problemas relativos a la institucionalidad del mercado laboral, dispositivos de discriminación o sesgo de la demanda laboral a favor de cierto tipo de mano de obra; son mecanismos diferenciales internos que también incidirían en los procesos de (in)seguridad laboral en cada uno de los contextos de análisis.

Uno de los primeros aspectos a considerar para conocer los posibles condicionantes estructurales de la inseguridad es la presión demográfica sobre el mercado de trabajo que ejerce la población en edad de trabajar. Las tendencias demográficas, los cambios de participación en la fuerza laboral y los flujos migratorios determinan, en gran medida, la magnitud y las tendencias de la oferta laboral[227].

Tabla 2. Crecimiento de la población en edad de trabajar y de la población económicamente activa (porcentaje). Argentina y México. 1980-1995.

Período		Argentina	México
1980-1985	Población	2.3	3.2
	PEA	2.4	3.5
1990-1995	Población	1.9	3.2
	PEA	2	3.4
2000-2005	Población	1.8	2.5
	PEA	1.9	2.6

Fuente: Berg, Ernst y Auer 2006

[227]En América Latina, durante la última década, el crecimiento de la mano de obra tuvo su principal peso en el incremento de las personas en edad de trabajar (92 por ciento del aumento), en el crecimiento de la participación en el mercado de trabajo, especialmente de la mujer (13 por ciento del aumento) y en la reducción de trabajadores mediante las expulsiones migratorias (5 por ciento de reducción). El peso del crecimiento demográfico es mayor en México que en Argentina; el peso del aumento de la participación femenina en el mercado es mayor en Argentina y el flujo migratorio neto es negativo para México y positivo para Argentina (BID 2004).

En Argentina como en México (y en varios países de la región), la caída en las tasas de fecundidad ha contribuido al declive del crecimiento de la población en edad de trabajar en los últimos años[228]. En el caso de México esta caída ha sido de 3.2 a 2.5 por ciento y en el caso de Argentina desde 2.3 a 1.8 por ciento, entre la década del ochenta y comienzos del siglo veintiuno. Sin embargo, si los potenciales participantes del mercado de trabajo "eligen" entrar a la fuerza laboral en los próximos años, la oferta laboral se incrementará más rápido que el crecimiento de la población en edad de trabajar (Berg, Ernst y Auer 2006). Es decir, la población económicamente activa es potencialmente mayor que el crecimiento de la población en edad activa. Esta presión de la oferta laboral es aún mayor en México que en Argentina, ya sea en términos de crecimiento de la población en edad de trabajar como de la población económicamente activa.

Tabla 3. Distribución de la población económicamente activa por grupos de edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

	Argentina	%	Rosario	%	México	%	Monterrey	%
PEA	11,147,016	100.0	566104	100.0	45,520,063	100.0	2,044,600	100.0
DE 10 a 17	262,248	2.4	13,919	2.5	2,522,127	5.5	85,908	4.2
de 18 a 24	1,774,190	15.9	103,182	18.2	7,442,771	16.4	372,646	18.2
de 25 a 29	1,541,730	13.8	76,561	13.5	5,536,859	12.2	258,501	12.6
de 30 a 34	1,369,224	12.3	71,945	12.7	5,617,028	12.3	243,965	11.9
de 35 a 39	1,237,205	11.1	49,813	8.8	5,691,598	12.5	252,477	12.3
de 40 a 44	1,153,767	10.4	58,661	10.4	5,094,507	11.2	236,361	11.6
de 45 a 49	1,071,006	9.6	54,065	9.6	4,388,741	9.6	199,524	9.8
de 50 a 54	979,798	8.8	52,945	9.4	3,433,475	7.5	164,880	8.1
de 55 a 59	805,498	7.2	41,622	7.4	2,366,207	5.2	106,323	5.2
de 60 a 64	522,876	4.7	25,127	4.4	1,481,201	3.3	58,466	2.9
de 65 a 69	250,102	2.2	9,489	1.7	913,139	2.0	34,801	1.7
70 o más	179,372	1.6	8,775	1.6	1,032,410	2.3	30,748	1.5

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Mientras que la PEA menor a diecisiete años en Rosario es de 2.5 por ciento, para el caso de Monterrey alcanza 4.2 por ciento (tabla 3). Se debe recordar aquí que México realizó una reforma institucional importante para reducir el trabajo infantil en los últimos años, que sin embargo, parecería no haber tenido el resultado esperado (en la medida en que más de dos millones y medio de niños y niñas se encuentran económicamente activos en el país) y que se relaciona

[228] Si bien la mayoría de los datos presentados en este capítulo corresponden a cada una de las ciudades, en los casos en los que no fue posible contar con esa información se indican las referencias de los países correspondientes. Asimismo, en varias ocasiones se mantiene la información por ciudades y por países para contextualizar cada uno de los ámbitos locales en su respectiva referencia nacional.

especialmente, con la salida más temprana de la escuela por parte de los jóvenes y con los diferenciales en los niveles de calificación de ambas estructuras laborales. Este dato, importante en sí mismo, puede llegar a tener efectos directos sobre los procesos de inseguridad laboral en ambos contextos, en la medida en que, se sabe, son los jóvenes del mercado de trabajo aquellos trabajadores que más sufren condiciones de inestabilidad y precariedad en el mercado de trabajo. De hecho, como se verá en el siguiente capítulo, parecería que un diferencial en el tipo de entrada al mercado de trabajo (es decir, bajo qué condiciones los jóvenes realizan sus primeras transiciones laborales) es un punto central para condicionar el resto de la trayectoria laboral durante la vida adulta.

El otro lado de la forma de la presión demográfica está dado por la población adulta mayor que cada vez más se está incorporando a la inactividad y por lo tanto también realiza su ajuste específico en el sistema de pensiones de cada país. En general, la participación laboral tiende a bajar cuando las personas alcanzan la edad de jubilación, especialmente si existen sistemas de protección social con una cobertura relativamente generalizada. El lento incremento del número de personas mayores de sesenta y cinco años suele frenar el aumento de la participación laboral, especialmente en las zonas urbanas[229] (Weller 2008). El envejecimiento poblacional es fácilmente observable en ambas ciudades, lo que supondría cierta descompresión de la oferta laboral en la actualidad en cada uno de los contextos.

Como sucede en las tendencias demográficas a escala mundial, la gran mayoría de los jóvenes en ambas ciudades se insertan en ocupaciones asalariadas (90 por ciento en Rosario y 93 por ciento en Monterrey). Sin embargo, algunas diferencias importantes admiten observarse en la situación de estos jóvenes (tabla 4). En primer lugar, mientras en la ciudad de Rosario los jóvenes se insertan principalmente en la pequeña empresa (45 por ciento), en la ciudad de Monterrey los jóvenes se desplazan más fácilmente por toda la estructura productiva (26 por ciento en la pequeña empresa, 49 por ciento en medianas y 25 por ciento en grandes establecimientos). Sin embargo, también son los jóvenes rosarinos los que están insertos, en mayor medida, en grandes empresas o establecimientos (42 y 25 por ciento respectivamente). En segundo lugar, la mayoría de los jóvenes rosarinos trabaja en el sector terciario de la economía (73 por ciento) y solamente

[229] La edad promedio de la fuerza laboral rosarina es de 37.5 años y la regiomontana de 35 años.

una cuarta parte pertenece al sector industrial. En cambio, en Monterrey, la industria logra acaparar a 37 por ciento de la mano de obra juvenil.

Por otra parte, los jóvenes rosarinos presentarían un nivel de estabilidad laboral bastante más elevado que los jóvenes de Monterrey. Mientras en la primera ciudad, más de 70 por ciento de ellos cuenta con un contrato de trabajo, en el caso de Monterrey, este valor desciende hasta 51 por ciento (de todas maneras es un valor más alto que la situación general de México, donde solamente 33 por ciento tiene un contrato de trabajo). Estos datos son importantes en la medida en que refuerzan las diferencias sistémicas entre los mercados locales, más allá de la estructura de su población. Aun entre la población más insegura según lo que establece la bibliografía especializada, sus condiciones laborales mostrarían una mayor formalización del empleo en la ciudad de Rosario.

Como parte de un proceso relativamente típico y esperado del final de las trayectorias laborales, en Rosario la mayoría de los adultos mayores son trabajadores no asalariados (53 por ciento). En el caso de Monterrey, este valor desciende hasta 47 por ciento de la población trabajadora de mayor edad. Ello podría estar relacionado con el gran peso que está teniendo la subcontratación de personas mayores en esa ciudad, especialmente en el sector de los servicios de limpieza y vigilancia. De hecho, es abrumadora la diferencia que existe entre ambas ciudades con respecto a la estabilidad laboral en ese grupo de edad: mientras 86 por ciento cuenta con contrato de trabajo en la ciudad de Rosario, solamente 39 por ciento tiene la misma condición en Monterrey.

Finalmente, mientras una buena parte de la población adulta en edad activa aún trabaja en el sector secundario de la economía en la ciudad de Monterrey (31 por ciento), en Rosario ello sólo 22 por ciento de los trabajadores entre 30 y 59 años se concentra en dicha rama de actividad.

Tabla 4. Distribución de la población económicamente activa por grupos de edad y características laborales. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Características laborales	Argentina	Rosario	México	Monterrey
		Jóvenes		
Tipo de inserción				
Asalariados	87.9	89.6	90.7	93.4
No Asalariados	12.1	10.4	9.3	6.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Estabilidad laboral				
Sin contrato	23.7	29.5	66.6	48.7
Con contrato	76.3	70.5	33.4	51.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Tamaño de la empresa				
Pequeño	46.1	45.2	38.3	25.9
Mediano	14.9	12.8	43.9	49.2
Grande	39.1	42.0	17.7	24.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Sector de Actividad				
Primario	1.4	.7	12.8	1.6
Secundario	23.1	26.1	27.3	36.8
Terciario	75.6	73.3	59.1	61.1
Total	100.0	100.0	99.2	99.4
		Adultos		
Tipo de inserción				
Asalariados	74.9	71.5	70.5	76.6
No Asalariados	25.1	28.5	29.5	23.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Estabilidad laboral				
Sin contrato	11.9	10.6	49.5	36.2
Con contrato	88.1	89.4	50.5	63.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Tamaño de la empresa				
Pequeño	45.3	47.4	26.4	18.7
Mediano	10.1	9.2	45.3	51.4
Grande	44.5	43.3	28.3	29.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Sector de Actividad				
Primario	1.1	1.0	11.8	1.2
Secundario	20.1	21.5	24.3	31.2
Terciario	78.8	77.4	63.1	67.6
Total	100.0	100.0	99.2	99.9
		Adultos Mayores		
Tipo de inserción				
Asalariados	56.8	46.6	42.3	53.4
No Asalariados	43.2	53.4	57.7	46.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Estabilidad laboral				
Sin contrato	10.3	13.8	66.5	61.1
Con contrato	89.7	86.2	33.5	38.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Tamaño de la empresa				
Pequeño	64.5	63.9	34.2	30.7
Mediano	9.1	5.4	37.8	46.1
Grande	26.5	30.7	28.0	23.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Sector de Actividad				
Primario	1.1	-	30.5	6.5
Secundario	18.1	21.4	15.5	17.5
Terciario	80.8	78.6	53.3	75.3
Total	100.0	100.0	99.3	99.3

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

El tercer factor demográfico a considerar es la situación de la migración en ambos contextos de análisis (tabla 5). Cada una de estas ciudades podría calificar como expulsora de mano de obra y, al mismo tiempo, se reconocen cada vez más como mercados receptores de fuerza laboral, debido, especialmente, a las graves crisis económicas que estimulan crecientemente la migración intrarregional. Argentina en general y Rosario en particular, son destino de mano de obra extranjera en mayor medida que México y Monterrey, especialmente inmigrantes latinoamericanos de países del cono sur. Sin embargo, la proporción de población que ha nacido y continúa viviendo en los contextos de análisis es muy similar aunque levemente superior en Rosario (83 por ciento versus 77 por ciento en Monterrey).

Tabla 5. Lugar de Nacimiento y Residencia Actual. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Lugar de nacimiento	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Nunca migró	72.7	73.7	-	-
Nació en otra localidad de la provincia	7.6	9.3	80.3	76.6
Nació en otra provincia	14.4	15.3	19.0	22.7
Nació en un país limítrofe	3.2	0.4	-	-
Nació en otro país	2.0	1.4	0.7	0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Los niveles educativos de la población ocupada, o bien, la calificación de la fuerza laboral, es otro elemento clave asociado con las oportunidades del mercado laboral, en la medida en que el incremento de la productividad (¿y por tanto de una mayor seguridad en el trabajo?) estaría vinculado, en la actualidad, a la innovación de procesos y productos. Además, la mayor permanencia en el sistema educativo tendería a frenar el crecimiento de las tasas de participación laboral (Weller 2008). Si bien las brechas educativas entre ambos países se han acotado en los últimos años, aún se observa un mayor número de población ocupada con más años de escolaridad en Argentina que en México y en las dos ciudades de análisis (tabla 6).

Tabla 6. Estructura educativa de la población ocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Años de escolaridad de la PEA	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Ninguno	-	-	5.3	3.5
Hasta seis años	4.0	5.4	29.5	24.0
Hasta nueve años	25.7	26.7	27.3	29.1
Hasta doce años	36.7	35.8	15.1	16.2
Hasta dieciséis años	16.7	16.8	21.4	25.4
Más de dieciséis años	16.9	15.3	1.4	1.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Un dato sumamente interesante es que si bien los trabajadores jóvenes que tienen estudios superiores son mayores en la ciudad de Rosario (32 y 28 por ciento respectivamente), también lo es la proporción de ellos que tienen solamente hasta primaria (20.5 y 16.1 por ciento respectivamente, en la tabla 7).

Tabla 7. Estructura educativa de la población ocupada, por grupos de edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Años de escolaridad de la PEA	Argentina			Rosario			México			Monterrey		
	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores
Hasta primaria	15.3%	31.1%	49.0%	20.5%	32.5%	49.1%	28.1%	40.6%	81.7%	16.1%	26.9%	72.0%
Hasta secundaria	50.7%	36.6%	29.6%	47.7%	36.3%	27.8%	40.8%	31.2%	9.5%	56.2%	46.4%	14.9%
Hasta superior o más	33.9%	32.4%	21.5%	31.8%	31.1%	23.2%	31.1%	28.2%	8.8%	27.8%	26.7%	13.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

La distinción en el tipo de unidad económica entre instituciones públicas y privadas en que se desempeñan los trabajadores es importante desde la perspectiva de la seguridad laboral porque, como se vio, ambos países establecen una estructura institucional y normativa diferente a partir de esta segmentación, generando esquemas diferenciados de protección social para la población trabajadora.

Tabla 8. Distribución de la población económicamente activa por tipo de unidad económica. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Unidad Económica	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Instituciones privadas	-	-	2.0	2.7
Instituciones Públicas	15.5	11.3	12.3	9.5
Sector informal	0.0	0.0	27.1	22.5
Empresas y Negocios	76.2	81.2	49.7	60.7
Doméstico Remunerado	7.7	7.2	4.3	4.0
Agricultura	0.0	0.0	3.8	0.4
Otras	0.7	0.3	0.8	0.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

En Argentina y en Rosario, el alcance del nivel del empleo público es mayor que en México y en Monterrey (tabla 8). Los datos referidos al sector informal y a las empresas y negocios de la iniciativa privada no son comparables ya que en el caso argentino no se realiza dicha distinción (se presentará otro tipo de información para comparar estas estructuras más adelante en este capítulo). Llama la atención la gran diferencia entre el trabajo doméstico remunerado en ambos contextos. En Rosario alcanza a casi el 8 por ciento de la población ocupada mientras que en Monterrey es de sólo 4 por ciento. Ello podría estar relacionado con dos factores específicos de la evolución del empleo en la primera ciudad: el aumento de la participación femenina en actividades de baja calificación como respuesta coyuntural a la crisis económica y como inserción típica para mujeres migrantes de países limítrofes, fenómeno que también se ha incrementado en los últimos años.

Como se ha establecido ya, la lógica histórica de la protección social en estas sociedades provendría, fundamentalmente, del mercado de trabajo. En cuanto tal, la pérdida de empleo se convierte en el principal riesgo para el bienestar de la población trabajadora no solamente por la ausencia de ingresos sino también porque una reinserción laboral posterior generalmente supone un deterioro de la calidad del empleo (Herrera e Hidalgo, 2003). Como es sabido, los niveles de desempleo en México nunca estuvieron por encima de las medias esperadas asociadas a la

rotación interna y a los movimientos cíclicos de su economía. En cambio, la década de los ochenta culmina en Argentina con una tasa de desempleo de 8.6 por ciento, en el año 1995 se registra un nivel de 18.4 por ciento, logra reducirse a 13.8 por ciento hacia finales de los noventa y finalmente, tras la crisis de 2001, el desempleo en ese país alcanzaba a 20.4 por ciento de la población económicamente activa (cifra que no computa como desocupados a quienes recibían en ese momento los planes de jefes y jefas de hogares desocupados, si lo hiciera, el desempleo alcanzaría en ese momento a 26.6 por ciento de la población ocupada).

Si bien este incremento estructural en los niveles de desocupación tiene fundamentaciones de diversa índole, los últimos estudios sobre el problema indican, con relativo consenso, cinco grandes factores explicativos (Filgueira 2007). El primero está asociado con el aumento de la participación económica de las mujeres que ejerció una mayor presión sobre el mercado de trabajo. En segundo lugar, la internacionalización de la economía y los procesos de apertura comercial que ahorrarían un número importante de mano de obra[230]. En tercer término, la disminución de fuentes de empleo asociadas a la desindustrialización y a la reducción del empleo público. El cuarto elemento estaría relacionado con los procesos de desregulación laboral y tercerización que contribuirían a incrementar la precariedad e informalidad de los arreglos laborales, favoreciendo un marcado impacto en el desempleo en períodos de contracción económica. Finalmente, en contextos recesivos de baja inflación como el de Argentina durante la década de los noventa, el empleo se terminaría ajustando más por cantidad que por precio, fenómeno más extendido durante la década de los ochenta en la región.

A partir de esos niveles históricos de desocupación en Argentina, en 2007 la tasa de desempleo se redujo 11 puntos porcentuales, cayendo hasta 9.8 por ciento (figura 3). Como es sabido, dicha reducción se corresponde con un sostenido proceso de crecimiento del producto interno bruto a tasas superiores al 8 por ciento anual a partir de 2003 que tuvo un efecto positivo general sobre el desempeño laboral.

Figura 3. Evolución de la Tasa de Desempleo en Argentina, 1989-2007.

[230] Algunos estudios intentan demostrar que, en realidad, no habría tal vinculación entre apertura económica y pérdida de puestos de trabajo. Véase BID (2004).

Fuente: Goldín (2008)

A pesar de la mejoría relativa que ha tenido la situación del empleo –y del desempleo– en la Argentina, la situación particular de Rosario sigue siendo más crítica que a nivel general. Allí, el desempleo en 2007 alcanza a más de diez por ciento de la población económicamente activa.

Si bien en ambos países y en las dos ciudades, la desocupación afecta principalmente a los más jóvenes, en Argentina y Rosario la situación para ese grupo de población es más apremiante: 48 por ciento de los desocupados en Rosario tienen entre 18 y 24 años y casi 70 por ciento de tiene menos de 30 años (tabla 9). En el caso de Monterrey, menos de la cuarta parte de los desocupados son jóvenes. También hay que observar que a medida que la población es mayor, el desempleo en Rosario es prácticamente nulo debido a que la mayor parte de esta población se encuentra en la inactividad producto de un sistema de pensiones más abarcador o extensivo que en el caso regiomontano[231].

[231] A su vez, en Rosario, la tasa de desempleo entre los menores de 30 años asciende hasta 10 por ciento, 4 por ciento entre los adultos y 1 por ciento entre los mayores de 60 años. Los datos para Monterrey indican que entre los jóvenes económicamente activos, 3 por ciento está desocupado, 2 por ciento de los adultos y uno por ciento de los mayores de 60 años.

Tabla 9. Estructura por edad de la población desocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007- 2008.

Grupos de edad	Argentina	Rosario	México	Monterrey
De 10 a 17	5.3	8.5	16.0	17.3
de 18 a 24	38.6	48.2	15.9	10.0
de 25 a 29	14.2	13.8	10.1	7.2
de 30 a 34	9.7	7.0	9.2	8.0
de 35 a 39	6.5	4.8	9.8	17.6
de 40 a 44	5.6	4.1	8.6	8.3
de 45 a 49	5.8	4.4	7.5	8.8
de 50 a 54	5.8	3.7	5.7	4.9
de 55 a 59	4.0	2.7	4.7	6.0
de 60 a 64	2.4	2.8	3.7	5.3
de 65 a 69	1.2	-	2.5	1.4
70 o más	0.8	-	6.4	5.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

En Monterrey, el desempleo se concentra en la población en plena edad activa, especialmente de los treinta y cinco a los cuarenta y cinco años de edad. La elevada desocupación masculina entre los 35 y los 49 años (36.2 por ciento en la tabla 10) podría indicar la gran fragilidad del modelo tradicional de relaciones laborales sobre la base del varón adulto como trabajador típico frente a las nuevas heterogeneidades del mundo del trabajo que presenta esta ciudad (Cortázar 2004).

Tabla 10. Estructura por edad y sexo de la población desocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

	Argentina		Rosario		México		Monterrey	
Edad	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
De 10 a 17	8.2	2.9	7.3	9.4	15.8	16.2	20.0	13.3
de 18 a 24	38.2	39.0	48.3	48.1	15.4	16.8	9.0	11.4
de 25 a 29	12.4	15.7	10.9	16.3	9.5	11.1	6.8	7.8
de 30 a 34	7.4	11.7	9.7	4.7	9.4	9.0	6.9	9.6
de 35 a 39	4.2	8.4	4.8	4.8	9.7	10.1	13.7	23.6
de 40 a 44	5.5	5.8	1.6	6.3	9.0	8.0	10.1	5.6
de 45 a 49	5.8	5.7	9.5	-	7.6	7.2	12.4	3.4
de 50 a 54	6.5	5.2	4.1	3.4	5.7	5.5	4.9	4.8
de 55 a 59	6.1	2.3	-	5.1	4.4	5.1	7.9	3.1
de 60 a 64	2.5	2.3	3.9	1.8	4.1	3.2	5.1	5.6
de 65 a 69	2.0	0.6	-	-	2.4	2.6	1.1	1.8
70 o más	1.2	0.4	-	-	7.1	5.3	2.0	10.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

En ambas ciudades, aunque bajo distinta morfología, parecería que la generación de empleo está siendo insuficiente para compensar la expansión de la fuerza laboral y el desempleo estructural. Lo importante de destacar es que estos niveles de desocupación forman parte de un fenómeno sin precedentes en la región y que se registra, especialmente, a partir de la década de los noventa[232], especialmente entre jóvenes.

También en ambos contextos, son los trabajadores menos calificados los que tienen menores probabilidades de desocupación (tabla 11). Ello podría estar asociado con la compulsión a trabajar que tienen los adultos de menor nivel educativo, independientemente de los rendimientos laborales. Como lo han demostrado otros estudios (BID 2004), los trabajadores menos calificados tiene menos tiempo para buscar trabajo, y por lo tanto menos tiempo también para encontrar un buen trabajo. Desde su contraparte, también podría argumentarse que para los trabajadores más calificados, al contar con conocimientos más especializados, las posibilidades de encontrar un trabajo similar al que tenían previamente, podrían ser menores. Particularmente en Rosario, son altísimos los niveles de desempleo para los trabajadores más calificados (7 por ciento de ellos) mientras que este valor para el caso de Monterrey es de 2.6 por ciento.

Tabla 11. Distribución de la desocupación según niveles educativos, Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Desocupados según escolaridad	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Hasta primaria	24.9	20.6	31.8	23.8
(tasa en el nivel)	*(2.5)*	*(2.1)*	*(1.1)*	*(1.3)*
Hasta secundaria	48.7	49.3	35.5	41.2
(tasa en el nivel)	*(6.5)*	*(7.2)*	*(2.8)*	*(3.5)*
Hasta superior o más	26.4	30.1	32.7	34.9
(tasa en el nivel)	*(5.9)*	*(6.9)*	*(3.6)*	*(2.6)*
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

[232] Ello estaría, además, directamente vinculado con la volatilidad del crecimiento o del producto interno bruto asociado con el aumento de medidas flexibilizadoras y a la asimetría en el comportamiento de la tasa de desempleo: su reducción en períodos de crecimiento no es suficiente para compensar los aumentos durante las recesiones (Tockman 2007).

A nivel nacional, la incidencia del desempleo de largo plazo es profundamente mayor en Argentina que en México[233]. Evidentemente, el mercado laboral mexicano (y todo indicaría que también el regiomontano) reasigna trabajadores desocupados hacia puestos de trabajo más rápidamente que Argentina (es decir, con una mayor eficiencia), aunque no necesariamente ello se traduce en empleos de mejor calidad o con buenas remuneraciones o protecciones sociales.

Tabla 12. Tipo de desocupación de la población desempleada. Argentina y México, 2001.

Tipo de desocupación	Argentina	México
De corto plazo (hasta un mes)	27.1	49.8
De largo plazo (un año o más)	9.2	0.8

Fuente: BID 2004

Una de las principales válvulas de escape para afrontar los problemas asociados con la desocupación se relaciona con la extensión y contracción de la jornada laboral. Ya sea porque se trabaja menos horas de las habituales por cuestiones de mercado o bien porque las exigencias de mayores ingresos obligan a trabajar más horas, la composición de la jornada laboral en ambos contextos de análisis da cuenta de la estrecha vinculación de la intensidad del trabajo con el desempleo[234].

En términos de ocupación plena (trabajar de 35 a 48 horas semanales), la intensidad laboral es similar en ambos países y ciudades: menos de la mitad de la población ocupada en México, Argentina, Monterrey y Rosario, trabaja las horas habituales y además normadas institucionalmente en cada uno de los contextos (tabla 13).

Tabla 13. Intensidad del Trabajo. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

[233] Definida como la proporción de desempleados que pasaron un año o más en búsqueda de trabajo. No se cuenta con esta información comparable para el caso de las ciudades.

[234] Metodológicamente, es cada vez más complejo dar cuenta del desempleo como componente central de la inseguridad en el mercado de trabajo (porque, en definitiva, como las sociedades y los mercados, los indicadores también se descentran y pierden capacidad explicativa). Quienes dejaron de buscar trabajo o no comenzaron a buscar (los desalentados) no forman parte de la fuerza laboral. Quienes trabajan a tiempo parcial son, en parte, desocupados, al igual que los suspendidos por situaciones de productividad. En ese sentido, el núcleo duro de quienes se encuentran en situaciones de inseguridad laboral también estaría conformado por inactivos o población económicamente no activa del mercado de trabajo (Standing 2002).

Intensidad del Trabajo	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Subocupado	10.3	7.6	24.4	19.8
Ocupado pleno	44.0	46.9	44.4	49.0
Sobreocupado	35.5	36.8	29.0	28.4
Ocupado que no trabajó	10.1	8.7	1.7	2.3
No especificado	-	-	0.6	0.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

La subocupación parecería ser menor en Rosario (y en Argentina) que en Monterrey (y en México). Debido a que el desempleo es más alto en la primera ciudad, la subocupación como estrategia de mercado no sería suficiente para absorber la mano de obra desocupada. En cambio, en el caso regiomontano, y dado un esquema institucional de mayor desprotección frente al desempleo, la subocupación devendría una estrategia relativa más efectiva para contrarrestar los efectos de no tener trabajo (movimiento muy similar al que sucedería con la informalidad). De allí también que la sobre ocupación presente la variación exactamente inversa, siendo mayor en el caso de Rosario.

En ambos contextos de estudio, la subocupación afecta especialmente a los adultos mayores y la sobreocupación a los adultos activos (tabla 14). El primero de estos datos estaría relacionado con las dificultades en la transición hacia el retiro que se observan en estas sociedades y que pueden explicarse, por un lado, por lo problemático que es encontrar un buen empleo a esta edad cuando se han padecido eventos de desocupación en la vida adulta, donde lo que se encuentran son trabajos de medio tiempo, generalmente subcontratados, pero que al menos, garantizan algún tipo de protección social, especialmente en términos de salud[235]. En segundo lugar, también pueden ser trabajadores que, hacia el final de su vida productiva, seleccionan y optan por empleos de medio tiempo que, con relativa independencia de los rendimientos

[235] Esto se observa claramente en el último capítulo donde se muestra cómo las cohortes más viejas acceden a trabajos de bajas remuneraciones a través de la subcontratación "solamente" para contar con seguro social.

económicos que obtengan, les permite continuar percibiéndose "útiles" y activos, hacia ellos mismos y hacia el resto de la sociedad[236].

Tabla 14. Intensidad del Trabajo según grupos de edad, Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Intensidad del Trabajo	Argentina			Rosario			México			Monterrey		
	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores
Subocupado	10.1%	10.2%	12.2%	8.4%	6.8%	11.2%	24.8%	22.0%	35.1%	18.8%	18.7%	32.8%
Ocupado pleno	48.6%	40.6%	52.6%	54.2%	43.4%	46.9%	45.8%	44.7%	38.1%	54.4%	47.6%	34.9%
Sobreocupado	34.2%	37.6%	25.7%	32.3%	39.6%	31.6%	27.7%	30.6%	24.2%	24.9%	30.6%	27.8%
Ocupado que no trabajó	7.1%	11.6%	9.5%	5.1%	10.2%	10.3%	1.3%	1.9%	2.0%	1.4%	2.6%	4.0%
No especificado	-	-	-	-	-	-	0.4%	0.7%	0.6%	0.4%	0.6%	0.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Como es de esperarse, la situación de ocupación plena es más alta para los trabajadores subordinados que para el resto de la estructura ocupacional en todos los contextos de análisis (tabla 15). A la vez, Rosario y Monterrey muestran una mejora relativa con respecto a la ocupación plena que el resto de los respectivos países. Sin embargo, mientras entre los subordinados, la ocupación plena es similar en ambas ciudades (50 y 54 por ciento respectivamente); entre los trabajadores independientes es mejor la situación de Rosario que de Monterrey (37 por ciento y 25 por ciento respectivamente)[237]. En Rosario, sólo 5.8 por ciento de los subordinados están subocupados por razones de mercado mientras que en Monterrey, ese valor asciende hasta 16 por ciento. Esta diferencia se observa también para el caso de los trabajadores independientes: en Rosario 13 por ciento se encuentra subocupado mientras que en Monterrey, 35 por ciento. La sobreocupación es mayor en Rosario que en Monterrey en cualquier tipo de inserción. ¿Qué sugieren estos datos en el contexto de la problemática de la inseguridad laboral? Al menos tres cuestiones básicas. La primera es que, en todos los casos, la ocupación plena no alcanza a más de

[236] Este elemento también es fácilmente advertible a través de las entrevistas en profundidad, donde lo que se observará es una gran diferencia entre las cohortes de análisis con respecto al "sentido del trabajo" que le otorga cada una de ellas.

[237] Recuérdese que ambas sociedades presentan estructuras similares con respecto a la inserción laboral por grupos de edad. Se trata de mercados laborales donde la mayoría de la población ocupada está inserta en actividades asalariadas y donde, a medida que aumenta la edad, se incrementan los procesos de cuentapropismo y desalarización (véase figura 1 y 2 y tabla 4 de este capítulo).

la mitad de la población subordinada. Es decir que allí donde se esperaría un mayor cumplimiento de la regulación laboral en términos de intensidad, no se encuentran valores que den cuenta de un proceso generalizado de formalización del mercado en dicho aspecto, donde la situación más crítica (o flexible) es para Rosario. Sin embargo, y en segundo lugar, para los trabajadores independientes, el proceso de formalización "de hecho" del mercado laboral funcionaría mejor en Rosario que en Monterrey, teniendo en cuenta que, entre estos trabajadores, no existe una relación laboral que regule la jornada de trabajo y, no obstante, 37 por ciento trabaja ocho horas diarias (en promedio). En esos términos, la difusión o la transmisión de la formalidad desde el trabajo subordinado al trabajo independiente sería más ágil (o más eficiente) en Rosario que en Monterrey.

La menor subocupación en Rosario indicaría, por un lado, las dificultades del desempleo para reflejarse en la intensidad (no es un reemplazo optativo para muchos trabajadores) y en segundo lugar la mayor rigidez en Monterrey para obtener mejores condiciones laborales por fuera del trabajo asalariado. Estos resultados darían cuenta de que en Rosario, aun en los sectores más evasivos de las obligaciones legales, las normas estarían desempeñando un papel de nivel de referencia en la determinación de las condiciones de trabajo (Marshall 2000).

Tabla 15. Intensidad del trabajo por tipo de inserción laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

	Argentina		Rosario		México		Monterrey	
Intensidad	Subordinados	Independientes	Subordinados	Independientes	Subordinados	Independientes	Subordinados	Independientes
Subocupado	9.0	14.9	5.8	12.9	21.8	32.1	16.1	35.4
Ocupado pleno	45.9	37.6	50.3	36.9	48.4	32.1	54.8	24.9
Sobreocupado	33.5	42.6	33.6	46.2	27.5	33.4	26.6	36.1
Ocupado que no trabajó	11.6	5.0	10.2	4.0	1.6	2.0	2.2	2.8
No especificado	-	-	-	-	0.7	0.4	0.4	0.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Al observar la situación específica de la población subordinada se encuentran algunos datos de interés. Mientras en México y Monterrey, la ocupación plena es mayor entre quienes tienen un

contrato por tiempo indefinido[238], en el caso de Argentina y Rosario se observa la situación inversa: la intensidad del trabajo pleno es mayor entre los que no tienen un contrato indefinido[239] (tabla 16). Ello tiene al menos dos explicaciones. En primer lugar, sugiere una mayor flexibilidad de la institución de los contratos y los convenios colectivos de trabajo en Rosario y, al mismo tiempo, la mayor rigidez en el caso regiomontano: a pesar de tener un contrato indefinido, sólo 47.5 por ciento de los trabajadores rosarinos trabaja plenamente, valor que asciende a 61.1 por ciento en el caso de Monterrey. En segundo lugar, podría dar cuenta de una característica asociada a los rendimientos culturales en ambos contextos. Al observar la gran cantidad de trabajadores sin contrato que trabaja ocho horas diarias (56.4 por ciento en el caso de Rosario) se podría inferir, lógicamente, que en dicho contexto, el cumplimiento (o el respeto) de ciertas normas mínimas asociadas a la seguridad de los trabajadores opera con relativa independencia de las instituciones formales que las regulan o incluso, como una especie de compensación por parte del empleador en un contexto de reconocimiento de la existencia de los derechos laborales y al mismo tiempo, de su incumplimiento. De allí que, como se observó anteriormente, entre los trabajadores independientes la ocupación plena también sea mayor en Rosario que en Monterrey. A la vez que a pesar de tener un contrato indefinido, generalmente negociado a través de convenios colectivos de trabajo, los empleados trabajen más tiempo del estipulado (38 por ciento) puede ser indicio de un aumento de las horas trabajadas asociadas a la mayor productividad de este período, de una mayor flexibilidad interna en las empresas y también de cierto grado de compromiso o involucramiento con el puesto de trabajo de lo que podría observarse en Monterrey (26.8 por ciento). Para indagar mejor estas hipótesis sería conveniente observar la distribución de la intensidad en el trabajo por tipo (tamaño) del establecimiento o por el nivel de productividad de las empresas.

Tabla 16. Intensidad en el trabajo para la población subordinada por tipo de relación laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

[238] La situación de contrato indefinido afecta en Monterrey a 51 por ciento de los jóvenes, a 64 por ciento de los adultos y a 39 por ciento de los adultos mayores.

[239] En la ciudad de Rosario, 30 por ciento de los jóvenes asalariados, 11 por ciento de los adultos y 14 por ciento de los adultos mayores no cuenta con un contrato de trabajo.

	Argentina		Rosario		México		Monterrey	
Intensidad	Con contrato	Sin contrato	Con contrato	Sin contrato	Con contrato	Sin contrato	Con contrato	Sin contrato
Subocupado	3.3	16.1	1.7	10.4	11.6	24.0	9.5	21.5
Ocupado pleno	45.3	46.3	47.5	56.4	61.4	42.8	61.1	49.1
Sobreocupado	37.4	30.5	38.1	26.1	25.2	31.6	26.8	26.9
Ocupado que no trabajó	14.0	7.1	12.8	7.0	1.8	1.6	2.3	2.0
No especificado	-	-	-	-	0.0	0.0	0.3	0.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

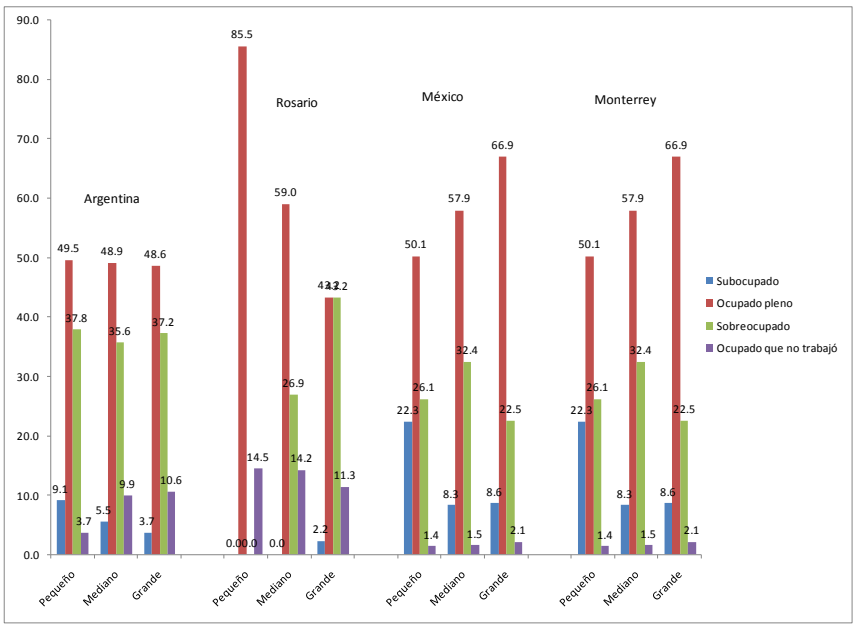
Tal como se puede apreciar en la gráfica siguiente (figura 4), en Argentina no hay diferencias en la intensidad del trabajo, en cuanto a ocupación plena se refiere, por tipo de establecimiento o unidad económica (49 por ciento de los subordinados en los tres tipos de establecimientos tienen ocupación plena); mientras que en los establecimientos más pequeños de México 50 por ciento de su población trabaja con una intensidad plena y 67 por ciento en el caso de los establecimientos más grandes. Evidentemente habría un vínculo más estrecho entre intensidad del trabajo y formalización del empleo en el caso de México que de Argentina.

Por otra parte, en el caso de Rosario, no hay trabajadores en establecimientos pequeños que estén sub ocupados o sobre empleados y 85 por ciento de ellos trabaja de manera plena. Ello contribuye a sostener la hipótesis anterior sobre el respeto por este tipo de normas de manera independiente al nivel de productividad del sector o de la unidad económica. De hecho, en Rosario, a medida que el establecimiento es más grande (y por ende más productivo), la intensidad plena de la ocupación desciende, caso exactamente inverso al observado en Monterrey, donde, a partir de una estructura productiva más segmentada, la mayor intensidad se da en las unidades de mayor productividad[240]. Finalmente, mientras la mayor sobre ocupación, en el caso de Rosario, se observa en las grandes empresas, en el caso de Monterrey se observa entre las pequeñas y medianas. Ello es indicativo también de la mayor flexibilidad interna que se ejercería en las empresas rosarinas comparadas con las regiomontanas, y de la mayor flexibilidad, por lo tanto, que tienen las instituciones como el contrato o el convenio colectivo de trabajo en dicha ciudad[241].

[240] Nótese que a pesar de la profunda heterogeneidad que se observa en Monterrey, parecería que los trabajadores "clásicos" del mercado de trabajo (aquellos del modelo industrial, masculino, de edad activa, en grandes industrias) son los que presentan las mejores condiciones laborales.

[241] Para un mayor análisis sobre la flexibilidad asociada a los contratos de trabajo, véase el segundo capítulo.

Figura 4. Distribución de la Intensidad en el trabajo por tipo de establecimiento de la población subordinada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.



Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

La intensidad en el trabajo no es una condición exclusiva de los trabajadores asalariados y por ello se debe aprovechar su indicación como una manera de aproximación a la regularidad laboral entre la población trabajadora independiente, el autoempleo y el trabajo doméstico, que si bien es considerado como trabajo remunerado, asume características que admiten su observación de manera separada (tabla 17).

Tabla 17. Intensidad del trabajo para la población inserta en autoempleos y trabajo doméstico. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

	Argentina		Rosario		México		Monterrey	
Intensidad	Autoempleo	T. Doméstico	Autoempleo	T. Doméstico	Autoempleo	T. Doméstico	Autoempleo	T. Doméstico
Subocupado	21.4	32.6	17.4	28.1	41.1	47.2	38.7	47.3
Ocupado pleno	39.4	46.8	38.5	57.3	31.7	37.6	31.2	42.0
Sobreocupado	33.6	15.6	40.4	11.6	25.2	14.1	28.4	10.1
Ocupado que no trabajó	5.6	5.0	3.6	2.9	2.0	1.1	1.6	0.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

La mirada comparada de la estructura de la intensidad laboral en el autoempleo y el trabajo doméstico permite seguir afirmando las diferencias institucionales en ambos mercados laborales. En los últimos años en la Argentina se realizaron una serie de reformas para intentar regularizar el trabajo doméstico. En ese país, y en Rosario en particular, la ocupación plena es mayor a la observada entre los trabajadores asalariados y contratados de manera indefinida.

Finalmente, otra manera de acercarse al nivel de intensidad de la fuerza laboral desde la perspectiva de la productividad es a través de las ramas o sectores económicos en que están insertos los trabajadores (tabla 18). En ambas ciudades, los tipos de intensidad laboral presentan diferencias importantes por sector productivo. En Rosario, la estructura de la intensidad en el trabajo por rama de actividad presenta la misma distribución que el nivel general del país: la mayoría de los subocupados se encuentra en los servicios personales, los ocupados plenos en los servicios sociales (que comprende una buena parte del sector público) y entre los sobreocupados la mayoría se observa en el sector comercio. En México, en cambio, Monterrey tiene una conformación levemente distinta al resto del país. En dicha ciudad, los subocupados se concentran en el sector comercio (mientras en México lo hacen en el sector de servicios personales) y los plenos en la industria (al igual que el resto del país). Por su parte, la mayor sobreocupación en el comercio en ambos contextos es fácilmente explicable debido a que gran parte de ese sector está conformado por trabajadores independientes que tienen cierto grado de libertad para la administración de sus jornadas y por lo tanto, pueden optar por trabajar más horas de las habituales. La diferencia en la intensidad plena de la ocupación entre Rosario y Monterrey se explica, a su vez, por el peso relativo que cada uno de los sectores adquiere en las ciudades: mientras en Monterrey es más fácilmente asignable la formalización del trabajo al sector industrial; en Rosario, especialmente a partir de la crisis económica, el sector de los servicios sociales es el que presenta mayor estabilidad en el empleo (ya que está compuesto en gran medida por empleos provenientes del sector público: escuelas, hospitales, etc.). Ello también es un indicio de la mayor estructura "tradicional" –siempre relativa– que tiene el mercado de trabajo regiomontano con respecto al rosarino[242].

[242] De hecho, dentro de la industria y en los servicios sociales en Monterrey sobresale la ocupación plena (65 y 61 por ciento respectivamente); en los servicios personales resalta la subocupación (30 por ciento); y la sobreocupación es preponderante en el sector comercio y en el sector de la construcción (34 y 45 por ciento respectivamente). En el caso de Rosario, los trabajadores de la industria muestran una ocupación plena

Tabla 18. Intensidad del trabajo según sector productivo. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

	Argentina			Rosario			México			Monterrey		
Intensidad	Subocupado	Pleno	Sobreocupado	Subocupado	Pleno	Sobreocupado	Subocupado	Pleno	Sobreocupado	Subocupado	Pleno	Sobreocupado
Agricultura	0.4	1.0	1.5	0.0	1.2	0.7	19.1	13.8	9.4	4.3	3.0	2.1
Industria	5.9	11.4	13.3	4.8	14.1	14.8	10.7	20.4	15.7	15.3	22.7	16.8
Comercio	13.6	16.1	30.7	10.8	17.8	36.7	20.3	15.8	26.2	25.2	18.5	27.3
Construcción	14.3	9.3	9.8	18.3	10.4	8.6	4.3	7.8	11.3	3.9	7.2	11.5
Servicios Sociales	22.4	31.8	16.8	22.2	24.8	12.7	16.4	16.5	6.6	19.0	20.5	7.6
Servicios al Productor	10.5	13.3	8.4	6.6	13.8	7.3	4.5	7.0	6.2	4.8	7.9	8.8
Serivicios Distributivos	4.0	4.3	10.7	5.3	5.0	10.7	2.0	4.1	9.2	3.6	4.4	10.0
Servicios Personales	28.9	12.8	8.7	32.0	12.8	8.5	22.6	14.5	15.4	23.8	15.9	15.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

En Rosario (y en Argentina) a medida que aumentan los años de escolaridad de los trabajadores, la intensidad en el trabajo es mayor (tabla 19). Es decir, quienes tienen una mayor formación profesional trabajan más horas que quienes tienen menos años educativos. En el caso de México, la tendencia es diferente. La mayoría de los sobreocupados tiene los mismos años de escolaridad que la mayoría de los subocupados (hasta seis años); mientras que en el caso de Monterrey, 31 por ciento de los que trabajan menos horas tienen hasta 16 años de escolaridad y en cambio, la mayoría de los trabajadores con intensidad plena o sobre ocupados alcanza apenas los nueve años de educación. Mientras los más educados en Rosario están insertos plenamente en el mercado de trabajo, en el caso de Monterrey lo hacen de manera parcial.

Ello también estaría vinculado con el peso de las estructuras productivas en cada uno de los mercados laborales. La estructura tradicional del mercado regiomontano protege formalmente a trabajadores típicos del sector industrial que, en promedio, tienen menos años de escolaridad que los trabajadores de sectores más modernos. Por su parte, en Rosario, las mayores protecciones desde la perspectiva de la intensidad en el trabajo se observan entre aquellos que están más educados y, seguramente, pertenecen a los sectores más modernos de su economía. Parecería que en Rosario se observa una mayor vinculación entre el sistema educativo y la competitividad sistémica del mercado laboral.

menor (53 por ciento); aunque también es más baja la subocupación entre los servicios personales (21 por ciento) mientras que la sobreocupación en el comercio es mayor (60 por ciento).

Tabla 19. Intensidad del trabajo por nivel educativo de la población ocupada. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

	Argentina			Rosario			México			Monterrey		
Intensidad	Subocupado	Pleno	Sobreocupado	Subocupado	Pleno	Sobreocupado	Subocupado	Pleno	Sobreocupado	Subocupado	Pleno	Sobreocupado
Ninguno	-	-	-	-	-	-	8.4	4.9	4.9	4.8	3.0	4.1
Hasta 6 años	6.6	3.9	3.9	15.3	5.7	5.2	36.9	27.9	32.3	28.2	21.9	28.0
Hasta 9 años	36.3	23.7	27.4	36.2	25.1	30.0	26.1	28.2	31.9	24.9	29.1	35.1
Hasta 12 años	34.4	34.2	41.4	24.4	33.5	40.1	12.5	16.9	16.5	14.1	17.6	17.0
Hasta 16 años	12.8	17.4	13.8	15.6	17.4	11.8	22.9	25.4	18.2	30.8	29.0	18.8
Más de 16 años	9.9	20.9	13.5	8.5	18.3	12.9	1.5	1.6	1.2	2.0	2.5	1.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Finalmente, el énfasis puesto en la intensidad laboral en esta sección de la investigación se justifica principalmente a partir de la importancia del vínculo temporal con los problemas de inseguridad en el trabajo[243]. Dentro de las consideraciones sobre flexibilidad interna y desde una mirada transversal, además de los niveles salariales o de la protección generada por las prestaciones sociales, es la intensidad del trabajo la que confiere importantes contextos de sentido al problema de la inseguridad. Desde la perspectiva de la flexibilidad externa, por otro lado, el vínculo más importante estaría dado con los niveles y formas que puede asumir la informalidad y que serán analizados en la siguiente sección.

4.2 Inseguridad y/o informalidad: acoplamientos y diferenciaciones de un vínculo complejo

Desde la perspectiva de la informalidad clásica, Argentina y México se encontrarían dentro del mismo grupo de países de América Latina, en una posición "intermedia" en la que entre el 55 y el 65 por ciento del empleo se observa en dicha situación (Tockman 2008). La pregunta que guía esta sección es en qué medida la inserción laboral o el tipo de inserción estaría condicionando las trayectorias laborales de los trabajadores en este grupo de ciudades. Esta pregunta es importante en la medida en que aquí serían factores externos, más allá de los niveles de flexibilidad interna,

[243] Si se permite cambiar de tono, y tal como se explicitó en el primer capítulo, es a través de los ritmos sociales de las actividades que se objetivan las tramas de significados que le dan sentido a la vida y al propio tiempo (Berian 2008). Los niveles de sobreocupación y subocupación también implican una desincronización social del tiempo y una desincronización temporal del mundo.

los que estarían condicionando procesos de inseguridad en cada unidad de observación, especialmente en términos de la relación entre asalariamiento y economía informal ¿Es realmente la formalización una estrategia para avanzar hacia mayores procesos de seguridad entre los trabajadores? Los datos esgrimidos hasta el momento indicarían la importancia explicativa de combinar diversos componentes de la formalización en un marco donde la cultura laboral y los estadios específicos de los mercados laborales tendrían también su peso específico. Escuetamente, la respuesta sería positiva siempre que por formalización se entienda el reconocimiento legal y el ejercicio de derechos laborales de los trabajadores remunerados y el derecho a desarrollar negocios para los emprendedores (Tockman 2008); en cambio, la respuesta sería negativa si se pretende una mayor formalización, exclusivamente, como estrategia económica de aumento de la productividad de las grandes empresas para que incorporen a un número mayor de trabajadores.

La economía informal (Hussmanns 2004) incluye tanto al sector informal (donde la unidad de análisis es la unidad productiva) como a los trabajadores precarios en empresas formales (donde la unidad de análisis es la relación laboral). Para evaluar el peso específico de la informalidad en cada uno de los mercados de trabajo se tuvieron en cuenta los indicadores típicos utilizados por los estudiosos del mercado de trabajo para definir a los sectores productivos y a la población trabajadora. Así, el sector informal está compuesto por puestos de trabajo (en principio) de baja productividad: trabajadores por cuenta propia que no contratan trabajadores, el trabajo doméstico y los empleadores de microempresas (que tienen entre uno o dos empleados). Por su parte, el grupo de los trabajadores precarios lo componen aquellos que no tienen remuneración alguna, los subordinados de microempresas (de uno o dos empleados), los empleados sin una relación definida o conocida de trabajo y los trabajadores sin contrato indefinido. A su vez, la suma del sector informal y de los trabajadores precarios conforma la llamada economía informal[244].

Mientras que en Rosario hay un predominio estructural del primero (del total de la economía informal, 52 por ciento pertenece al sector y 48 por ciento a empleos precarios), en el

[244] De más está aclarar que esta definición de informalidad es sumamente conservadora y tradicional (ya que no tiene en cuenta condiciones laborales específicas) pero, al mismo tiempo, permite fácilmente su comparabilidad internacional. De todos modos, en todos los casos se presentan los datos desagregados para cada tipo de población económicamente activa.

caso de Monterrey, el peso relativo de los trabajadores precarios es mayor, aunque las diferencias no serían estadísticamente significativas (50 y 51 por ciento respectivamente, en la tabla 20).

El nivel de la economía informal, en Argentina alcanza a 54.7 por ciento de la población ocupada y en México es de 58 por ciento. Mientras Rosario reproduce y aumenta este grado de informalidad (60 por ciento), en el caso de Monterrey, ésta es bastante menor: 42.2 por ciento. Esta diferencia con respecto a Rosario se observa tanto en el sector informal como en el peso relativo de los trabajadores precarios, especialmente porque en Rosario es mayor la proporción de los trabajadores por cuenta propia y del trabajo doméstico. Sintéticamente entonces, los niveles de informalidad serían menores en Monterrey que en Rosario.

Tabla 20. Niveles de informalidad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008[245].

[245] En la tabla, el sector informal está conformado por los trabajadores por cuenta propia, el trabajo doméstico y los empleadores de microempresas por ser consideradas actividades de baja productividad, que es la característica principal que define a dicho sector. Por su parte, los trabajadores precarios están conformados por los no remunerados, los subordinados de microempresas, los trabajadores asalariados sin relación reconocida y trabajadores sin contrato indefinido. A su vez, la suma de trabajadores precarios y de trabajadores en el sector informal conforman la economía informal.

Economía Informal	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Trabajadores por cuenta propia	1,851,833	105,853	9,119,841	297,304
Porcentaje de la PEA	18.4	20.9	20.0	14.5
Porcentaje de la Economía Infomal	33.7	34.8	34.5	34.5
Porcentaje del Sector Informal	**63.3**	**67.6**	**73.4**	**69.6**
Trabajo Doméstico	775,685	36,524	1,881,987	77,128
Porcentaje de la PEA	7.7	7.2	4.1	3.8
Porcentaje de la Economía Infomal	14.1	12.0	7.1	8.9
Porcentaje del Sector Informal	**26.5**	**23.3**	**15.1**	**18.1**
Empleadores de Microempresas	297,816	14,238	1,428,035	52,835
Porcentaje de la PEA	3.0	2.8	3.1	2.6
Porcentaje de la Economía Infomal	5.4	4.7	5.4	6.1
Porcentaje del Sector Informal	**10.2**	**9.1**	**11.5**	**12.4**
Trabajadores No remunerados	115,008	5,886	3,127,402	59,111
Porcentaje de la PEA	1.1	1.2	6.9	2.9
Porcentaje de la Economía Infomal	2.1	1.9	11.8	6.9
Porcentaje Trabajadores Precarios	**4.5**	**4.0**	**22.3**	**13.6**
Subordinados de Microempresas	1,507,165	72,513	8,161,289	230,306
Porcentaje de la PEA	15.0	14.3	17.9	11.3
Porcentaje de la Economía Infomal	27.4	23.8	30.8	26.7
Porcentaje Trabajadores Precarios	**58.6**	**49.1**	**58.1**	**52.9**
Subordinados sin relación reconocida	309,011	13,844	252,666	21,022
Porcentaje de la PEA	3.1	2.7	0.6	1.0
Porcentaje de la Economía Infomal	5.6	4.5	1.0	2.4
Porcentaje Trabajadores Precarios	**12.0**	**9.4**	**1.8**	**4.8**
Subordinados sin contrato indefinido	641,877	55,531	2,494,261	124,740
Porcentaje de la PEA	6.4	10.9	5.5	6.1
Porcentaje de la Economía Infomal	11.7	18.2	9.4	14.5
Porcentaje Trabajadores Precarios	**24.9**	**37.6**	**17.8**	**28.7**
Economía Informal	5,498,395	304,389	26,465,481	862,446
Porcentaje de la PEA	**54.7**	**60.0**	**58.1**	**42.2**
Sector Informal	2,925,334	156,615	12,429,863	427,267
Porcentaje de la PEA	**29.1**	**30.9**	**27.3**	**20.9**
Porcentaje de la Economía Infomal	**53.2**	**51.5**	**47.0**	**49.5**
Trabajadores Precarios	2,573,061	147,774	14,035,618	435,179
Porcentaje de la PEA	**25.6**	**29.1**	**30.8**	**21.3**
Porcentaje de la Economía Infomal	**46.8**	**48.5**	**53.0**	**50.5**
PEA	10,051,931	507,374	45,520,063	2,044,600

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Los datos anteriores deben contemplarse detenidamente para poder observar la diversidad de situaciones que contienen. Si bien la contribución de los trabajadores precarios a la economía informal es mayor en México (53 por ciento) que en Argentina (46.8 por ciento), ello se debe a la mayor concentración de trabajadores en pequeñas empresas (hasta dos trabajadores). Sin embargo, los trabajadores dependientes que no tienen una relación conocida o reconocida en el

lugar de trabajo así como los trabajadores precarios (aquellos que no tienen un contrato de trabajo por tiempo indeterminado) tienen una mayor presencia relativa en el caso de Argentina. Ello implica al menos dos cuestiones. En primer lugar, que la relación entre precariedad, informalidad y alta productividad es mayor en Argentina (dado que los trabajadores precarios y sin una relación reconocida pertenecen, en gran medida, a empresas medianas o grandes) y en segundo lugar, que la baja productividad de las empresas como fuerza de absorción de la mano de obra, y por lo tanto como generadora de empleo es más importante en México (no así en Monterrey).

Tanto el sector informal como los trabajadores precarios tienen pesos similares sobre la economía informal en ambas ciudades abarcando, cada uno, a la mitad de la población trabajadora en cada una de las dimensiones. Es decir, la mitad de la economía informal está compuesta por el sector informal y la otra mitad por los trabajadores precarios en las dos ciudades de análisis. Ello da cuenta, por un lado, de la importancia de la presencia de los micronegocios y del autoempleo que reafirma las implicaciones de la heterogeneidad productiva y laboral en ambos países. No obstante, algunos de estos micronegocios pueden estar directamente vinculados a la dinámica de medianas o grandes empresas donde las condiciones ocupacionales no serían necesariamente las más desventajosas. Lo mismo sucede con el caso de trabajadores por cuenta propia, por ejemplo profesionales altamente calificados, que no necesariamente cuentan con condiciones laborales críticas o insatisfactorias. De todas formas, la idea de incorporar a estos trabajadores para una mirada amplia sobre la informalidad en cada una de las ciudades está directamente relacionada con la importancia de la regulación, del respaldo de derechos y responsabilidades y de un contexto de formalización y esclarecimiento de reglas de juego para el desenvolvimiento de procesos de seguridad laboral en los mercados de trabajo.

Ahora bien, desde los inicios de los estudios sobre informalidad hay un reconocimiento de la menor remuneración económica que percibirían estos trabajadores con respecto a aquellos insertos en puestos de trabajo formales y asalariados[246]. Sin embargo, también hay estudios que

[246] Para observar el comportamiento de las remuneraciones se procedió a comparar en dólares el salario mínimo en ambas ciudades. No obstante, debido a que un salario mínimo en Argentina equivale a casi dos salarios mínimos en México, se utilizan esas medidas diferenciales para la comparación con el fin de no castigar tanto los salarios argentinos. Dos consideraciones cabe hacer al respecto. En primer lugar, si bien se están comparando los mismos montos salariales en ambos contextos, evidentemente el costo de vida y

demuestran que los trabajadores independientes seleccionan la informalidad por los desincentivos producidos en la mala calidad de los servicios sociales de los sistemas de protección formalizados. Esta visión no salarial del trabajo (Perry et al 2007) conduce a una selección voluntaria y "de escape" que generaría mayores niveles de flexibilidad, autonomía o desarrollo de habilidades. En México y en Monterrey, los trabajadores por cuenta propia en particular, y el sector informal en general, percibiría ingresos más altos que los observados en el caso de Argentina y Rosario (tabla 21). Ello indicaría en primera instancia que, comparativamente, en este país existirían más incentivos económicos que en Argentina para dedicarse a esas actividades o a para decidir por ese tipo de inserciones laborales. En segundo lugar, la dispersión salarial entre los diversos sectores también es mayor en Monterrey, diferencia indicativa, nuevamente, de la mayor heterogeneidad productiva que se observa en ese caso y de las menores posibilidades para la competencia y movilidad entre empresas y sectores[247]. En otros estudios para el caso mexicano (Maloney 1999), también se ha encontrado que, con respecto a los cambios salariales, el sector formal no siempre es la mejor alternativa para algunos trabajadores. Así como, aparentemente, el mercado de trabajo de Monterrey reasignaría más eficientemente sus recursos (empleos y remuneraciones), Rosario presentaría una mayor eficiencia (y equidad) en reasignar sus protecciones frente a riesgos laborales.

Tabla 21. Nieles salariales en la economía informal, Argentina, Rosario, México y Monterrey 2007-2008.

de las necesidades básicas no es el mismo en cada una de las ciudades y por ello hay que ser cuidadosos en las interpretaciones. En segundo lugar, y como se vio en el segundo capítulo, la figura institucional del salario mínimo es mucho más efectiva en Argentina que en México, tanto en términos nominales como efectivos. En cuanto tal, mientras un salario mínimo no es una "baja" remuneración en Argentina, en México estaría comprobado que se necesitarían al menos dos salarios mínimos para acceder a la canasta básica de alimentos.

[247] Históricamente, las diferencias salariales entre sectores han sido mayores en México que en Argentina, incluyendo la década de los noventa. Además, este último país mostraría una mayor equidad salarial en términos de niveles de escolaridad, género y características del puesto de trabajo (BID 2004). Véase tabla 22.

Niveles Salariales	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Sector informal				
hasta 229 dólares	72.5	65.1	53.9	47.2
De 230 a 458 dólares	16.1	17.8	27.5	33.4
De 459 a 687 dólares	4.5	8.6	9.3	8.5
De 688 a 1145 dólares	5.6	7.7	6.6	7.8
De 1146 dólares o más	1.2	.9	2.8	3.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Trabajadores precarios				
hasta 229 dólares	70.4	66.1	39.4	34.0
De 230 a 458 dólares	24.2	28.4	46.1	47.0
De 459 a 687 dólares	3.5	2.5	9.9	12.6
De 688 a 1145 dólares	1.7	3.0	3.5	4.8
De 1146 dólares o más	0.2	-	1.2	1.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Economía informal				
hasta 229 dólares	71.5	65.5	46.6	40.2
De 230 a 458 dólares	19.9	22.5	36.8	40.6
De 459 a 687 dólares	4.1	5.9	9.6	10.7
De 688 a 1145 dólares	3.8	5.6	5.0	6.2
De 1146 dólares o más	0.7	0.5	2.0	2.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

A su vez, las ciudades presentan divergencias en la distribución de salarios por la estructura de edad (tabla 22). Entre los jóvenes, éstos son mejor remunerados en Monterrey y entre la población adulta las diferencias son aún más marcadas. En el caso de la población adulta mayor, en cambio, la estructura salarial es relativamente similar entre las ciudades, donde se observa que es el grupo de edad más afectado por los bajos salarios.

Tabla 22. Distribución del ingreso por grupos de edad. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008

Niveles Salariales	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Jóvenes				
hasta 229 dólares	61.3	56.0	36.6	32.3
De 230 a 458 dólares	31.0	36.7	46.4	49.7
De 459 a 687 dólares	5.3	5.3	11.5	9.6
De 688 a 1145 dólares	2.1	1.9	3.9	5.5
De 1146 dólares o más	0.3	-	1.5	2.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Adultos				
hasta 229 dólares	44.5	40.1	29.2	23.2
De 230 a 458 dólares	35.2	40.1	39.2	43.3
De 459 a 687 dólares	10.7	10.4	17.1	18.9
De 688 a 1145 dólares	7.3	6.9	9.4	10.0
De 1146 dólares o más	2.3	2.6	5.1	4.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Adultos mayores				
hasta 229 dólares	55.9	52.8	57.7	53.4
De 230 a 458 dólares	27.4	40.3	27.7	32.8
De 459 a 687 dólares	6.9	-	7.0	4.2
De 688 a 1145 dólares	7.2	4.6	4.4	5.9
De 1146 dólares o más	2.5	2.3	3.1	3.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Por otra parte, los datos indicarían que la institución del contrato como mecanismo para generar un nivel relativo de seguridad económica en los trabajadores, y por lo tanto, de incentivar la formalidad, es más efectiva precisamente en el caso de Monterrey (tabla 23). Es decir, en Rosario, y asociado a la mayor flexibilidad institucional del contrato de trabajo, no existiría un vínculo laboral lo suficientemente seguro que garantice un diferencial de ingresos importante como para que la formalidad sea la línea divisoria entre seguridad e inseguridad económica. Esta mayor homogeneidad y des-diferenciación en el mercado de trabajo rosarino podría dar cuenta de una sociedad, que en su pauperización y precarización, continuaría teniendo procesos relativamente más equitativos o igualitarios en materia de seguridad en el mercado de trabajo.

Tabla 23. Distribución del ingreso por tipo de asalariados. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008

Niveles Salariales	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Subordinados de microempresas				
hasta 229 dólares	69.7	67.7	45.7	42.3
De 230 a 458 dólares	25.8	27.4	44.4	46.7
De 459 a 687 dólares	3.1	2.9	7.3	7.5
De 688 a 1145 dólares	1.4	1.9	2.1	3.2
De 1146 dólares o más	0.1	-	0.4	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Subordinados sin relación conocida				
hasta 229 dólares	78.6	53.8	25.3	13.5
De 230 a 458 dólares	18.9	30.3	51.5	79.7
De 459 a 687 dólares	.8	15.9	18.0	6.8
De 688 a 1145 dólares	1.6	-	3.4	-
De 1146 dólares o más	0.1	-	1.9	-
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Subordinados sin contrato				
hasta 229 dólares	68.6	67.5	17.6	11.0
De 230 a 458 dólares	22.5	29.9	51.6	46.0
De 459 a 687 dólares	5.9	2.6	18.3	27.7
De 688 a 1145 dólares	2.4	-	8.4	9.6
De 1146 dólares o más	0.6	-	4.0	5.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre).

Si bien estos datos admiten problematizar la excesiva apuesta al asalaramiento como medio exclusivo de protección laboral y de formalización, en el caso de la seguridad social o del acceso a los servicios de salud parecería que el vínculo con la calidad del empleo es más directo. Desde la explicación económica, la posibilidad de tener acceso a los sistemas de salud gracias al puesto de trabajo es un indicador de protección de los trabajadores en la medida en que no tienen que recurrir a sus ingresos en caso de enfermedad, hacer uso de sus ahorros o cualquier otra estrategia económica para enfrentar ese tipo de riesgos. Esta obviedad, no obstante, está más cercana a ser una ficción social para muchos trabajadores.

Mientras en Argentina se presentan menores diferencias entre coberturas según el tipo de inserción, en México es mayor (tabla 24). A su vez, entre la población remunerada en Rosario, 72.1 por ciento recibe prestaciones sociales en materia jubilación ya sea porque realiza alguna aportación o porque se la descuentan del salario. En el caso de Monterrey, el acceso a la seguridad social para el año 2008 abarca a 58.1 por ciento de la población ocupada. Podría decirse, en frecuencia cepaliana, que Rosario ha incorporado la informalidad en la modernidad en mayor medida que Monterrey, no porque la esté atacando sino porque allí goza de un mayor reconocimiento inclusivo.

En Rosario, casi 20 por ciento de la población ocupada está inserta en la economía informal y cuenta con algún tipo de cobertura de seguridad social. Esa relación para Monterrey alcanza apenas al 9 por ciento de la población ocupada (aunque la situación relativa de Monterrey con respecto a la seguridad social es mejor que la del país, especialmente para los trabajadores precarios).

Tabla 24. Acceso a los Servicios de Salud por tipo de inserción laboral. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Acceso a los Servicios de Salud	Argentina	Rosario	México	Monterrey
Población ocupada	57.0	65.6	35.0	53.3
Trabajadores remunerados	44.4	47.6	34.9	53.2
Trabajadores no remunerados	0.5	0.9	0.0	0.0
Empleadores	3.4	3.7	0.0	0.0
Trabajadores por cuenta propia	8.8	13.4	0.1	0.0
Trabajadores con contrato indefinido	41.1	43.4	26.8	40.5
Trabajadores precarios	3.3	4.2	8.1	12.7
Sector Informal	13.5	35.2	0.27	0.32
Economía Informal	25.7	19.3	7	9.7

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

Finalmente, otro indicador que puede utilizarse para conocer la seguridad laboral relativa incluyendo a los trabajadores no asalariados o informales es el lugar de desempeño de las actividades económicas (tabla 25). Desde hace tiempo los espacios productivos y los de reproducción de la fuerza de trabajo se traslapan y entremezclan y ello, además de estar relacionado con necesidades o requerimientos económicos, también está asociado a improntas

culturales y sociales donde no es tan claramente diferenciable el mundo de la vida del mundo del trabajo. La estabilidad del trabajador asociada al espacio de realización de las tareas económicas es más alta en el caso de Argentina y Rosario. En Monterrey, casi la mitad de la población ocupada realiza sus actividades fuera de establecimientos, locales, oficinas o negocios. La gran divergencia entre ambas ciudades no estaría dada, sin embargo, por los espacios públicos o los puestos ambulantes, sino principalmente, por la vivienda del trabajador o la unidad doméstica, lo cual también podría estar indicando un mayor nivel de indiferenciación en la ciudad regiomontana, entre vida y trabajo, entre mercado laboral y mundo de la vida, donde las razones de mercado se yuxtaponen a explicaciones culturales.

Tabla 25. Lugar de desempeño de la actividad económica. Argentina, Rosario, México y Monterrey, 2007-2008.

Lugar de trabajo	Argentina	Rosario	México	Monterrey
En un local, oficina, establecimiento, negocio	**69.6**	**71.0**	**61.4**	**50.5**
En un puesto o kiosko fijo callejero	0.4	0.1	1.7	0.9
En vehículos: bicicleta, moto, autos, barcos, botes	0.6	0.9	3.8	7.4
En vehículo para transporte de personas y bienes	5.4	6.1	-	-
En obras en construcción, de infraestructura,	2.9	3.0	2.1	2.8
En esta vivienda (sin lugar exclusivo)	4.6	3.2	5.2	9.1
En la vivienda del socio o del patrón o clientes	12.1	11.8	13.1	14.0
Domicilio propio con instalaciones	-	-	1.9	4.5
En la calle, espacios públicos, ambulantes	3.7	3.5	4.2	3.4
Unidad doméstica o trabajador de otro	-	-	6.0	7.2
En otro lugar	0.6	0.4	0.4	0.2
Porcentaje de ocupados fuera de establecimientos	**25.0**	**22.9**	**38.6**	**49.5**

Fuente: elaboración propia, ENOE 2008 (primer trimestre), EPH 2007 (último trimestre)

La formalización de la inserción laboral puede ser una opción viable para el aumento de la seguridad en el trabajo; la combinación de políticas de flexibilidad con protección social también lo es. Sin embargo, el derecho al reconocimiento social de una actividad productiva es una titularidad diferente al derecho de inclusión social por el mecanismo clásico de protección a través del empleo formal. Las posibilidades para optar de qué manera y bajo qué condiciones se quiere insertar un trabajador en el mercado laboral puede –o debería– ser tan importante como el sentido de pertenencia que aparentemente adjudicaría la formalización del empleo.

Consideraciones finales

Los procesos de inseguridad laboral, como derivado de dinámicas históricas de acumulación y desprotección, se manifestarían de manera distinta en marcos culturales diferentes con pesos relativos diferenciales a partir de los esquemas de organización social y económica de cada sociedad. En este capítulo se ha intentado contextualizar el problema de la inseguridad desde una mirada global y estructural a los mercados laborales donde ella se reproduce.

A simple vista, parecería que las condiciones de trabajo para la población asalariada son más estables en el caso de Argentina y Rosario, ya sea en términos de ocupación plena, de inserción en establecimientos de más alta productividad o de remuneraciones sociales (no así económicas). En otros términos, la calidad de la formalización parecería ser más eficiente en Rosario que en Monterrey.

De todas maneras, la ciudad de Rosario también presenta importantes niveles de precarización debido al peso de los contratos por tiempo definido (especialmente entre los más jóvenes). Sin embargo, según los datos aquí expuestos, ello no se relaciona directamente con un desajuste en la intensidad laboral ni con remuneraciones económicas o sociales más bajas. Estas vinculaciones contribuirían a corroborar la mayor homogeneidad del mercado de trabajo rosarino en materia de protección laboral, de la que se viene dando cuenta a lo largo de esta investigación. Parecería que en contextos como los actuales, donde la misma volatilidad económica tiende a reducir la estabilidad en el empleo, las políticas de protección social podrían orientarse a apuntalar otro tipo de estabilidad, por ejemplo en relación con los ingresos o las prestaciones sociales (OIT 2004a), más que la que provienen del contrato de trabajo "en sí".

En segundo lugar, además de los diferenciales en los niveles de informalidad o precariedad que se observan entre ambos contextos, lo interesante es lo que cada una de estas modalidades otorga y ofrece en el mercado de trabajo. El comportamiento de la informalidad, por ejemplo, no es equivalente en los dos contextos. En otras palabras, no significa lo mismo ser informal en Rosario que en Monterrey como tampoco parecería que adquiere el mismo significado la pequeña empresa en cada una de las ciudades[248]. Evidentemente, los regímenes de bienestar y los sistemas

[248] Este tipo de hallazgos conlleva una seria problemática metodológica en cuanto los mismos indicadores, por lo tanto, también tienen significancias diferentes en función de la institucionalidad de cada contexto de análisis. La pregunta nodal que arrojan estas confirmaciones es cómo lograr la comparabilidad internacional

de protección social no operan sólo entre los trabajadores subordinados sino que sus políticas, decisiones y modos de distribución de los riesgos laborales tienen impacto en toda la estructura ocupacional. Mientras en Rosario se observaría un mayor nivel de igualdad en la pauperización laboral, en Monterrey se presentaría un mayor nivel de desigualdad estructural (especialmente entre asalariados y no asalariados)[249]. En este tipo de hallazgos es donde se puede observar la idea de flexibilidad contextual (esgrimida en el segundo capítulo) que hace referencia a cómo fenómenos similares de los mercados pueden tener impactos diferenciados en función del resto del contexto institucional, de la cultura productiva local y de la tradición sindical y organizativa imperante en cada contexto de análisis.

La evolución de los mercados de trabajo y el aumento de la complejidad social de sus formas no son los mismos ni para todos los países periféricos ni para cada región dentro de un estado. En ese sentido, es difícil sostener la hipótesis de que cada región se encuentra en diferentes momentos históricos de un proceso de globalización único y progresivo mundialmente. La geografía social y los mercados laborales históricamente situados admiten deconstruir, singularizándola, una concepción ceñidamente globalizadora de los condicionantes estructurales de la inseguridad en el trabajo.

Como se había constatado mediante el análisis institucional e histórico de los capítulos previos, parecería que la ciudad de Rosario presenta un patrón más resiliente para enfrentar procesos de inseguridad laboral en la medida en que se aprecian mecanismos más flexibles del mercado de trabajo que combinan procesos de formalización con una distribución más homogénea de las condiciones laborales. Esta capacidad relativa para asumir con flexibilidad situaciones generalizadas como la desocupación, se refleja en el hecho de que si bien ésta es mayor, más extendida y de más larga duración, las posibilidades de reinserción en un puesto de trabajo que genere alternativas de seguridad también son más abiertas y menos diferenciadas sectorialmente. En la ciudad de Monterrey, en cambio, parecería que el comportamiento del

---

cuando un mismo indicador (típico, estandarizado) tiene implicancias, no obstante, muy distintas en cada caso.

[249] Parte de los diferenciales entre ambos mercados laborales estaría dada por la mayor presencia de población juvenil en Monterrey, así como por un mayor incumplimiento de las normativas laborales y una menor capacidad de la negociación colectiva (tal como se vio en capítulos anteriores).

mercado de trabajo es más estricto, riguroso, asociado con mecanismos tradicionales o clásicos de segmentación y heterogeneidad productiva. Mientras Rosario protege más a través de las prestaciones sociales y la estabilidad laboral (es decir desde una perspectiva de derechos), Monterrey protege especialmente a través de remuneraciones económicas más altas (es decir, desde una perspectiva más mercantilizada).

En Rosario son los trabajadores más educados los que trabajan más horas y en Monterrey son los menos calificados los que observan una mayor sobre ocupación de la jornada. Las respuestas a estas distinciones podrían estar relacionadas (de manera complementaria y no excluyente) con un aspecto particular de las nuevas condiciones de los mercados laborales: el entrecruzamiento de desigualdades estructurales con nuevas desigualdades dinámicas. Mientras en Monterrey se observaría una estructura más clásica o tradicional en cuanto a la reproducción de la desigualdad, especialmente entre los sectores medios y bajos del mercado; en Rosario se introducirían, con mayor facilidad, desigualdades dinámicas asociadas a un nuevo estadio por el que transitan algunos mercados de trabajo en la actualidad. Parecería que en la ciudad regiomontana son las categorías históricas las que distinguen socialmente a los trabajadores, a pesar de la gran movilidad y rotación que se observa en su mercado. Es a través de rigurosos pares categoriales donde se reproducen las grandes diferencias en las condiciones laborales (formal/ informal; varones/ mujeres; sector industrial/ sector de servicios; jóvenes/ adultos). En el esquema estructural rosarino, por su parte, a estas distinciones, que lejos están de desaparecer, se agregaría con mayor nitidez, otro tipo de distinción social que ocurriría en el interior de categorías históricamente homogéneas. Profesionales que trabajan más horas de las habituales, trabajadores asalariados sin contrato de trabajo que cuentan con prestaciones sociales, subordinados por tiempo indefinido sin cobertura social, jóvenes y mujeres que, mientras viven en mayor medida el desempleo estructural, se terminarían insertando en puestos de trabajo más seguros y productivos que sus pares varones adultos y calificados[250]. Como se verá en los siguientes capítulos, además de la transformación en la estructura social que suponen, estas desigualdades también impactan en su representación, cuestionando principios de identidad que, históricamente, habían cohesionado a las categorías sociales clásicas. Concretamente, parecería que Rosario estaría desplegándose, en la actualidad, hacia otro tipo de mercados de trabajo,

[250] Este último punto ha sido constatado en un informe de BID (2004).

menos clásico (desde las características típicas latinoamericanas) y más cercano a aspectos que caracterizan fenómenos como la combinación entre flexibilidad y seguridad al mismo tiempo.

Los sistemas sociales están generando permanentemente mecanismos de innovación para solucionar sus problemas de organización. Estas innovaciones devienen técnicas políticas, jurídicas o sociales, bajo modalidades más o menos (in)formalizadas. La realidad de la extensión del vínculo entre prácticas laborales e instituciones de trabajo que se observa en Rosario sugiere un comportamiento que es la contracara de la teoría económica clásica: la proliferación de pequeñas unidades productivas con desventajas tanto en su estructura de comercialización, escala productiva, acceso a créditos como escasa experiencia operativa en el mercado externo no inhibiría, de forma generalizada y absoluta, la posibilidad de generar y reproducir mecanismos de seguridad en el mercado de trabajo. Para que las ventajas de la producción a gran escala puedan reproducirse en pequeñas empresas se necesitan fuentes de concurrencia y cooperación que, más que en reglas formales o mecanismos jerárquicos productivos, estén ancladas sobre dispositivos de confianza y valores comunes (Becattini 1989). ¿Por qué en Rosario parecería haber un mayor respeto "no escrito" por la protección del trabajo que en Monterrey? En Rosario, las figuras institucionales formales son más flexibles para reacomodar la productividad a las necesidades de la demanda laboral y, en cuanto tal, los mecanismos de sanción frente a la desprotección de los trabajadores son relativamente débiles en comparación con Monterrey. Sin embargo, el sistema de sanciones laborales sociales por parte de la "comunidad" puede tener un peso igual o mayor a la hora de proteger a los trabajadores de riesgos sociales. Ello podría tener su contraparte fallida en la medida en que, simplemente, son sanciones facultativas, aleatorias y que pueden sobresaturar, valorativamente, a los menos favorecidos. Estas modalidades de protección también pueden incluir la exigencia moral de trabajar bajo cualquier condición o la generación de nuevas conflictividades sociales a partir de la confrontación entre nuevos actores (los que tienen y los que no tienen trabajo, los precarios y los estables más o menos azarosamente). Este "diferencial de situación" (Castel 2010) no solamente desplaza desigualdades sino también conflictos sociales, interlocutores políticos y nuevas violencias simbólicas[251].

[251] Puede argumentarse también, que estos niveles de mayor cooperación o de extensión de la formalidad en la informalidad no dejan de ser acciones individuales que surgen "desde abajo" de la estructura social, encausadas a disminuir el riesgo en el mundo del trabajo, pero que, indirectamente, pueden repercutir en los niveles de desigualdad social (Reygadas 2004).

La pregunta que sigue es, por tanto, qué explicaría esta transición que se observa con mayor nitidez en Rosario que en Monterrey. Lo paradójico es que una posible respuesta sea precisamente el pasado institucional y social de cada una de estas sociedades así como el impacto de las nuevas transformaciones, más allá del aspecto económico. El sentido de pertenencia (y civilidad) que se logra mediante la adquisición de titularidad de derechos sociales es lo que incluiría a todos los ciudadanos en las dinámicas del progreso y en el bienestar que dicho progreso promueve. El derecho a estar socialmente protegido, la habilitación de derechos sociales y económicos, parecería estar más extendida informalmente en contextos donde éstos prevalecieron históricamente de manera formal para un número importante de trabajadores. Como si al haber alcanzado cierto nivel de extensión, el derecho a la protección de los riesgos resultara irreductible a pesar del derecho mismo. Si hay contextos en los que los trabajadores se protegen más entre sí es también porque las consecuencias de la desprotección han sido más severas, elocuentes y decisivas para la mayoría de su población[252]. Incluso en sociedades históricamente vulnerables, los trabajadores asimilaron la seguridad del estado protector como proyecto social –la volvieron conciencia práctica para el obrar, en términos de Giddens (1997) – aunque no la tuvieran realmente. La fuerza totalizadora de la moralidad de los pactos sociales podría ser más potente que los criterios políticos y económicos para su cobertura, su cumplimiento o para su derogación.

En espacios económicos como el rosarino lo que parecería acontecer es una transformación de los rendimientos culturales del sector informal en la que éste se puede presentar como una alternativa inclusiva e integrada al bienestar social de la sociedad a partir de cierto carácter establecido o preconfigurado de la protección social (cómo si ésta constituyera un momento previo). Ello supone un reconocimiento social, más que legal o institucional, de la relación laboral por un lado (en el caso del vínculo entre empleadores y trabajadores) y de la unidad productiva como un emprendimiento que si bien no alcanza a ser formalizado (de hecho Rosario cuenta con mecanismos de productividad más tradicionales que Monterrey), tampoco está familiarizado. Posiblemente, y sólo planteado en términos hipotéticos, ello no radique en una solidaridad social construida a partir del empleo estable y protegido que, según los datos expuestos y en cuanto

[252] Si se otorga la licencia de decirlo groseramente: para sentir y admitir la desprotección es preciso haber estado protegido previamente (Bacon sostenía que “ignorar la causa nos priva del efecto”).

organizador de la sociedad, evidentemente se habría descentrado, sino que se trataría, más bien, de una mayor internalización individual de la ciudadanía social. Es la individualización, diversificación, y personificación –en cuanto apropiación– del derecho social a la protección del trabajo lo que permitiría su extensión a las formas más informales del mercado laboral, cumpliéndose así, por la coerción del propio patrón de acumulación, una premisa de mitad del siglo veinte: "la seguridad social debe no sólo dar a los trabajadores una sensación de seguridad, sino también hacerles tomar conciencia de que esta seguridad es algo propio, que ellos tienen el mérito y la responsabilidad de ella" (Laroque 1947 citado en Castel 2010). Esta especie de desvinculación entre inestabilidad e informalidad laboral se explicaría, entonces, por una mayor capacidad del sistema rosarino para difundir y homogeneizar, desde la práctica individual, experiencias de protección allende la normatividad. Mientras en Monterrey la relevancia de la regulación del mercado de trabajo formal es sumamente alta debido a su propia rigidez, ésta cubre casi con exclusividad a dicha población y tiene un peso muy limitado para los trabajadores del sector informal (aunque numéricamente tengan un peso relativo menor). De allí también que los niveles de desempleo sean más bajos y en cambio, los principales indicadores de los problemas de inserción laboral radiquen en la segmentación del mercado o en el subempleo horario estructural. El mercado laboral formal regiomontano protegería con mayor efectividad el puesto de trabajo con costos altísimos para la superación de segmentaciones y dualismos internos.

Tabla 26. Principales características de los mercados laborales locales.

Dimensión socioeconómica	Rosario	Monterrey
Esquema hipotético simplificado	Mayor inestabilidad-más protección-menor inseguridad	Mayor estabilidad-poca protección-mayor inseguridad
Presión demográfica	Menor	Mayor
PEA juvenil	Menor	Mayor
Envejecimiento	Mayor	Menor
Migración	Expulsora	Expulsora
Educación	Mayores niveles de escolaridad	Menores niveles de escolaridad
Niveles de desocupación	Mayor	Menor
Desocupados, independientes y sin contrato	Más de la mitad de la PEA	Casi la mitad de la PEA
Empleo público	Mayor	Menor
Trabajo doméstico	Mayor	Menor
Desocupación juvenil	Mayor	Menor
Desocupación en plena edad activa	Menor	Mayor
Desocupación femenina	Menor	Mayor
Ocupación plena	Menos de la mitad de la población	Menos de la mitad de la población
Subocupación	Menor	Mayor
Sobreocupación	Mayor	Menor
Ocupación plena asalariados	Mitad de la población	Mitad de la población
Ocupación plena para independientes	Mayor	Menor
Subocuados asalariados	Menor	Mayor
Subocupados independientes	Menor	Mayor
Funcionamiento de la subocupación	No es una alternativa directa	Reemplazaría al desempleo
Ocupación plena entre asalariados con contrato	Menor (mayor nivel de flexibilidad del contrato)	Mayor (menor nivel de flexibilidad del contrato)
Intensidad según nivel de productividad	Intensidad con independencia del nivel de productividad	Intensidad como función más directa de la productividad
Formalización de hecho	Mayor	Menor
Segmentación institucional del mercado	Mayor difusión de la formalidad	Menor difusión (mayor segmentación de los mercados)
Generalización de las normas	Mayor fuerza de las normas como marco de referencia	Menor fuerza de las normas como marco de referencia
Seguridad a partir de las instituciones formales	Mayor seguridad con independencia de las instituciones	Seguridad más apegada a la instituciones formales
Flexibilidad interna global	Mayor	Menor
Formalización según sectores	Mayor formalización en el sector servicios	Mayor formalización en el sector industrial
Estructura general del mercado	Estructura más moderna	Estructura más tradicional
Sector informal	Mayor	Menor
Precarización	Mayor	Menor
Ingresos en la economía informal	Menores incentivos	Mayores incentivos
Incorporación de la informalidad a la vida productiva	Mayor incorporación de la informalidad a la vida productiva	Mayor segmentación de la vida productiva
Espacio de trabajo	Mayor seguridad espacial (elemento de formalización)	Menor seguridad espacial

A pesar de estas distinciones, en ambos contextos parecería observarse que hay una dinámica de las condiciones laborales que recompone la organización del trabajo, afectando más a ciertos grupos (jóvenes, mujeres, no calificados), pero sin resguardar al resto de los trabajadores (adultos, varones, calificados).

A diferencia de lo que muestran esquemas simplificadores, los grupos más afectados en cada uno de los contextos de análisis son variables y heterogéneos en función de las alternativas o protecciones que encuentran los trabajadores ante la mayor insuficiencia de empleos (seguro de desempleo, ingresos propios, protección social, respeto por derechos laborales aun en sectores de baja productividad, tipo de reinserción luego de transiciones de desocupación, etc.). No en todos los contextos una mayor informalidad contribuiría a aumentar procesos de inseguridad laboral, especialmente si en términos de retribuciones del mercado, las diferencias entre sectores no son tan marcadas. Contrariamente a lo usualmente supuesto, tampoco los contratos atípicos o la falta de contrato de trabajo es equivalente a la desprotección total. Esta heterogeneidad de situaciones entre ciudadanos supuestamente homogéneos en las visiones simplificadas de los mercados, también influyen, como se verá más adelante, en las percepciones de esas realidades.

Capítulo V

Transformaciones, continuidades y diversificación en la experiencia de la inseguridad laboral

Introducción

Existen bienes sociales que pueden ser algo más que una mera preferencia. Taylor (2005) sostiene que hay bienes que no se consideran buenos por el hecho de que los deseemos sino más bien por constituir normas para el deseo. En cuanto tal, la evaluación que hagan los individuos de dichas preferencias constituye una dimensión necesaria e irreductible de la experiencia humana. Hasta dónde, mantener un trabajo de por vida, ingresar al mercado en el momento que uno lo desea o necesita, preservar un determinado estilo de vida una vez retirado, aumentar las calificaciones u optimizar las condiciones de la carrera laboral durante su transcurso, constituirían en la actualidad normas valorativas para modular las satisfacciones individuales. Según Levinson (1986), ninguna organización de la vida puede ser estable por más de una década porque ningún plan de vida resiste a su potencial insatisfacción. Gran parte de los entrevistados de esta investigación tiene, en promedio, mucho más de diez años participando en el mercado de trabajo. Algunos, efectivamente, han sufrido importantes momentos de insatisfacción material y subjetiva a partir de eventos que han bifurcado la dirección de sus trayectorias. Otros, no han experimentado ese malestar directamente porque ni siquiera accedieron a las posibilidades de un plan de acción. Con complejas diferencias de matices, a partir del análisis de trayectorias laborales presentado a continuación podría sugerirse que, en la actualidad, la tensión de Levinson está más o menos presente en una gran variedad de trabajadores: la organización de sus trayectorias en el mundo del trabajo, y en cuanto tal, de buena parte de su vida, se presenta profundamente inestable y discontinua.

Una de las alternativas analíticas y metodológicas factibles y posibles que permiten rescatar la complejidad que subyace a las transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo es la perspectiva del curso de vida (Heinz y Marshall 2003, Heinz 2003). A través de esta herramienta, en este capítulo se intenta, principalmente, desentramar los cambios acaecidos en la forma de experimentar la inseguridad laboral entendida como un proceso que se va conformando a lo largo de las trayectorias laborales a partir de eventos y transiciones que otorgan o

desincentivan sentido a la historia de vida individual de los trabajadores. Esta modalidad de observación implica, por tanto, un entendimiento procesual, dinámico, longitudinal y retrospectivo de la inseguridad laboral. La reconstrucción de trayectorias laborales por las que se desplazan procesos de (in)seguridad en diferentes cohortes de análisis admite resaltar la diversidad de itinerarios sociales de los que éstas forman parte y, en tanto, identificar el sentido contextual o de relatividad histórica que condiciona dichos procesos.

Una de las hipótesis planteadas en esta investigación es que la forma de experimentar la inseguridad laboral ha cambiado a lo largo del tiempo, o mejor dicho, en los últimos años, a partir de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo, especialmente aquellas relacionadas con el modelo de acumulación y la inserción de las economías regionales en patrones globalizados. Por lo tanto, conocer las formas que puede adquirir la inseguridad laboral es el núcleo duro de este capítulo y la pregunta empírica que se tratará de responder. Para ello, el principal criterio de análisis para la reconstrucción de las trayectorias ha sido la identificación de cohortes como eje de referencia básico que permite distinguir tres momentos claves en la historia de las transformaciones laborales y económicas de cada uno de los contextos de análisis[253]: una primera cohorte de trabajadores que nacen y construyen su sociabilidad primaria en pleno período de sustitución de importaciones, mismo período en el cual inician sus trayectorias laborales y cuya consolidación se establece en un momento de crisis económica y cambio en el modelo de acumulación; una segunda cohorte de trabajadores que nacen y construyen su sociabilidad primaria así como el inicio de sus trayectorias en plena crisis y cuya consolidación se genera en el nuevo modelo de acumulación; y finalmente, una tercera cohorte de trabajadores que nacen, se socializan e inician sus trayectorias laborales en el nuevo modelo y que finalmente "se consolidan" en la "crisis" del mismo. El fuerte condicionamiento temporal e histórico de la inseguridad laboral asociado al objetivo de observación de los cambios justifica esta distinción primaria del análisis. El estudio que se presenta en este capítulo intenta una aproximación dinámica a la temporalidad de la inseguridad laboral como proceso que tiene consecuencias

[253] El análisis de cohortes desde la perspectiva cualitativa es una modalidad metodológica relativamente novedosa. Para algunas de las implicancias de esta técnica, véase el anexo metodológico de esta investigación.

perdurables y significativas para la trayectoria laboral de los trabajadores de los tres grupos de análisis.

El capítulo está dividido en cuatro grandes partes. En la primera se realiza una breve descripción de las características temporales de cada una de las cohortes de análisis así como de las principales orientaciones que guían la narrativa de los distintos trabajadores en función de la generación de pertenencia. En la segunda se especifica la construcción de tipologías y se analizan las principales características de cada una de las trayectorias que las componen a partir de divergencias en materia de (in)seguridad[254]. En la tercera se realiza el análisis específico por cohorte de pertenencia, identificando los posibles cambios y continuidades en la experiencia de la inseguridad laboral a través del tiempo; finalmente, en la cuarta sección se intenta realizar una vinculación entre trayectorias laborales y contexto sociocultural, o bien, entre la estructura social y su influencia en el curso de vida de los trabajadores.

5.1 Los diversos momentos históricos en las narrativas inter-generacionales de la (in)seguridad laboral

Desde la perspectiva del curso de vida, las maneras en que los individuos piensan el mundo social dependen, fundamentalmente, de lo que pasó en el mundo en el momento de su crecimiento (Mayer 2004). El supuesto que hay detrás de ello es que las influencias históricas moldean el desarrollo humano de las personas que crecen en un tiempo particular y que comparten una identidad cultural que las diferencia de otras generaciones. Estas experiencias formativas únicas (Alwin and McCommon 2003) son las que hacen distintiva a cada generación en sus visiones sobre el mundo, en sus orientaciones y en sus identidades[255].

Si ello es así, cada una de estas cohortes de análisis debería significar de manera distinta sus experiencias laborales con respecto a la (in)seguridad[256]. Según las principales hipótesis esgrimidas

[254] Posiblemente, en el análisis cualitativo, el instrumento más acabado para establecer generalizaciones ha sido el tipo. La generalización tipológica es utilizada como instrumento de ordenamiento, comparación y desarrollo de procesos sociales (Cortés 2000b).

[255] Desde la perspectiva demográfica, es lo que se conoce como efecto cohorte. Véase Hareven (1982).

[256] Ya sea por las particularidades de sus efectos sobre la cohorte, o bien, por las particularidades del tiempo histórico en las que le ha tocado vivir o, finalmente, por la etapa del curso de vida por la que está atravesando. Cada uno de estos "efectos" diferenciados deben tenerse en cuenta en función del tipo de

en el primer capítulo, los cambios ocurridos en los mercados de trabajo juegan un rol central en el aumento generalizado de la inseguridad laboral así como en los procesos de individualización de los trabajadores. Mientras que para las generaciones anteriores, las instituciones públicas, las redes sociales y la familia eran ejes fundamentales para determinar el acceso y la movilidad dentro del mercado de trabajo, las cohortes que ingresan al mundo laboral en los últimos años, lo harían a partir de regímenes de (des)protección que, entre otras cosas, requieren que los individuos ejerzan mayor presión sobre sus propias trayectorias, ya que no se admitirían tantas posibilidades para el ingreso basado en las relaciones sociales o familiares (Pedrelli y Cebulla 2011). En este nuevo modelo de regulación, los riesgos laborales aparecerían como el núcleo duro del funcionamiento social de los mercados, en la medida en que la incertidumbre de los sistemas económicos está lo suficientemente generalizada como para poder anticipar o planear el futuro. Todo ello supondría un cambio en la forma en la que los trabajadores acceden al mundo laboral, a la búsqueda y encuentro de un empleo y hacia las orientaciones al trabajo en general. Ahora bien, cuál sería el marco de referencia de estas transformaciones y cuáles han sido sus instancias previas. Si bien los capítulos anteriores se han ocupado de calificar y analizar los principales cambios ocurridos en el mercado de trabajo en las últimas décadas en ambas ciudades, a continuación se contextualizan brevemente los momentos de consolidación de las trayectorias laborales de los trabajadores en cada una de las cohortes.

Los individuos de la primera cohorte tienen entre cincuenta y setenta y cinco años de edad. Han nacido entre la década del treinta y del cincuenta del siglo pasado, en pleno crecimiento económico, en la consolidación del modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones, en el desarrollo periférico de ciudades que conocían la guerra fría más por los periódicos que por afectaciones directas, donde los procesos de urbanización se encontraban en su etapa de inicio y consolidación, con una gran dinámica de migración rural, cuando los niveles educativos de la población eran comparativamente bajos y donde el desarrollo de la industria, la gran empresa y el proceso de salarización del mercado de trabajo estaba en relativa consolidación. Los trabajadores de esta cohorte comienzan sus trayectorias laborales entre la década del cincuenta y comienzos de los setenta, en medio de una aceleración del crecimiento industrial, de

análisis que se realice en cada caso (comparación intra-cohorte, comparación inter-cohorte, comparación entre grupos de edades, respectivamente).

un fortalecimiento de los estados populares, en pleno auge de las teorías de la marginalidad y expansión de la cobertura educativa (Solís 2007). Finalmente, la consolidación de su trayectoria se produce entre finales de los setenta y la década de los ochenta, con la determinación de la crisis de la deuda, dictaduras militares en la región, los inicios de la reestructuración productiva, la consolidación de ciudades intermedias, el estancamiento de la migración interna, la expansión de barrios marginales, el auge de los comercios y el servicio, y la profunda desafección laboral de muchos trabajadores ya sea mediante la precarización de la fuerza de trabajo, la profundización de la informalidad o incluso la desocupación abierta.

Retrospectivamente, las narrativas de la mayoría de las trayectorias de esta cohorte, en cuanto relato, se orientan generalmente por el declive, por el deterioro, a partir de una visión difusamente trágica o pesimista de un pasado perdido. Entre estos trabajadores entrevistados, las estructuras temporales que contienen el relato combinan formas narrativas de emergencia con formas narrativas de caídas. Al vivir algún evento desafortunado que, como se verá más adelante, no necesariamente implica un "verdadero" deterioro en sus condiciones de vida, la historia de "éxito" deviene sin embargo en una narración del desengaño y, finalmente, la situación en conjunto es auto observada como un fracaso. Son trabajadores que se encuentran actualmente en el final de su trayectoria y seguramente ello habilita condiciones para narrar el tiempo desde la tragedia. Su horizonte de expectativas es, al menos, más acotado que la duración de la experiencia laboral que han vivido hasta el momento y en cuanto tal siempre tendrán menos tiempo que las cohortes jóvenes para bifurcar la dirección de sus trayectorias. Independientemente de que tan abruptos sean los cambios en esta cohorte, las transformaciones sociales se terminan proyectando como una especie de camino subjetivo marcando el modo en que sus transiciones son percibidas y donde el primero y el último de sus eventos laborales pueden definir el significado de toda la trayectoria. El tiempo de esta cohorte es un tiempo de larga duración. Es un tiempo extendido, de grandes fragmentos, relacionados con las diferentes etapas por las que fueron atravesando tanto sus trayectorias como las economías de sus ciudades. En el período de consolidación de las trayectorias de esta primera cohorte, las estructuras ocupacionales tendían a modificarse de generación en generación (Beriain 2008): estos trabajadores fueron, al menos, más libres que sus padres para elegir sus propios trabajos y oficios y, generalmente, lo que eligieron fue un trabajo de por vida.

La segunda cohorte, que tiene entre treinta y cinco y cincuenta años de edad, desarrolla su socialización primaria entre la década del sesenta y setenta, en un contexto de crecimiento económico, empleo e industrialización, con mayores posibilidades de acceder a credenciales educativas que la cohorte anterior. A su vez, estos trabajadores inician sus trayectorias laborales entre mediados de la década del setenta y fin de la década del ochenta, en plena crisis económica mundial, con los primeros intentos de reestructuración productiva y flexibilidad laboral, con el auge del sector servicios y con cambios profundos asociados con las reformas estructurales de la región. La consolidación de la trayectoria laboral de esta cohorte ocurre en plena década de los noventa y principios de siglo veintiuno, signada por la liberalización económica, la des-industrialización, el envejecimiento poblacional, las consecuencias del Consenso de Washington en la región, la globalización y el inicio de la masificación de internet (Solís 2007).

Las trayectorias de esta segunda cohorte presentan direcciones más complejas que las de la primera. Las narrativas de estos trabajadores entrevistados comienzan a ser menos trágicas pero también más caóticas, sin tanto autocontrol y menos relatadas desde la linealidad de la vida. Entre estas biografías se observan narrativas más optimistas, orientadas por la idea de progresión, de una finalidad, de un "llegar a ser". Con relativa independencia de las condiciones laborales de los trabajadores de la muestra, la seguridad aparece entre ellos aún como una meta, como una determinación finalista, como una especie, en fin, de horizonte teleológico a la que se debería acceder a pesar de todo. En el período de consolidación de las trayectorias de la segunda cohorte, las estructuras ocupacionales tienden a modificarse más rápidamente que en la generación anterior. Desde la narración, estos trabajadores muestran mayores coerciones que sus antecesores para elegir qué hacer en el mundo del trabajo pero continúan teniendo como referencia cognitiva, normativa y cultural, las seguridades de otros tiempos. Ello hace que, en general y al igual que la cohorte anterior, sigan prefiriendo el trabajo de por vida. No obstante, lo lograrán mucho menos que la generación previa.

Finalmente, la tercera cohorte, conformada por trabajadores de veinte a treinta y cinco años nace y se socializa en el período de la crisis de la deuda, entre finales de la década de los setenta y los noventa, en medio de la liberación económica, las transiciones democráticas y el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. El inicio de su trayectoria

laboral ocurre en la década de los noventa, en plena crisis del nuevo modelo de acumulación, caracterizada por el aumento de la precariedad, la informalidad y la desocupación. Estos jóvenes, "consolidan" sus trayectorias laborales en el período pos-Consenso de Washington, en la continuidad de la crisis del nuevo modelo, y en un contexto de nuevas reformas económicas y laborales[257].

La narración de las trayectorias de los jóvenes entrevistados es profundamente difusa y laxa, difícil de asir desde el discurso o la interacción comunicativa. No solamente muchos de ellos padecen serias condiciones de inseguridad en la mayoría de sus transiciones ocupacionales sino que han vivido hasta el momento una enorme cantidad de eventos y movilidades en el mercado de trabajo. A diferencia de la primera cohorte que evidencia una memoria exhaustiva para recordar fechas, órdenes y concatenaciones temporales, la multiplicidad de eventos y transiciones (muchas de ellas "insignificantes" desde la perspectiva laboral) dificulta las posibilidades de un relato ordenado, coherente, en el que un evento sigue a otro. Aquí las transiciones de superponen, se observan permanentes regresiones a eventos que se recuerdan solamente después de haberlos enlazados con otros, y en medio de ello, además, en estas narrativas ya no es tan evidente que la seguridad laboral aparezca como meta objetivo, como motivación u orientación directa de sus acciones. Las posibilidades de una trayectoria segura aparecen relatadas, en cambio, como una herramienta para poder alcanzar otros objetivos supra laborales. La narrativa de estos trabajadores es más desordenada y desorganizada no solamente porque hay una diversidad mayor de eventos ocupacionales y transiciones, sino también porque los fines de las propias trayectorias laborales exceden el ámbito meramente laboral, y donde los eventos asociados al trabajo son más contingentes que en las cohortes anteriores. La significación del tiempo entre los entrevistados de esta cohorte es más acotada, finita, contenida. En este período y para estos jóvenes, las ocupaciones ya no se extienden a lo largo de la totalidad de la duración de la trayectoria. Los entrevistados combinan complejamente narrativas de opciones, posibilidades y nuevas coerciones. Sin embargo, quizás la mayor novedad radica en que la seguridad laboral no se relata desde sus referencias cognitivas o históricas. En definitiva, estos

[257] En la tercera cohorte, el concepto de consolidación de la trayectoria es, ciertamente, relativo en la medida en que su observación así como el tiempo de exposición al mercado de trabajo están truncados por la edad de los participantes. Para un mayor análisis sobre el problema del truncamiento véase el anexo metodológico de esta investigación.

trabajadores son una segunda generación de trayectorias inestables. Seguramente ninguno de ellos tendrá un trabajo de por vida. La diferencia es que la mayoría tampoco lo prefiere.

En cada una de estas cohortes de análisis no existe una única caracterización del significado del tiempo laboral sino una multiplicidad de duraciones de las que cada una de las trayectorias analizadas aquí es una manifestación de las infinitas que pueden coexistir en un determinado tiempo histórico. A su vez, cada contexto de análisis construye límites sociales de tiempo que pautan el relato, el recuerdo dentro de la narrativa, que crean momentos y períodos de tiempo que tienen una densidad específica. Cada trabajador selecciona sus propias líneas temporales para determinar periodizaciones y regular la narrativa de sus trayectorias. Cualquier mecanismo de selección de este tipo supone, por tanto, condensar información y en dicha medida, perder otro tanto. Los casos que alimentan a las tipologías de las trayectorias laborales que se presentan a continuación no reflejan todas las experiencias posibles con respecto a la inseguridad laboral aunque fungen como presentación y visibilidad de su propia existencia: evidentemente lo que le sucede a cada uno de estos trabajadores no le ha sucedido a toda su cohorte. El efecto social sobre las historias de vida individuales, en cambio, ahí está.

5.2 Las distintas modalidades temporales de la (in)seguridad laboral

Una vasta bibliografía durante los últimos años ha dado cuenta de las principales transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo: el aumento de la movilidad y discontinuidad geográfica, social y cognitiva de los trabajadores (Castel 2010); la creación y aumento de nuevas ocupaciones como consecuencia del proceso de diferenciación funcional (Mythen 2005); el cambio en la estructura demográfica y productiva de los mercados de trabajo donde se observan incrementos en el número de jubilados, desocupados, inmigrantes (Weller 2008); el llamado malestar social o el aumento generalizado del descontento y la insatisfacción de sectores cada vez más amplios de la población (Minujín y Anguita 2004); la expansión y lenta consolidación de un sector económico de punta asociado a las comunicaciones y las nuevas tecnologías (Yañez y Villatoro 2005); el deterioro de la ciudadanía laboral y su acompañamiento por el incremento de la figura del ciudadano consumidor (Bauman 2008); la profundización de la desigualdad y la polarización social (Franco, Hopenhayn y León 2010), etc.

El cambio del que se quiere dar cuenta en esta investigación está asociado a cada uno de esos elementos con la especificidad de centrarse en las formas que ha asumido la regularidad de la inestabilidad laboral en diferentes momentos históricos a partir de una hipótesis rectora: bajo el nuevo modelo de acumulación, la inseguridad laboral (IL) ha aumentado cualitativamente ($IL_{t+n} > IL_t$), se ha extendido y diversificado ($NIL_{t+n} \neq NIL_t$, donde NIL son los grupos de trabajadores afectados) y ha modificado su forma ($EIL_{t+1} \neq EIL_t$, donde EIL es el conjunto de estilos para experimentarla y enfrentarla).

Para poder evaluar estas transformaciones a través del análisis cualitativo de las trayectorias laborales, como se ha dicho, el análisis de cohortes es una herramienta que permite considerar y comparar distintos tiempos históricos, incluyendo obviamente el momento actual. Así, mientras en la primera cohorte se observa fundamentalmente el período de consolidación de las trayectorias en el modelo de sustitución de importaciones, en la segunda se puede apreciar el período de consolidación de trayectorias durante la crisis de dicho modelo y en la tercera se puede enfatizar el período de consolidación de trayectorias en el inicio del nuevo modelo de acumulación globalizador.

Cabe de suyo que en un análisis de estas características las posibilidades comparativas se ofrecen bajo dos modalidades básicas con sus respectivas implicancias metodológicas: por un lado, observar el momento actual a partir de la etapa del curso de vida en la que se encuentra cada una de las cohortes, y por otro lado, observar el mismo momento en la etapa del curso de vida de los trabajadores en diferentes períodos históricos[258].

Ahora bien ¿cómo definir operativamente a la inseguridad laboral de manera tal que permita evaluar la hipótesis bajo consideración? Evidentemente los criterios pueden ser múltiples y discrecionales: se puede considerar exclusivamente su lado objetivo o subjetivo o ambos; a su vez, desde cada lado se pueden tener en cuenta criterios unidimensionales o multidimensionales; desde la perspectiva subjetiva, a su vez, los criterios los puede establecer el investigador o el propio entrevistado. Sin embargo, a partir de las consideraciones hechas hasta este momento de

[258] Estas alternativas analíticas diferenciadas son las que permiten identificar la separación y/o yuxtaposición de efectos de período, de cohorte y de edad en el análisis longitudinal. Para una ampliación de cada uno de estos conceptos véase el anexo metodológico de esta investigación.

la investigación, la definición de inseguridad laboral no debería desvincularse de dos conceptos entrelazados: las nociones de proceso y tiempo. La inseguridad laboral es un proceso más que un estado determinado y, a su vez, en dicho proceso la temporalidad y duración de los eventos son centrales. Es decir, no sólo importa, para definir a la inseguridad, el nivel de ingresos de los trabajadores sino también su estabilidad y regularidad; no sólo supone considerar el evento desocupación sino su frecuencia y duración, etc.

Bajo esas consideraciones, una forma factible y práctica de operacionalizar el concepto de inseguridad laboral como un proceso que tenga en cuenta la temporalidad de los distintos eventos es a través de la observación de la duración de determinadas condiciones laborales durante la totalidad de la trayectoria de los trabajadores y acercarse, de esa manera, a la definición de inseguridad esgrimida en el primer capítulo como la regularidad de ciertas inestabilidades en el trabajo.

En primer lugar, se considera si el tiempo de ocupación es mayor o menor al tiempo de desocupación a lo largo de toda la trayectoria. Si existe un tiempo de desocupación, a su vez, se considera la frecuencia (cuántas veces ha estado desocupado) y duración (cuánto tiempo ha estado desocupado).

En segundo lugar, durante el tiempo de ocupación, se consideran cuántas transiciones ocupacionales ha tenido el trabajador durante su trayectoria y qué duración ha tenido cada una de ellas.

En tercer lugar, se tiene en cuenta si el tiempo de formalidad (o prosperidad económica en el caso de los trabajadores no asalariados) es mayor al tiempo de precariedad. Para ello se considera el nivel de ingresos (salario mínimo), la titularidad o no de prestaciones sociales (o aportaciones propias a la seguridad social o al sistema de pensiones en el caso de los trabajadores no asalariados), y la existencia o ausencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los trabajadores asalariados.

Finalmente, como también se quiere sopesar la dirección del proceso de (in)seguridad, se considera si la mayoría de los eventos de inestabilidad ocurrieron en la primera o en la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.

Con estos criterios, se presentan a continuación los resultados del análisis cualitativo sobre los cambios observados en el curso de vida de los trabajadores entrevistados asociados con procesos de (in)seguridad laboral. El análisis que aquí se presenta combina la información sobre posiciones o atributos de los trabajadores (cohorte, género, inserción laboral) con el manejo de información sobre las condiciones objetivas retribuidas por el mercado de trabajo durante la totalidad de la duración de las trayectorias. La recolección sistemática de las secuencias regulares y objetivas en las historias de vida de estos trabajadores permite la reconstrucción tipológica de las trayectorias laborales en las que se consideran las dos características centrales de la inseguridad: la idea de proceso y la importancia de la temporalidad de los eventos. Hay, al menos, cuatro grupos de biografías laborales que lograrían indicar la metamorfosis que puede experimentar una trayectoria en función de las características principales que asumen las transiciones ocupacionales de los trabajadores, según los criterios establecidos. Considerando la totalidad de la trayectoria laboral, a partir de la combinación de las variables anteriores se puede presentar la siguiente ordenación[259]:

1. *Trayectorias de estabilidad irreversible o lineal*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable. Ello supone: mayor tiempo de ocupación que de desocupación (evento 1); si el evento desocupación ocurre se considera hasta tres transiciones de desocupación en la primera cohorte, hasta dos en la segunda y sólo una en la tercera (evento 2)[260]; la duración de la desocupación es menor a los tres meses (evento 3); el número de transiciones ocupacionales es hasta seis en la primera cohorte (en promedio la duración de una trayectoria de la primera cohorte es de treinta y dos años, se considera como máximo, entonces, una transición ocupacional cada cinco años aproximadamente y se aplica el mismo criterio para las demás), hasta cinco en la segunda y hasta cuatro en la tercera (evento 4); la duración de las transiciones ocupacionales se

[259] Las nomenclaturas de las trayectorias así como el segundo esquema gráfico que se presenta más adelante fueron realizados con base en las reflexiones del trabajo de Viscarret (2001).

[260] Con esta distinción en el número de eventos de inestabilidad según la cohorte de pertenencia, se controla (o se aísla) el problema de las duraciones diferenciales en cada caso ya que la intensidad de los eventos deviene una función del calendario de los mismos. Las distintas duraciones de las trayectorias laborales no solamente están relacionadas con que, a medida que las cohortes son más jóvenes, su exposición al mercado de trabajo es menor, sino también con el aumento en la edad de entrada al mercado de trabajo, dada la extensión temporal de la trayectoria educativa.

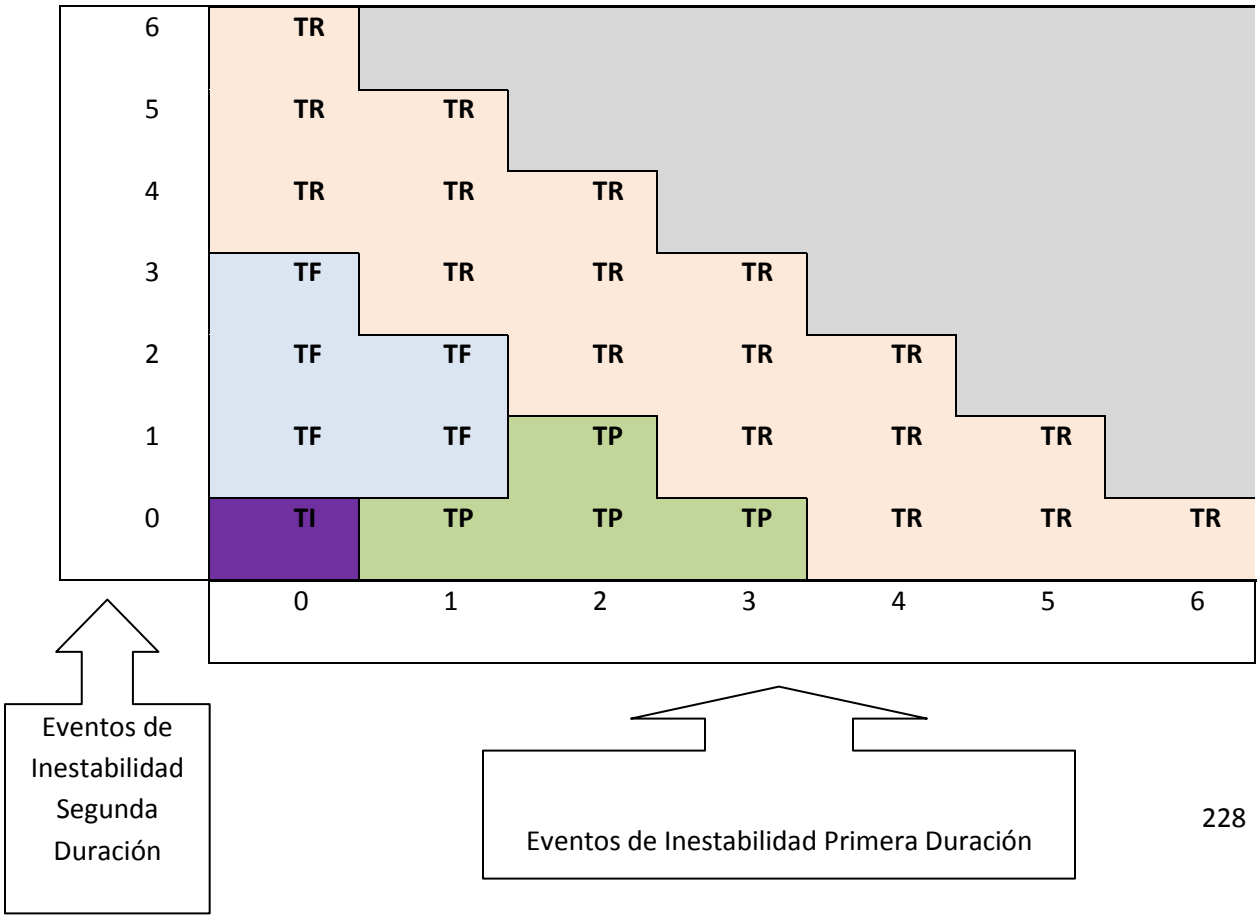
establece en al menos una transición mayor a los seis años en la primera cohorte, a los cinco años en la segunda y a los tres años en la tercera (evento 5); mayor tiempo de formalidad (o prosperidad económica para el caso de no asalariados) que de precariedad en la totalidad de la trayectoria (evento 6).

2. *Trayectorias de estabilidad progresiva*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable pero la mayor cantidad de eventos de inestabilidad ocurre durante la primera mitad de la duración de la trayectoria laboral.

3. *Trayectorias de estabilidad regresiva o frágil*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable (o igual) pero la mayor cantidad de eventos de inestabilidad ocurre durante la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.

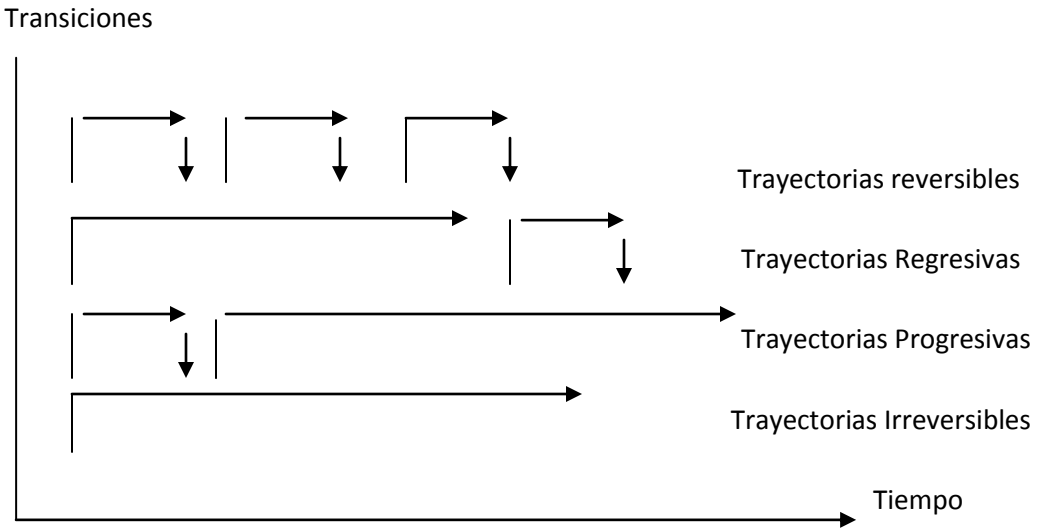
4. *Trayectorias de estabilidad reversible*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más inestable que estable bajo los mismos criterios anteriores.

Figura 1. Esquema Gráfico de la Tipología de Trayectorias Laborales



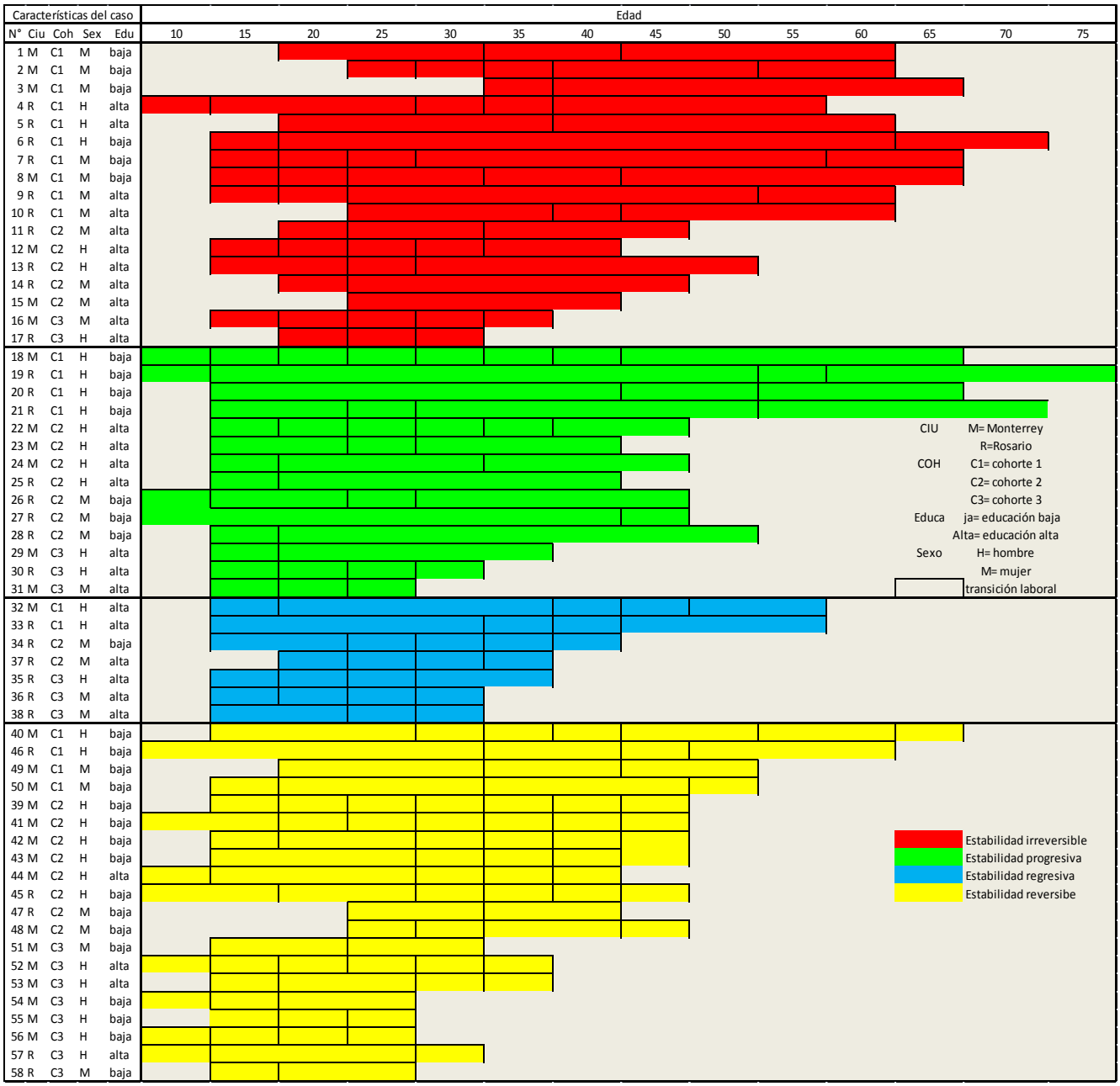
La construcción de esta tipología tiene en cuenta: 1. El tiempo de inestabilidad de cada trayectoria laboral cuando la estabilidad es mayor a la inestabilidad en la totalidad de la trayectoria (desde cero eventos temporales de inestabilidad hasta seis según los criterios definidos anteriormente); 2. La dirección de la trayectoria hacia procesos de mayor o menor inestabilidad (primera y segunda duración) y; 3. El peso específico de la inestabilidad cuando sus eventos son mayores que los de estabilidad (al menos cuatro). Dado que el objetivo es privilegiar la observación de procesos de inseguridad laboral, se decidió diferenciar de la manera más detallada posible entre aquellas trayectorias que tuvieran al menos algún evento temporal de inestabilidad. Ello permite, además, incorporar los principios de heterogeneidad y diferenciación en el curso de vida para ir más allá de las explicaciones sobre los procesos de (des)ventajas acumulativas. Así, sólo a aquellas trayectorias que no han transitado por ningún evento de inestabilidad de largo alcance (siempre en función de la duración de las propias trayectorias) se las considera de estabilidad irreversible (en la medida en que la posibilidad de que se puedan alterar las condiciones de estabilidad sería muy baja[261]). Por otra parte, en aquellas trayectorias que tienen mayor tiempo de estabilidad que de inestabilidad (pueden tener entre uno y tres eventos temporales inestables), se distingue entre las que pasaron de condiciones de estabilidad a mayor inestabilidad (regresivas o frágiles) y las que pasaron de condiciones de mayor inestabilidad a una estabilidad relativa (progresivas). Finalmente, las trayectorias de estabilidad reversible son aquellas que, independientemente del momento de ocurrencia de los eventos, los tiempos de inestabilidad son mayores a los tiempos de estabilidad en la totalidad de la trayectoria (al menos cuatro eventos, distribuidos en cualquier orden entre la primera y la segunda duración), y donde la idea de reversibilidad refiere a la elevada posibilidad de alterar las condiciones de inestabilidad, alternando unas con otras (cuando no hay desocupación, hay precariedad, cuando no hay precariedad, hay mucha movilidad, etc. etc.).

[261] Si bien este tipo de nomenclatura puede resultar determinístico (en realidad, sabemos, ningún proceso social es irreversible como tal, mucho menos en el caso de los más jóvenes), la preferencia por esta nominación obedece, exclusivamente, a un deseo inacabado en esta investigación por intentar insertar algún elemento del "futuro" en cada una de las tipologías y sus posibilidades de variabilidad hacia adelante.



A partir de la ubicación empírica de los tipos construidos se encontraron las siguientes observaciones:

Gráfica 1. Las diversas modalidades de la (in)seguridad laboral según tipo de trayectoria

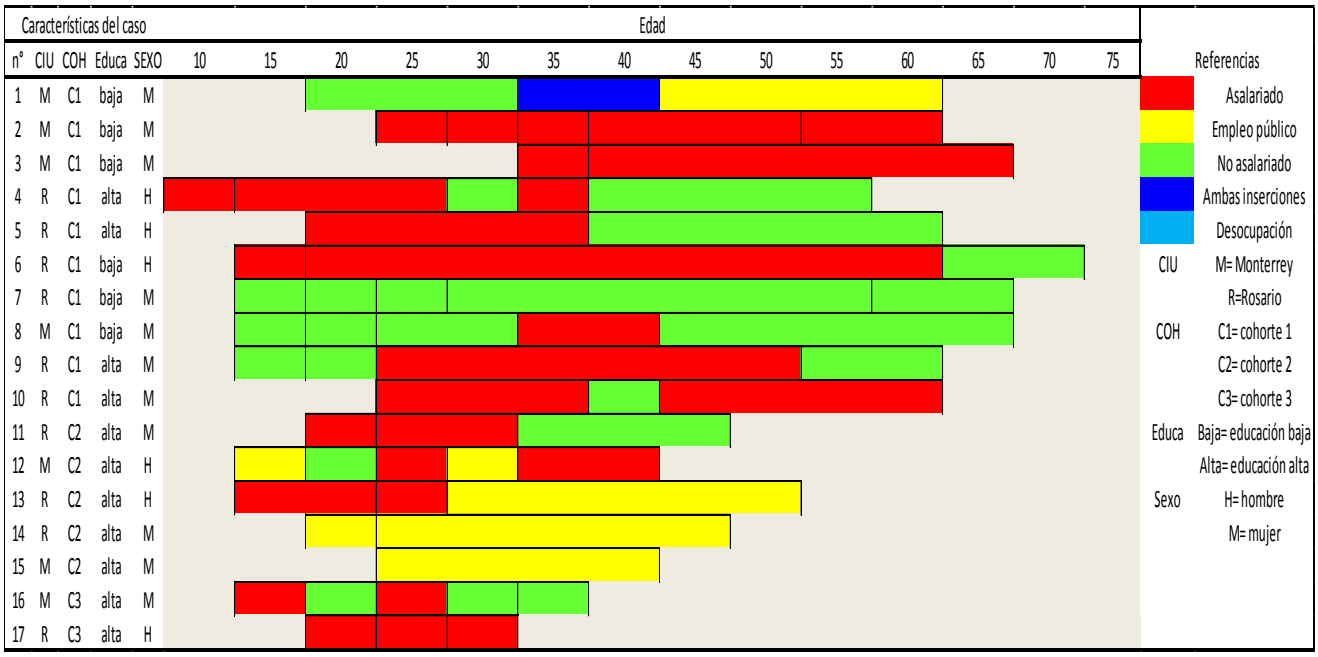


a. Trayectorias de estabilidad irreversible: cuando el tiempo no vuelve

Las trayectorias de estabilidad lineal o irreversible son aquellas que mostrarían mayores grados de seguridad laboral en la medida en que sus transiciones y eventos, además de ser "positivos", están más o menos fijados temporalmente y es poco probable que cambios abruptos puedan modificar la dirección de las mismas. El conjunto de trayectorias que permite la construcción de este primer

tipo tiene como característica predominante la vinculación de la seguridad laboral con la heterogeneidad del mercado de trabajo en cada contexto de análisis. Si bien este grupo sobresale de las entrevistas en la primera cohorte de análisis, en la ciudad de Rosario, entre mujeres y asalariados, especialmente en el empleo público, y entre trabajadores de niveles educativos altos, ninguno de estos rasgos es exclusivo de este tipo. Lo sustantivo en este caso es la estabilidad observada en el punto de partida o en los inicios de las trayectorias laborales donde un *buen trabajo* de entrada permitiría iniciar, y reforzar más tarde, ciertos niveles de seguridad y estabilidad a lo largo del curso de vida[262].

Gráfica 2. Distribución de trayectorias de estabilidad irreversible



El primer rasgo a destacar de estas trayectorias es que si bien el empleo público y el trabajo asalariado siguen siendo importantes fuentes de seguridad en el mercado de trabajo, ésta no es exclusiva de dichas inserciones. Especialmente entre los trabajadores entrevistados de la primera cohorte de análisis, la permanencia en trabajos independientes presenta duraciones largas, pocas

[262] Esta característica de "un buen comienzo" para garantizar una mayor seguridad prospectiva en la trayectoria laboral se observa tanto en las cohortes más viejas como en las más jóvenes, indicando que pudiera ser un requisito estructural de los mercados de trabajo que afectaría a los jóvenes en diferentes momentos históricos.

transiciones o movilidad y un relativo bienestar económico. En esta tipología se observan trabajadores que muestran una continuidad tanto en el trabajo asalariado como no asalariado; trabajadores que fueron asalariados y sólo al final de la carrera encontraron en el trabajo independiente una manera de continuar insertos en el mercado laboral luego de la jubilación o el retiro formal; también se observan profesionales que han combinado ambos tipos de inserciones[263].

Exclusivamente los trabajadores de la primera cohorte muestran como punto de inicio el trabajo independiente, ya sea como comerciantes, en el sector de la construcción o a través de trabajos a domicilio a edades muy tempranas. En el caso de los entrevistados de la cohorte intermedia y la más joven, en cambio, el inicio de la carrera está asociado a ocupaciones directamente relacionadas con su profesión, aunque no necesariamente bien remuneradas o protegidas[264].

Si bien entre estos trabajadores no se observa una presencia extendida de la desocupación, cuando este evento ha existido, la recuperación (material) es relativamente rápida a partir, especialmente, de nuevas inserciones en posiciones no asalariadas de relativa calificación.

Un segundo criterio de diferenciación es el entorno económico en el cual, crecieron y consolidaron su trayectoria los trabajadores entrevistados. Mientras la mayoría de los trabajadores de la primera cohorte se socializó en un ambiente socio económico más precario, con padres asalariados en ocupaciones de muy baja calificación y de origen rural o semi-rural, los trabajadores de las cohortes más jóvenes, en la mayoría de los casos, han crecido en un ambiente de clases medias urbanas, algunos asistieron a escuelas privadas y en general, las primeras transiciones laborales no han sido compulsadas por necesidades económicas, como en la primera

[263] El vínculo entre trabajo no asalariado y la duración de las trayectorias es importante. Seguramente, para consolidar un "negocio propio" se requiere más tiempo que para arraigarse en la asalarización. De allí que sean los trabajadores de la primera cohorte los que, principalmente, se muestran más "seguros" insertos en este tipo de trabajo. En ese sentido, más que por la edad de los participantes de la primera cohorte, ello se explicaría por la mayor duración de sus trayectorias. De hecho, algunas excepciones se pueden encontrar entre jóvenes que tienen importantes emprendimientos productivos, pero de larga data.

[264] Ello puede constituir un efecto importante del período histórico en cada una de las cohortes, en la medida en que se observaría una transición hacia el trabajo asalariado como vía casi exclusiva de entrada al mercado laboral en la actualidad, en contraposición con el pasado.

cohorte, sino por preferencias, elecciones y necesidades sociales de reforzar sus credenciales educativas a través del trabajo. Si bien esta diferencia es fundamental desde la perspectiva de los nuevos principios de individualización, el hecho de que, en mayor medida, el centro de las decisiones para los trabajadores de la primera cohorte sean necesidades financieras y en los más jóvenes esté también asociado con la satisfacción de aspiraciones personales no implica admitir directamente que los entrevistados de las cohortes anteriores hayan tenido menores posibilidades de elección o que en la actualidad el conjunto de posibilidades dentro del mercado de trabajo sea más extendido. De hecho, desde las percepciones de los entrevistados (y desde muchas de sus condiciones) en la actualidad habría menos opciones laborales que antes. Como se vio en el primer capítulo, lo que sostienen las teorías de la individualización es que los jóvenes se sentirían "sobrepasados" por la infinidad de alternativas y decisiones a las que se pueden enfrentar cotidianamente. Sin embargo, estos jóvenes entrevistados muestran que, en realidad, pese a las escasas posibilidades u alternativas con las que cuentan, tienen una mayor capacidad de selección por opciones relacionadas con cierto bienestar subjetivo que no necesariamente empata con un determinado nivel de condiciones de seguridad en el inicio de las trayectorias. Tampoco se evidencia entre estos jóvenes que las familias o las redes de apoyo dejen de tener importancia frente a esta mayor selectividad e individualización. En algunos casos, es precisamente gracias al respaldo familiar que pueden privilegiar primeros empleos menos seguros pero más satisfactorios[265].

Ahora bien, ¿cuáles son los rasgos predominantes que hacen que estos trabajadores tengan trayectorias relativamente estables y seguras en el mundo del trabajo? Al parecer, la primera respuesta la otorga las intersecciones específicas entre tiempo social, individual e histórico que se observan en las diferentes transiciones laborales.

[265] Las diferentes modalidades de entrada al mercado de trabajo que se observan al inicio de las trayectorias entre la cohorte más vieja y las más jóvenes, estarían relacionadas con un cambio subjetivo en los modos de comprehender y asir la satisfacción con el trabajo. Ello se analizará con mayor profundidad en el siguiente capítulo. Por lo pronto, baste decir que mientras en la primera cohorte con trayectorias seguras lo que se observa es la satisfacción de un primer empleo relacionada con las posibilidades de "comenzar un oficio" a partir de compulsiones económicas; entre los más jóvenes con trayectorias seguras, la construcción es relativamente inversa: la satisfacción por hacer algo que, en segundo plano, genere bienestar económico. Esta relación diferenciada entre bienestar objetivo y subjetivo, seguramente, tiene que ver con los orígenes familiares y sociales de cada una de ellas: hijos de campesinos en el primer caso e hijos de clases medias urbanas, en el segundo.

Las mujeres entrevistadas de la primera cohorte son trabajadoras que comienzan su trayectoria laboral un poco más tarde que los varones y, en la mayoría de los casos (con excepción de las profesionales), lo hacen a partir de un punto de quiebre en su trayectoria familiar, ya sea una separación conyugal, un divorcio, la viudez o la jubilación anticipada del cónyuge. Para estas mujeres, la entrada al mercado no se convierte en una opción efectiva de su biografía hasta el momento en que la necesidad económica las compulsa a ingresar al mercado de trabajo en una etapa relativamente tardía de su curso de vida. La edad promedio de estas trabajadoras es de sesenta años y tienen trayectorias laborales de una duración promedio de veinticinco años[266]. El carácter irreversible de la estabilidad de sus trayectorias se puede relacionar, al menos, con tres factores: algunas son mujeres profesionales que lograron sortear las etapas de crisis económicas a través de la permanencia en la inserción independiente; otras, al haber entrado más tarde al mercado de trabajo y por tener ocupaciones de baja calificación, no han padecido los momentos de crisis que afectaron a los varones de su misma generación[267] y finalmente, no asalariadas que si bien realizan trabajos de baja calificación o productividad (costureras, pequeñas comerciantes), no han alterado el tipo de inserción laboral, su historia laboral se ha desempeñado en el trabajo independiente, y además, cuentan con prestaciones sociales por parte del cónyuge. Lo irreversible de estas trayectorias laborales femeninas pudiera también estar relacionado con el incremento histórico que ha tenido la estabilidad ocupacional entre las mujeres en los últimos años (a pesar de que sigue siendo inferior a la de los varones): permanecen menos tiempo como inactivas y, si bien comenzaron sus trayectorias de manera tardía, una vez dentro del mercado, ya no han salido a la inactividad, extendiendo así su duración en el mismo.

Entre estas mujeres, de ser una compulsión obligada por los condicionamientos económicos, el trabajo se terminaría convirtiendo, para muchas, en una modalidad valorada para ocupar y pasar el tiempo. Hubo en ellas un tránsito, un pasaje sutil, de la concepción de trabajo exclusivamente como instrumento de generación de ingresos y seguridades materiales al inicio de la trayectoria, hacia una significación del trabajo como herramienta válida para administrar y

[266] Este tipo de hallazgos es indicativo, metodológicamente, del control que se realizó sobre las duraciones de las trayectorias. Es decir, son mujeres de edad avanzada, con trayectorias seguras que, no obstante, tienen duraciones relativamente más pequeñas que el resto de los miembros de su cohorte.

[267] Lo cual indica la importancia que los factores sociales ejercen sobre las diferencias intra-cohorte (en este caso, el género de los participantes) y la necesidad de no homogeneizar sus resultados.

distribuir el tiempo, para evaluarse como productivas y socialmente útiles, para generar una seguridad autónoma, propia, autoconstruida[268]. La inquietud por trabajar que en los varones de las tres cohortes de la muestra aparece generalmente durante la adolescencia, vinculada a la necesidad de tener dinero y hacer algo útil durante el tiempo libre, en las mujeres de esta cohorte se revela al final de su trayectoria, generando además estatus y prestigio entre sus familiares. Ello sucede, especialmente, entre las mujeres que se desempeñan en puestos de baja calificación y que cuentan con niveles educativos bajos o muy bajos. En muchas de ellas, la experiencia del trabajo es una especie de resultado no esperado a partir de otros eventos extra laborales. Prospectivamente, la trayectoria laboral iniciada en momentos más tardíos se presenta más continua y menos errática en cuanto acontece luego de la formación familiar. Ello es así, posiblemente, por la menor sujeción relativa del curso de vida a los requerimientos generales del mundo familiar. En ese sentido, las necesidades que pautan las trayectorias laborales de estas trabajadoras son más individuales y con una menor exigencia que en el caso de mujeres que se encuentran en hogares en plena etapa de formación. Entre las de mayor edad, la seguridad proviene de la posibilidad de deslindar exigencias individuales de manutención y sobrevivencia con exigencias familiares y de dependientes económicos. Visto en conjunto, la seguridad de sus trayectorias se explica porque entraron al mercado de trabajo en ocupaciones que no implican importantes riesgos de pérdida de empleo y con un nivel de formalidad, prestaciones e ingresos que son suficientes para mantenerse por ellas mismas en la última etapa de su vida laboral.

Los elementos que generan estabilidad entre las mujeres entrevistadas más jóvenes son distintos a las de sus pares adultas. Entre ellas, el nivel educativo es un serio condicionante y el empleo público es, prácticamente, la principal fuente de seguridad junto con emprendimientos productivos tempranos que lograron ser verdaderamente exitosos con el paso del tiempo. Con

[268] La seguridad como un elemento auto-generado en contraposición a una concepción de seguridad proveniente de la familia (o del cónyuge) se encuentra muy arraigada entre las mujeres trabajadoras. Podría pensarse que ello ocurre entre las más jóvenes del mercado de trabajo, pero estos hallazgos indican que, en realidad, es el trabajo, más que la etapa del curso de vida, el que genera esa sensación. Las mujeres mayores que trabajan pueden tener percepciones sobre "el trabajo y la familia" más similares a las jóvenes que también trabajan, que a las mujeres de su misma edad que, en cambio, se encuentran exclusivamente en la esfera doméstica. No obstante, no se cuenta con información para corroborar esta presunción, en parte, debido, a que sólo estamos trabajando con los "sobrevivientes" del mercado de trabajo, sin tener en cuenta a los inactivos actuales. Para un mayor análisis sobre las implicancias de trabajar con cohortes de sobrevivientes en el análisis retrospectivo véase el anexo metodológico de esta investigación.

respecto a la constitución familiar, mientras algunas de ellas han optado por la postergación de eventos como el matrimonio o la maternidad, en otros casos la estabilidad de sus trayectorias laborales empata con la formación y extensión de sus hogares. En estos casos parecería que el vínculo entre tiempo familiar y tiempo social es más contingente que en el caso de la primera cohorte en su vinculación con los procesos de inseguridad laboral.

Mientras entre las entrevistadas de la primera cohorte, se observan tanto trabajadoras muy calificadas como poco calificadas, entre las mujeres de la última cohorte solamente quienes tienen credenciales educativas altas logran acceder al mismo tipo de trayectorias estables. En ese sentido, el peso de factores sociales como la educación en el condicionamiento de seguridades laborales es más contundente entre las últimas cohortes femeninas de la muestra que en la primera[269].

Entre los varones entrevistados, los de la primera cohorte de análisis son trabajadores que durante la mayor parte de su vida fueron asalariados u obreros de grandes empresas y hacia el final de su trayectoria laboral se refugiaron en el trabajo independiente ya sea luego del retiro o bien después del cierre de firmas o establecimientos industriales, no siempre utilizando las herramientas cognitivas aprehendidas durante su vida laboral. La ventaja de estos trabajadores es que contaron con un capital económico inicial importante para emprender negocios, provenientes de indemnizaciones o ahorros *"de toda la vida"* y aún mantienen los beneficios sociales heredados del trabajo asalariado, especialmente en términos de pensiones y seguridad social[270]. Para estos trabajadores de la muestra, el pequeño negocio es la principal fuente de seguridad hacia el final de sus trayectorias, decisión-imposición que ha sido acompañada por otras estrategias complementarias y necesarias para garantizar cierto nivel de bienestar. Entre las principales, destacan cambios o transformaciones en los estilos de vida mediante una multiplicidad de mecanismos informales: viajar en transporte público cuando "antes" no acostumbraban hacerlo,

[269] Si se compara el inicio o la entrada de estas mujeres en el mercado de trabajo, parecería que las exigencias para tener una trayectoria laboral relativamente segura, prospectivamente, son más severas a medida que las cohortes son más jóvenes, lo que podría estar indicando el aumento de la polarización de los mercados en los últimos años.

[270] Esto constituye, nuevamente, un efecto edad importante en la medida en que para generar ahorros y contar con algún tipo de pensiones, también se requiere mayor tiempo de exposición al trabajo (sea asalariado o no).

trabajar más horas de las habituales, abolir costumbres cotidianas como la siesta o el corte al mediodía para almorzar y descansar, romper o fracturar el esquema familiar para reacomodar horas de trabajo, mudarse de ciudad, son algunas de las selecciones realizadas por estos entrevistados para compensar procesos y eventos de precarización e inseguridad. En parte, puede decirse también que muchos de ellos viven de algunas seguridades provenientes del pasado: ahorros acumulados a lo largo del tiempo, prestaciones heredadas de la salarización o, incluso, propiedades adquiridas en el pasado que, si bien serían imposibles de obtener en la actualidad, aún se pueden mantener. En estos entrevistados, la elección por el negocio propio fue una decisión forzada, luego de los avatares sufridos en el trabajo asalariado. Son obreros, o trabajadores calificados de grandes empresas que, mediante liquidaciones, ahorros o indemnizaciones, y con un gran apoyo por parte de familiares y redes sociales, lograron recomponer, formar y acumular nuevos activos en los últimos años.

Los jóvenes entrevistados que presentan trayectorias de mayor estabilidad están insertos en empleos públicos, tienen niveles educativos altos pero especialmente con conocimientos especializados, se encuentran inmersos en carreras de ascenso laboral dentro de las empresas y solamente en algún caso son trabajadores independientes con emprendimientos productivos importantes. En términos retrospectivos, los primeros trabajos de estos jóvenes de la muestra inauguran un proceso de estabilidad en la medida en que han sido en grandes empresas, en dependencias públicas con niveles salariales muy altos, con buenas prestaciones sociales y con posibilidades importantes de movilidad interna, cuando todavía no ha transcurrido la mayoría de las transiciones de la vida familiar (matrimonio, paternidad, maternidad). A su vez, los últimos trabajos de estas jóvenes trayectorias son los que han abierto las posibilidades para la formación de familias, la clausura de la convivencia con el hogar de origen y el desempeño del rol de adultos trabajadores que les permite, incluso, ayudar a parte de su familia extensa. Parecería que en estos casos es la combinación del tipo de inserción laboral (empleo público), el nivel educativo (conocimiento especializado) y la postergación de eventos familiares en la primera entrada al trabajo, los principales condicionantes que definen las posibilidades de trayectorias más seguras a lo largo del curso de vida. A su vez, estas características se presentan como moduladoras de seguridad en la medida en que son habilitadas desde el entorno inmediato de estos jóvenes: el empleo público se obtiene a partir de herencias familiares, la educación especializada se garantiza

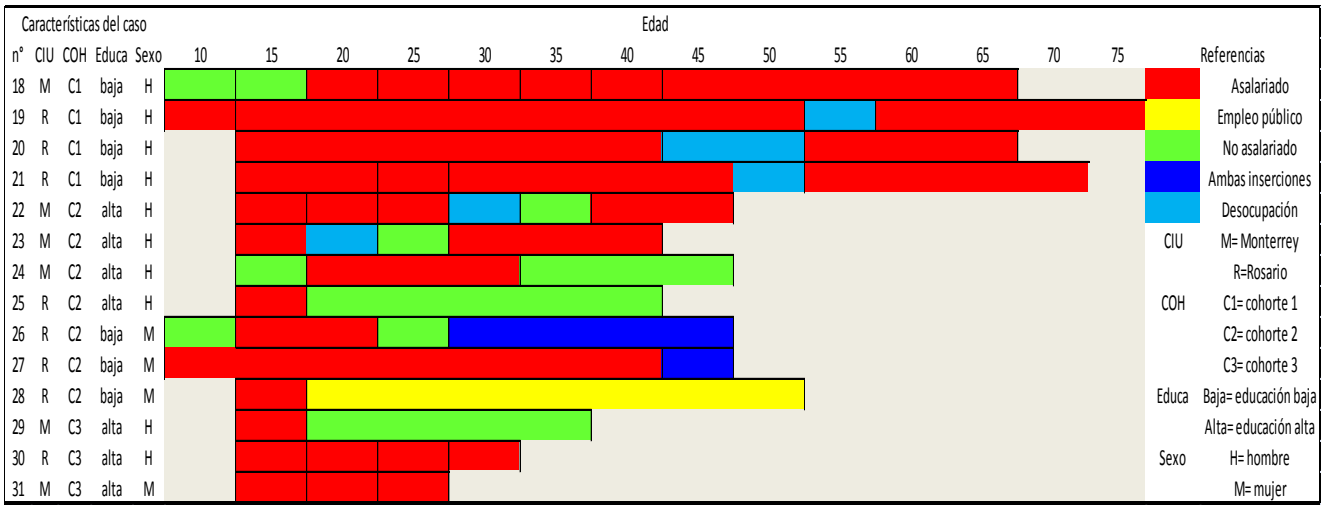
por las posibilidades de estudiar sin necesidad de trabajar y la postergación de eventos familiares así como la capacidad para generar emprendimientos productivos propios están vinculados con el capital simbólico o cultural que adquieren las nuevas generaciones de estratos medios en el mundo más próximo de su socialización.

En definitiva, a todos estos trabajadores les ha ido relativamente bien en el mundo del trabajo en materia de seguridad. No obstante, si se comparan los inicios y las entradas al mercado laboral, lo que se observa es que, a medida que las cohortes son más jóvenes, las exigencias para lograr una relativa estabilidad en sus trayectorias son más severas (más costosas), indicando que en la actualidad, quizás, habría una mayor polarización y diversificación de los requerimientos del mercado para generar buenos rendimientos en las condiciones laborales. Es cierto que no sabemos qué pasará con estos jóvenes cuando lleguen a la edad de la tercera cohorte, lo que sí indicarían estos relatos, en cambio, es que un punto de partida estable y seguro es una importante llave de acceso a la seguridad laboral en el largo plazo.

b. Trayectorias de estabilidad progresiva: la extensión del presente

Las trayectorias de estabilidad progresiva están conformadas por aquella serie de transiciones que han ido mejorando las posibilidades de seguridad de los trabajadores entrevistados con el paso del tiempo. Este tipo de estabilidad progresiva predomina entre los entrevistados de la segunda cohorte de pertenencia, en Rosario, entre varones, principalmente entre asalariados, con niveles educativos heterogéneos.

Gráfica 3. Distribución de trayectorias de estabilidad progresiva



Las condiciones actuales de seguridad entre estos trabajadores no difieren demasiado de las del primer tipo y, en cambio, la gran diferencia está dada por los inicios de las trayectorias así como por el impacto de eventos de inestabilidad o desocupación a lo largo de ellas. En ese sentido, la transición hacia una mayor estabilidad a partir de algún punto de quiebre ha sido más definitorio que en los casos anteriores en la medida en que sus condiciones previas eran más inseguras o, al menos, austeras y, por lo tanto, a partir de eventos de inestabilidad, el cambio hacia una mayor seguridad fue más radical.

¿Cómo lo lograron? ¿Qué factores coadyuvaron a que estos trabajadores terminen teniendo trayectorias progresivas hacia procesos de mayor estabilidad en el tiempo? Entre los trabajadores de la muestra de la primera cohorte, varones exclusivamente, la ruta seguida fue de dos tipos. En el primer caso son trabajadores que han tenido una estabilidad relativa a lo largo de toda su trayectoria, que no han sufrido procesos intensos de pauperización y que de una forma lenta y paulatina fueron incrementando sus ingresos así como sus prestaciones sociales a lo largo del tiempo. Estos trabajadores no han sufrido rupturas abruptas en sus trayectorias pero tampoco contaban con un grado de seguridad importante en los inicios de su carrera laboral, por lo tanto, son trabajadores a los que, poco a poco, les ha ido mejor, sin grandes sobresaltos ni sorpresas. Sus niveles y regularidad de ingresos en la actualidad les permiten vivir cómodamente, protegidos a través de inserciones formales y en una etapa del curso de vida en la que la desvinculación con las exigencias familiares los libera de mayores compromisos económicos. Podría decirse que son

trabajadores a los que hoy les va mejor que ayer. Estos trabajadores desempeñan labores de intendencia, vigilancia, limpieza o mantenimiento bajo diversas modalidades de subcontratación, actividad que algunos realizan desde jóvenes. La subcontratación es una modalidad de inserción laboral muy importante para los trabajadores entrevistados de la primera cohorte de análisis en la actualidad. Ellos saben que allí tienen oportunidades de trabajo que de otra forma no sería posible obtener. Están inmersos en empresas que contratan, casi con exclusividad, a personas de la tercera edad, que les "permiten" continuar trabajando después de los sesenta y cinco años aunque con una reducción de sus prestaciones sociales y que insertan a estos trabajadores en grandes establecimientos donde ellos tienen posibilidades de seleccionar el tipo de empresas en las cuales ejercer su actividad: públicas o privadas, establecimientos educativos o industriales, en diferentes zonas de las ciudades, etc. Tanto para mujeres como para varones de la primera cohorte de la muestra, la subcontratación funge como una válvula de escape importante para que estos trabajadores no se encuentren desocupados y cuenten con una serie de prestaciones sociales, especialmente en términos de seguro médico y jubilación, que les permiten mantenerse asegurados el resto de su trayectoria laboral. Sin embargo, entre estos trabajadores las posibilidades de ahorro son tremendamente escasas y son muy vulnerables a contratiempos futuros en la medida en que, si bien tienen un pasar relativamente seguro y que ha ido mejorando con el paso del tiempo, no pueden ni siquiera evaluar la posibilidad de dejar de trabajar o vivir sin un empleo. En algunos casos, de hecho, una de las principales estrategias que utilizan los trabajadores de esta cohorte para reforzar mecanismos de seguridad es a través del trabajo a doble turno o bien el trabajo durante la noche.

En una segunda modalidad, son trabajadores que experimentaron la desocupación como un punto de quiebre en sus trayectorias. Las buenas inserciones que lograron estos trabajadores después de estas transiciones fue lo que hizo que finalmente lograran tener trayectorias más estables hacia un mayor progreso en materia de seguridad. Las posibilidades de una mejor inserción en el mercado después de episodios de precariedad-desocupación estuvieron asociadas, especialmente, con el uso y efectividad de redes sociales: asalariados y obreros que se reinsertaron como asalariados en empresas familiares, especialmente en negocios o establecimiento de los hijos, hasta convertirse en una especie de "socios" de sus propios

familiares[271]. Estos casos son interesantes en la medida en que muestran cómo se entrecruzan los tiempos sociales de las diversas generaciones. Si bien estos trabajadores tenían empleos precarios al inicio de sus trayectorias, lograron que sus hijos accedieran a la educación formal superior y que, luego, éstos pudieran comenzar su actividad en el mercado de trabajo de forma independiente en un período de relativa estabilidad económica, comenzando así su trayectoria laboral de manera más o menos estable. Debido a esas posibilidades, cuando los eventos de inestabilidad ocurren en la vida de los padres, los hijos, que son trabajadores independientes o pequeños empresarios, se encuentran en buenas condiciones relativas para reinsertarlos en el mundo del trabajo.

Entre los trabajadores entrevistados de la segunda y la tercera cohorte de análisis, la posibilidad de mejoras en las trayectorias laborales está asociada, por un lado, con la inserción completa, de lleno, en los vaivenes del modelo de producción globalizado. Aquellos exitosos que lograron incrustarse en el juego del riesgo y mantenerse airosos luego de un primer momento de búsqueda, inestabilidad y desubicación con respecto al principio de realidad. Entre estos trabajadores, todos calificados, se observan casos de asalariados en los sectores financieros y de servicios y trabajadores independientes con emprendimientos productivos relativamente prósperos a partir de proyectos innovadores y relacionados con el sector de la comunicación y la información. Así como entre los entrevistados más viejos las posibilidades de mayor seguridad se fueron construyendo al mismo tiempo que se obtenían diversas herramientas cognitivas y formativas que se iban acumulando a medida que la carrera laboral iba avanzando, los entrevistados más jóvenes, en cambio, tuvieron que recolectar sus recursos sociales y educativos en etapas previas a la obtención de cierta estabilidad.

Las mujeres entrevistadas más jóvenes que tienen trayectorias progresivas son trabajadoras asalariadas o bien que combinan desde hace muchos años ocupaciones asalariadas con trabajo por cuenta propia para poder garantizar cierto bienestar material y que refuerzan mecanismos de seguridad a medida que uno se fue agregando al otro. Estas mujeres tienen menor nivel calificativo que los varones entrevistados de su cohorte pero tienen empleos más seguros

[271] En estos casos, los episodios de desocupación ocurren en una etapa avanzada del curso de vida en la que, en general, las posibilidades de reinserción laboral son relativamente escasas.

objetivamente en la medida en que, bajo la modalidad de asalariadas, han logrado insertarse en el empleo público. Dicha inserción implica no solamente acceder a empleos permanentes, con prestaciones y servicios sino que también las posiciona como parte una clase media culturalmente definida, con acceso a ciertas satisfacciones de consumo y bienestar, altamente valoradas por las entrevistadas, a partir de las posibilidades que ofrece la "seguridad de no perder el trabajo".

Entre estas mujeres, las trayectorias de estabilidad progresiva podrían estar asociadas con la diferenciación y consecución del resto de las transiciones de su curso de vida. Primero estudiaron, luego se insertaron en el mundo del trabajo con muchas dificultades, especialmente en un primer momento donde la relación entre calificación y puesto de trabajo era más indeterminada, y finalmente, la última trayectoria en desplegarse fue la familiar. Las transiciones de matrimonio y maternidad, entre ellas, ocurren luego de la formación y una vez que la carrera laboral se ha consolidado. Esta diferencia con las mujeres jóvenes de la tipología anterior se relacionaría con el inicio de la trayectoria laboral. Entre las mujeres jóvenes con trayectorias de estabilidad irreversible, la entrada al mercado laboral fue más continua y segura y su interferencia en los demás dominios de su vida fue menor (por definición). En cambio, entre estas jóvenes, las dificultades experimentadas al inicio de las trayectorias laborales, con eventos de precariedad, desocupación e inestabilidad, tendrían una mayor influencia en las decisiones que toman con respecto a las demás esferas de su vida, especialmente, a través del retraso de ciertos eventos.

Prototípicamente y por diferentes vías, las trayectorias progresivas de estos entrevistados parecerían estar asociadas con mecanismos de cobijos sociales que aún permanecen a partir de la intervención activa del estado como productor de bienes y servicios. Por un lado, el empleo público. No se trata aquí de empleados de cuello blanco (que es lo que prevalece entre los trabajadores de trayectorias de estabilidad irreversible) sino de porteras de escuelas, enfermeras o empleadas municipales que encuentran en estos puestos de trabajo no solamente ingresos suficientes y seguridades materiales sino también disponibilidad de tiempo para complementar sus ingresos con otro tipo de actividades no asalariadas. En segundo lugar, los restos que han quedado del proceso de industrialización que lograron continuar impulsando a algunos pequeños y medianos empresarios nacionales. En tercer lugar, el aumento progresivo de los niveles de escolaridad a medida que las cohortes son más jóvenes que va ampliando un grupo de

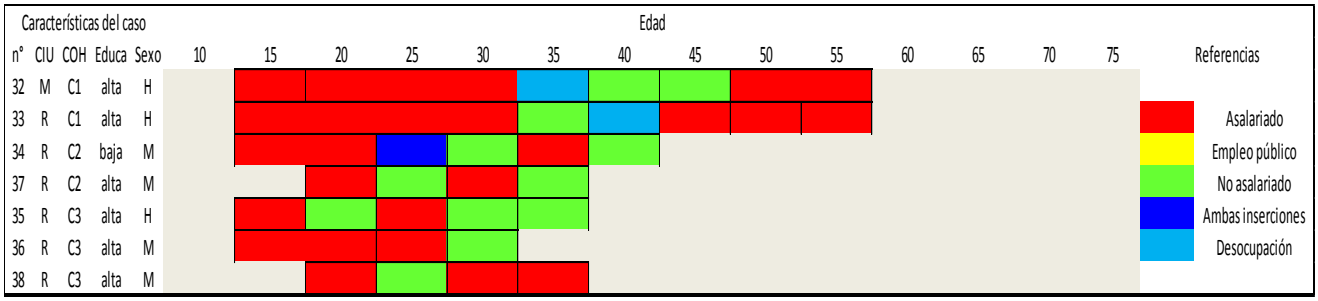
profesionales independientes en actividades especializadas que logran insertarse en los nichos del mercado.

Finalmente, desde una mirada retrospectiva, los eventos que ayudaron a aumentar la seguridad laboral de estos trabajadores entrevistados, en muchos casos permitieron también clausurar un estilo de reproducción social y transitar hacia un entorno social diferente: se han mudado desde zonas marginadas hacia "el centro" de la ciudad; han cambiado o aumentado su núcleo de sociabilidad inmediata o han transformado o aumentado ciertos patrones de consumo y bienestar. Como se sabe, en sociedades modernas, estos elementos implican un proceso social que va más allá de la mera adquisición de satisfactores y constituyen un proceso de ubicación en la sociedad, una forma de elaborar la imagen propia y la formulación de un determinado modo de vida. Todos estos elementos tomados en conjunto también habilitan posibilidades de mayor seguridad a lo largo del curso de vida.

c. Trayectorias de estabilidad regresiva: la fragilidad de recomenzar

Este grupo de trayectorias está compuesto por aquellos trabajadores que, habiendo tenido cierta estabilidad durante gran parte de su vida laboral, sus condiciones de seguridad se vieron deterioradas a lo largo del tiempo y en la actualidad se encuentran en franca recaída.

Gráfica 4. Distribución de trayectorias de estabilidad regresiva o frágil



Los trabajadores entrevistados de este grupo han pasado por distintos tipos de inserciones a lo largo del tiempo. Cada una de ellas combina empleos asalariados con trabajos independientes, pasando por momentos de desocupación y de ambas modalidades al mismo tiempo. Sin embargo, lo central aquí es el tipo de inserción que encuentran los trabajadores luego de transiciones de

inestabilidad o desocupación. Básicamente, lo que la bibliografía llama el vasto y heterogéneo conglomerado social de los grandes "perdedores" de la crisis del modelo de acumulación, trabajadores pertenecientes a sectores de la clase media tradicional y de servicios que han venido sufriendo los efectos de la descalificación social y la precarización laboral donde las posibilidades de continuidad en el trabajo asalariado han sido seleccionadas a partir de un costo mayor en sus niveles de seguridad económica. Insertarse en nuevas posiciones asalariadas en momentos de crisis como los que vivieron estos trabajadores de la muestra en la década de los noventa, puede generar mayores procesos de inseguridad que insertarse en trabajos independientes.

Las trayectorias frágiles de la primera cohorte comenzaron de una manera más o menos estable y la transición hacia la desocupación, cuando ocurre, irrumpe prácticamente entre la mitad y el final de su vida laboral, dejando a estos entrevistados sin muchas opciones ya que a pesar de su altas calificaciones se observan, prospectivamente, frecuentes cambios de ocupación dentro de exiguas posibilidades que exigen la separación entre calificación y empleo. Son profesionales que han tenido una estabilidad relativa a lo largo de los años, pero que en la segunda parte de la duración de sus trayectorias, han vivido procesos de profunda pauperización social asociada, principalmente, con transiciones de desocupación que ejercieron una presión particular o distintiva sobre su curso de vida. Las reacciones de estos entrevistados a las crisis económicas y sus derivados en el mercado conllevan una sensación de *pérdida* de capacidades para enfrentar al mundo del trabajo, situación que se observaría casi como un patrón normativo de dicha generación[272].

Sin embargo, como ya se ha visto, no todos los trabajadores entrevistados de esta cohorte han sido los perdedores del modelo. Los efectos diferenciados de las transformaciones laborales sobre cada una de las cohortes de análisis no pueden entenderse sin observar con mayor profundidad estas diferencias intra-cohorte. La estabilidad inicial de los entrevistados con trayectorias frágiles radica en la entrada a buenos empleos relacionados con su profesión y

[272] En la fragilidad de estas trayectorias laborales, habría una gran yuxtaposición de efectos de edad y de período. Por un lado, son trabajadores que pierden sus empleos en una etapa relativamente tardía de su curso de vida y en cuanto tal, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo son más escasas (efecto edad). Al mismo tiempo, ello ocurre en un particular momento del modelo de acumulación en el cual, las profesiones liberales han perdido cierta capacidad para garantizar el empleo (efecto período).

obtenidos a través de lazos débiles o mediante recomendaciones. A partir de la década de los noventa, estos entrevistados de profesiones liberales (abogado y contador) comenzaron a ver mermadas sus carteras de clientes hasta terminar en la desocupación. Uno de ellos convirtió su automóvil en taxi y el otro transitó hacia el mundo de las "ventas". Dos diferencias son fundamentales entre la primera y segunda duración de estas trayectorias. En el segundo momento, estas profesiones están profundamente devaluadas debido a las nuevas exigencias económicas asociadas a la globalización; por otro lado, las redes sociales y los lazos familiares que fueron determinantes en la primera duración, en esta ocasión su capacidad efectiva aparece más diluida. Es en este tipo de trayectorias donde se puede observar la concretización del proceso de individualización[273]. Son estos trabajadores los que "tienen que hacerse cargo de ellos mismos" en un momento en el cual, ni el nivel educativo ni las redes comunitarias son suficientes para garantizar cierto mínimo de seguridad. Un tercer elemento importante es la escases de ahorros y la falta de protecciones sociales con las que contaban estos trabajadores de la muestra en el momento de la disrupción. A diferencia de las trayectorias irreversibles o progresivas que han pasado por momentos de inestabilidad, estos trabajadores basaban gran parte de su seguridad en muy altos ingresos pero también en elevados niveles de consumo y sin protecciones sociales importantes. Cuando ocurren los eventos de desocupación no cuentan con activos fijos suficientes para reinvertir o volver a comenzar de una manera más estable[274]. En ese sentido, una soberbia desafiliación con respecto al consumo se observa claramente en estos trabajadores. Son individuos que conservan aspiraciones, gustos, motivaciones y formas de relaciones sociales propios de sus etapas más protegidas y que, no obstante, en la actualidad no tienen recursos suficientes para acceder o mantener el estilo de vida del pasado[275].

[273] Aun en la primera cohorte de análisis, lo que indicaría, además, que este proceso no es exclusivo ni reducido al mundo de los jóvenes.

[274] Si bien la posibilidad de acumulación de recursos, como se vio anteriormente, es una función del tiempo de exposición al mercado de trabajo (de la duración de la trayectoria), evidentemente ello no es suficiente para garantizarla.

[275] Es lo que la bibliografía especializada ha destacado como los grandes procesos de pauperización social y cultural de las clases medias latinoamericanas durante, especialmente, la década de los noventa. Para un análisis de estos procesos desde la perspectiva cultural y de consumo, véase Filmus (1999), Svampa (2001, 2003), Grassi (2003).

La combinación de estar expuestos a factores externos como las crisis financieras y de factores internos como la falta de ahorros para enfrentar esos choques hasta el rompimiento de lazos sociales o familiares es, en definitiva, lo que fragiliza las trayectorias de estos trabajadores. Sin recursos económicos, sin altos niveles de capital social, con herramientas formativas profundamente devaluadas y en una etapa del curso de vida que comienza a ser expulsada del mercado, el camino hacia la inseguridad es prácticamente inevitable en estos momentos.

Son trabajadores que, al haber alcanzado cierto nivel de protección en un determinado momento de su trayectoria, la inseguridad actual se experimenta desde una profunda intolerancia (individual) y con cierta incomprensión. Las trayectorias laborales regresivas muestran a trabajadores que no solamente aumentaron sus procesos de inseguridad a lo largo del tiempo sino que también se empobrecieron desde una perspectiva ética y social. La sensación de pérdida o ausencia de capacidades para sobrevivir en el mercado los presiona y los interpela por no ser los más aptos para lidiar con las nuevas estrategias de acumulación. En ese sentido, la llamada privatización de los riesgos, aunada a un sentido de responsabilidad y culpa, es también una compulsión pública y social a partir del enjuiciamiento moral que se hace de los "perdedores". Si bien estas trayectorias de caídas son diversas en la medida en que hay aspectos diferenciales relacionados en cómo cada familia y cada persona asimilaron y se ubicaron en esta debacle, lo paradójico de su situación es que se trata de un fenómeno social colectivo que, sin embargo, se resuelve fundamentalmente de manera individual, fraccionando internamente a los diversos sectores sociales.

Entre los entrevistados más jóvenes, el comportamiento de las trayectorias hacia procesos de inseguridad laboral es, al menos, más ambiguo. Se trata o bien de trabajadores no asalariados, varones y mujeres, que después de haber pasado parte de su vida laboral en el empleo, se decidieron por el trabajo independiente con importantes costos de transacción; o bien jóvenes que han transitado por múltiples empleos e inserciones y han optado por situaciones de desocupación o inseguridad privilegiando otras afinidades y capacidades electivas. En estos casos, el punto de quiebre hacia mayores procesos de inseguridad es una posición, en cierta medida, elegida y preferida por jóvenes que no se sentían satisfechos con sus empleos, que decidieron "arriesgarse" por el trabajo independiente y que finalmente han obtenido magros resultados a

partir de esa serie de decisiones. Se trata de trabajadores calificados, profesionales y que en la actualidad, sobreviven gracias al apoyo de ayudas familiares y a la postergación de eventos en los demás dominios de la vida, especialmente en términos de matrimonio y maternidad- paternidad. Como bien lo señala un entrevistado de este tipo de trayectorias: *"la incertidumbre es la excusa para no tener hijos"*[276].

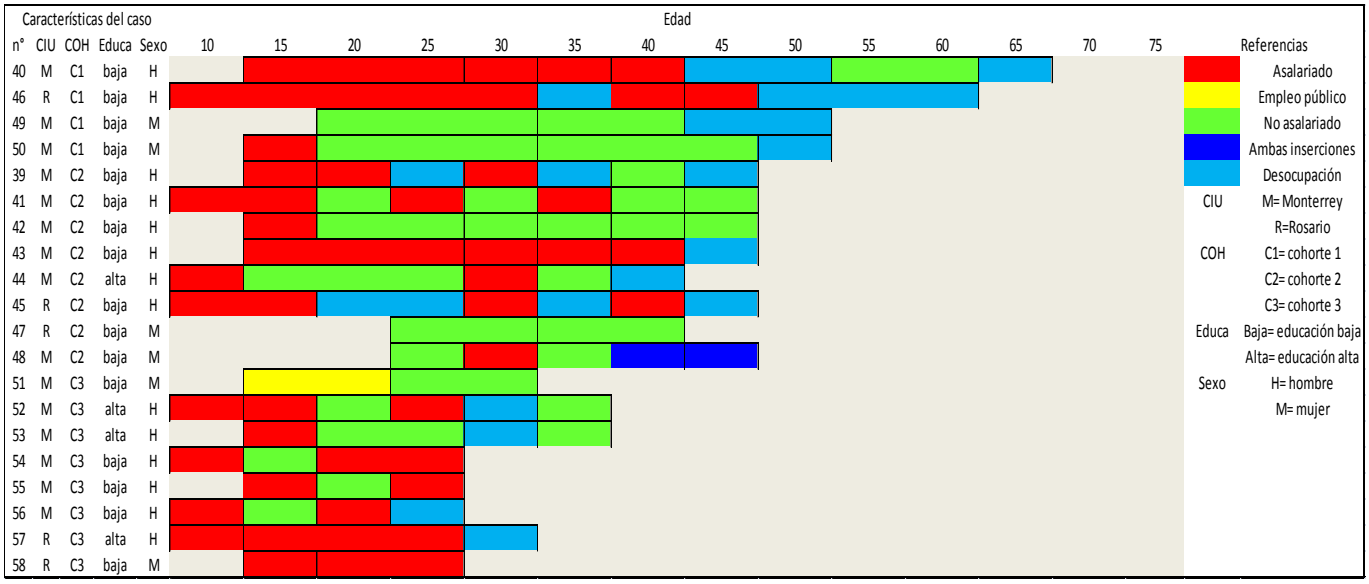
¿Qué elementos son, entonces, los que han desgarrado a estos trabajadores de la seguridad alguna vez conquistada? Desde un nivel de análisis individual podría decirse que lo que muestran los entrevistados es una pérdida de valoración de las credenciales educativas, un deterioro de las relaciones de proximidad que aseguraban ciertas posibilidades de inclusión y un aumento progresivo de decisiones aspiracionales en detrimento de ciertas seguridades materiales. Sin embargo, desde la perspectiva social, la cuestión es aun más compleja en la medida en que si esos factores individuales pueden hacerse cada vez más presentes es precisamente porque pueden enmarcarse en contextos institucionales y económicos cada vez más flexibles que protegen menos y habilitan una mayor competencia sin reglas tan claras. Si estos entrevistados han perdido la prueba planteada por las transformaciones recientes de los procesos productivos es porque, además de estar mal preparados (que no es lo mismo que ausencia de preparación), estuvieron insuficientemente protegidos y acompañados para lograrlo. A una excesiva capacidad de agencia (que, además, dado sus recursos educativos y su autonomía para tomar decisiones, hace menos "elegible" a este tipo de trabajador para acceder a determinados programas sociales) le corresponde una defectuosa capacidad de estructuración donde los resultados de semejante desajuste pueden dar cuenta de una especie de trayectorias laborales anárquicas en las que se observan agencias sobresaturadas y estructuraciones débiles y polarizadas.

d. Trayectorias de estabilidad reversible: cuando el tiempo no para

[276] De más está aclarar que podría haber aquí un importante efecto de edad, en la medida en que las posibilidades de mayores afinidades electivas estarían condicionadas por la etapa del curso de vida: después de todo, son jóvenes que, por serlo, tienen más tiempo que el resto para intentar acceder a una estabilidad de largo plazo. No obstante, debe recordarse aquí la observación realizada en la nota 13 de este capítulo. Aunado a este efecto de edad, también podría deducirse un efecto generación, en la medida en que, desde los inicios de las carreras laborales, el orden del binomio satisfacción material-satisfacción subjetiva aparecería alterado entre una cohorte y otra.

Las trayectorias de estabilidad reversible son aquellas que presentan la mayor discontinuidad, con transiciones erráticas, con constantes entradas y salidas en el mercado de trabajo así como frecuentes cambios dentro de la actividad laboral en un marco de precariedad generalizada. Este tipo de trayectorias se observa con mayor profundidad entre los más jóvenes, en Monterrey, entre trabajadores de baja calificación y varones, muchos de los cuales se encuentran actualmente desocupados.

Gráfica 5. Distribución de trayectorias de estabilidad reversible



En el caso de la cohorte más vieja de la muestra, se trata de trabajadores que han vivido en la inseguridad permanente a lo largo de toda su trayectoria. A estos entrevistados, ni el estado social anterior a los ochenta, ni la reconversión de los noventa ni las nuevas posibilidades del crecimiento económico han logrado protegerlos de las inseguridades del mundo del trabajo[277]. Sin embargo, esas condiciones precarias *de origen* se han reforzado y profundizado a partir de eventos de inestabilidad de mayor duración en los últimos años donde la improvisación se ha convertido en una herramienta más frecuente y habitual que en el pasado. Es entre estos entrevistados que se observan, con mayor claridad, las estrategias de sobrevivencia tan analizadas por la bibliografía especializada. Entre ellos, de la informalidad se pasa a la desocupación, de ésta

[277] Fueron el ejército de reserva de los sesenta, los marginales de los setenta y los excluidos de los noventa.

a la precariedad y nuevamente al intento de estrategias informales. La diferencia con los trabajadores de la tipología anterior es, básicamente, la continuidad de la inseguridad y la permanente movilidad e inestabilidad temporal de las duraciones de cada una de las transiciones laborales.

En el caso de las mujeres entrevistadas, se trata de trabajadoras que combinan una profunda inseguridad socioeconómica con importantes niveles de inestabilidad laboral en la totalidad de su trayectoria. Las que pertenecen a la primera cohorte son mujeres desocupadas que anteriormente intentaron salidas laborales en el trabajo independiente como comerciantes ambulantes, ventas a domicilio, trabajo doméstico y, en general, una diversidad de alternativas para la generación de algún tipo de ingresos. Entre quienes pertenecen a la segunda cohorte, ejercen trabajos domésticos o son obreras de maquila con serias condiciones de inseguridad en el ambiente de trabajo que oscilan entre salarios bajísimos y pésimas situaciones de salubridad y afectaciones a la salud. Por la etapa del curso de vida en la que se encuentran, forman parte de hogares en expansión, con hijos menores de edad y cuyas parejas también padecen los avatares de la inseguridad a través de la desocupación o la informalidad. En este subgrupo no se observan casos de trabajadoras con altos niveles de calificación. A pesar de las condiciones de inestabilidad, estas mujeres ejercen (material y simbólicamente) un serio mandato en la búsqueda de seguridad laboral: el techo propio y el estudio para sus hijos. Ello podría sugerir que algunos de los valores sociales de estas trabajadoras están profundamente relacionados con la idea de movilidad ascendente como algo dependiente del esfuerzo propio y con la educación como vehículo de ascenso social. Su sesgo cultural radica precisamente en la falta de sustento material para la consecución de estos fines, que no por ello se dejan de buscar.

El comportamiento de los entrevistados de la cohorte más joven de análisis es el más heterogéneo de las tres generaciones. En primer lugar, la gran mayoría de las trayectorias jóvenes de la muestra tienen trayectorias de estabilidad reversible, especialmente en el caso de los varones. Entre estos trabajadores, la desocupación es un evento extenso, de larga duración, repetido, aunque en algunos casos, también intermitente. En estos jóvenes entrevistados, la desocupación, a veces, se considera una opción o una selección frente a trabajos de mala calidad u ocupaciones tediosas y rutinarias. El problema que se observa en esos casos es que, cuando ello

ocurre, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo son más difíciles y aún más de obtener un trabajo de mejor calidad al que tenían[278].

Si bien la mayoría de estos entrevistados cuenta con bajas calificaciones, la educación juega un papel muy ambiguo entre los más jóvenes de la muestra ya que entre ellos se observan importantes procesos de inseguridad tanto entre los profesionales (algunos desocupados actualmente) como entre los menos educados. A su vez, mientras se observan jóvenes profesionales en los diversos tipos de trayectorias, aquellos trabajadores participantes que cuentan con niveles educativos bajos, se ubican exclusivamente en las trayectorias de estabilidad reversible. Es decir, en la cohorte más joven de la muestra, el condicionamiento de factores estructurales como el nivel educativo, tendría un gran peso para la determinación de los procesos de inseguridad laboral. El rendimiento de las credenciales formativas ejercería una presión mayor sobre los jóvenes que sobre los trabajadores adultos[279]. Además, a los varones jóvenes les costaría más trabajo ubicarse en trayectorias más seguras que a las mujeres entrevistadas, que muestran una mayor dispersión en cada una de las tipologías y ello estaría relacionado con la inestabilidad diferencial que presentan estos trabajadores en los comienzos de su vida laboral[280].

Ahora bien, así como se señaló que los jóvenes entrevistados con trayectorias irreversibles eran hijos de clases medias urbanas, educados y con un importante grado de capital social, los jóvenes con trayectorias inseguras muestran un pasado social más heterogéneo. Si bien en algunos casos se trata de hijos de clases populares que reproducen procesos y formas de inseguridad que también han vivido sus padres, en otros se puede apreciar una especie de ruptura intergeneracional con respecto a la seguridad que se vive en el seno de la familia. Se trata, básicamente, de hijos que actualmente viven condiciones de inseguridad más severas que las de

[278] Las posibilidades de encontrar trabajo o, un buen trabajo, estando desocupado, parecerían ser más acotadas para cada uno de los desempleados de las diversas cohortes de análisis. Para los adultos mayores porque "ya nadie los contrata a esa edad", para los jóvenes porque "piden experiencia que es imposible de tener a esta edad", y para los adultos porque "no tienen la edad para adquirir las herramientas" que les exige el nuevo modelo.

[279] Nuevamente, ello constituye un efecto del período histórico importante para explicar los condicionantes actuales de la inseguridad laboral.

[280] En ese sentido, daría la impresión de que las mujeres entrevistadas, en general, presentarían un patrón más normativo (ordenado) en sus trayectorias laborales y familiares que los varones de las diferentes cohortes.

sus padres en su momento. Sin querer implicar que ello puede ser un nuevo mecanismo de movilidad social descendente, al menos lo que transmiten las narrativas de estos trabajadores es que sus padres "vivían mejor que uno", que "antes era más fácil". Para estos jóvenes, lejos de aparecer como una diversidad y multiplicidad de opciones, la individualización del mundo del trabajo implica más y nuevas coerciones, como por ejemplo, la exigencia de cierto nivel educativo para empleos de muy baja calificación (que opera, además, como una especie de selección social donde se exige cierto nivel formativo nomás para asegurarle a la demanda que se pertenece a un grupo social que es capaz de terminar dicho nivel, más que por los saberes del mismo).

En las trayectorias reversibles se observa una diferencia fundamental entre las percepciones de las "mujeres-madres" de la cohorte intermedia que siguen pregonando por el acceso a la educación de su descendencia, y "jóvenes- hijos" de la tercera cohorte que se sienten parte de sociedades donde estudiar no tiene mucho sentido efectivo. Mientras la cohorte intermedia se educó en una cultura del saber como valor social, varios de los jóvenes entrevistados lo perciben como un gran sacrificio que no tiene contraprestaciones claras y definidas desde la perspectiva material, pero tampoco desde el reconocimiento social. Al menos desde las percepciones sociales de los jóvenes más inseguros, lo que antes fungía como puente o trampolín hacia un estado mayor de bienestar hoy actúa simplemente como amortiguación, como una especie de paracaídas que puede llegar a hacer más suave la caída pero que de ninguna manera la impide. Es el fenómeno que en ciencias de la educación se conoce como "el efecto fila" donde la educación ya no generaría tantas posibilidades de ascender automáticamente en el trabajo pero que, al menos, coloca en primera fila a los buscadores de empleo.

En cualquier caso, estas trayectorias dan cuenta de trabajadores jóvenes que no saben hasta cuándo seguirán siéndolo[281] y si podrán construir, a partir de esta posición, un porvenir estabilizado. Ocupar o buscar un primer empleo en la actualidad puede volverse una experiencia

[281] Tampoco nosotros sabemos lo que les va a ocurrir porque, a diferencia de la primera cohorte que prácticamente los hemos terminado de "observar", a estos jóvenes les queda, aún, una duración muy larga en su trayectoria laboral. De allí la potencialidad de cualquier conclusión.

profundamente frustrante y desgastante: “más que ser joven, el verdadero impedimento aquí es ser un recién llegado al mercado de trabajo[282]” (Castel 2010).

Estos resultados exhortan a ser, más que cuidadosos, atentamente sensibles a la diversidad de situaciones –y actitudes– que asumen los jóvenes con respecto al trabajo. Lejos de representar transformaciones homogéneas, el vínculo de los jóvenes con el mercado es tremendamente complejo, difuso y, por momentos, contradictorio, que no puede ser evaluado o interpretado desde la generalidad o la indiferenciación. Las narrativas de los jóvenes de esta muestra dan cuenta de la creciente dificultad para seguir anclando en los dispositivos sociales clásicos (educación, origen social) toda la fuerza de las distinciones.

5.3 Transformaciones y permanencias en la experiencia de la inseguridad laboral

El comportamiento de estas trayectorias deja traslucir la gran heterogeneidad social que se encuentra detrás de los procesos de inseguridad laboral. Es claro que las fuerzas históricas pueden influir de manera diferente en el interior de las cohortes y se pueden encontrar importantes divergencias en cada una de ellas. De hecho, en todas las tipologías construidas se observan trabajadores de las tres cohortes de análisis. Ello implicaría, en primera instancia, que los procesos de inseguridad laboral están relacionados, al mismo tiempo, con los efectos propios del período de transformación (en la medida en que impacta sobre diversos y múltiples tipos de agentes) y con impactos diferenciados en función de la cohorte de pertenencia y de la etapa del curso de vida, que afectaría, particularmente, a los trabajadores más jóvenes.

A través de una mirada holística se advierte que a la cohorte más vieja del estudio se la puede asociar con trayectorias de estabilidad irreversible, a la segunda con trayectorias progresivas mientras que en la cohorte más joven sobresale un incremento de la heterogeneidad aunado a una profundización de trayectorias laborales frágiles y reversibles[283]. Son los

[282] Ello implicaría que no sea solamente un problema de edad lo que condiciona la inestabilidad al inicio de las trayectorias y, en cambio, sean mujeres, migrantes, salidos de la desocupación y también jóvenes, los más afectados por dicha estructuración del mercado.

[283] Desde el plano del análisis cualitativo, ello no implica generalizar las particularidades de cada tipología sino las tendencias de los procesos que se observan en cada cohorte. Por otra parte, y como se ha sostenido a lo largo de este capítulo, estas asociaciones estarían profundamente ligadas a las etapas del curso de vida por las que atraviesan cada una de las cohortes en la actualidad. El peso del momento histórico, a su vez,

trabajadores entrevistados de la primera cohorte los que presentan una mayor estabilidad en la duración de sus condiciones objetivas de seguridad. Sin embargo, son los de la cohorte intermedia los entrevistados que lograron que les vaya mejor, una vez insertos en el modelo productivo de la globalización. La sutileza de esta diferencia quizás no sea menor. Si bien los efectos de las transformaciones productivas impactan en diferentes momentos del curso de vida a estos trabajadores, ambos encontraron modalidades de regulación para mantener cierta estabilidad en el mudo del trabajo. En la primera cohorte, son especialmente los cobijos provenientes del pasado social de los entrevistados los que amortiguan e inhiben procesos de inestabilidad: la posibilidad de acumular ahorros porque tuvieron una ocupación que les permitió planificar, segmentar decisiones de gastos, prever estrategias alternativas; beneficios sociales del trabajo asalariado que lograron conservar convirtiendo esas fuentes del pasado en estrategias de seguridad actualizadas; apoyos de redes sociales provenientes de relaciones constituidas durante los largos períodos de salarización y formalidad. En definitiva, para estos entrevistados serían las modulaciones del "viejo régimen" las que no solamente impidieron un declive sino que permitieron mantener un proceso relativamente estable de seguridad a lo largo del curso de vida. En los entrevistados de la segunda cohorte, se observan modulaciones más heterogéneas para filtrar el impacto de las transformaciones en el mercado de trabajo. Por un lado, cobijos sociales que aún permanecen a partir de la intervención del estado: empleo público, apoyo a pequeñas y medianas empresas, educación pública. A su vez, cobran vital importancia mecanismos con características propias del nuevo régimen: modulaciones actualizadas relacionadas con una menor aversión al riesgo para lograr emprendimientos productivos tempranos o trabajos flexibles (interna y externamente) en sectores de gran productividad para lo que se requiere, más que un nivel educativo alto, una formación especializada y distintiva.

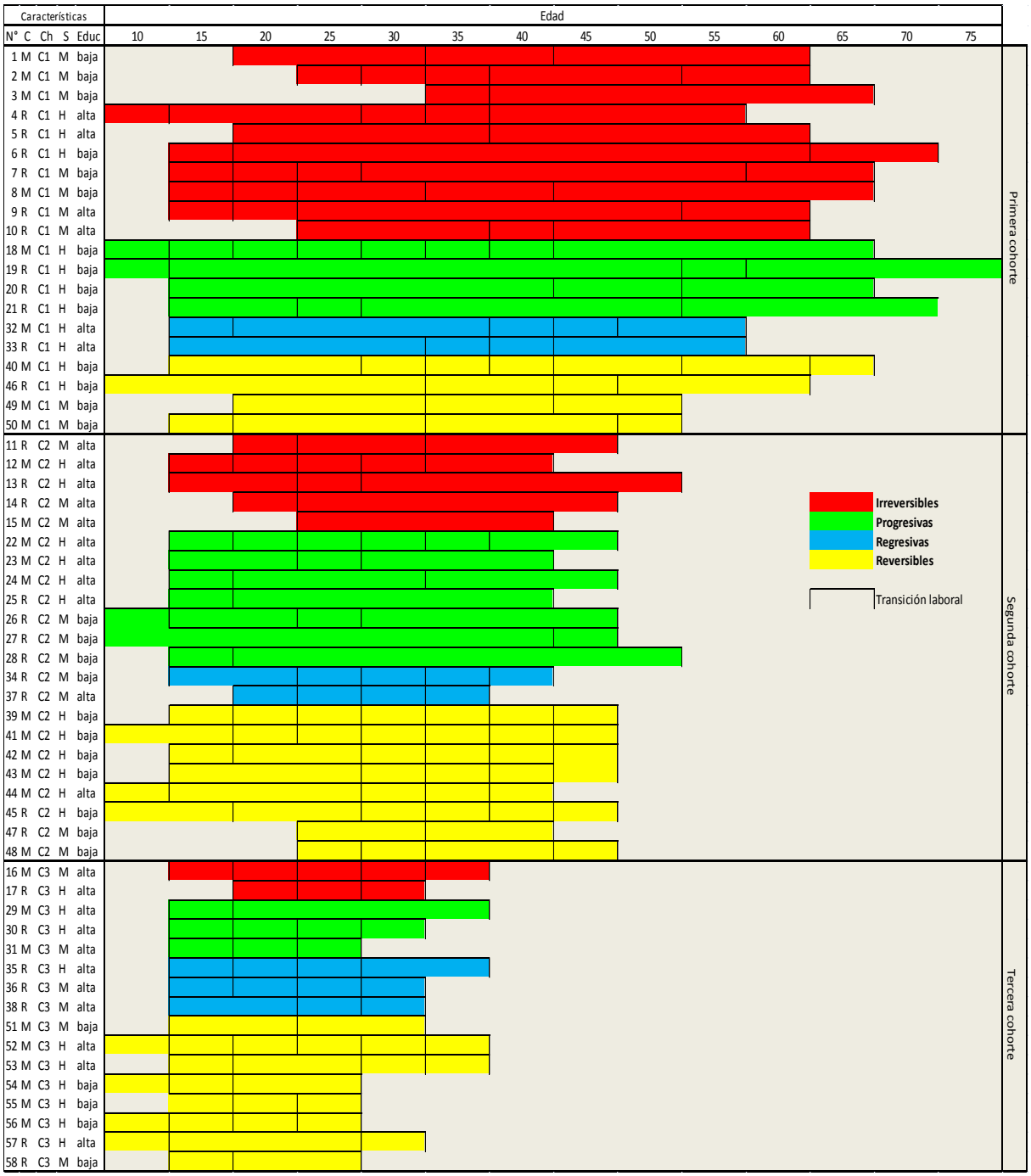
En la tercera cohorte se encuentran las mayores condiciones de inseguridad de todos los entrevistados. El trabajo independiente para estos jóvenes no representa una opción efectiva. El trabajo asalariado también es sumamente precario: ninguno cuenta con contrato de trabajo, algunos pocos tienen prestaciones básicas y sus ingresos apenas alcanzan el salario mínimo. Sin

quedó especificado en la heterogeneidad de cohortes que se encuentran en cada una de las tipologías. De lo contrario, nada podríamos decir, "sólo decimos que hemos comprendido el cambio si logramos encontrar la estructura de constancia que lo soporta. Si no la encontramos decimos que el cambio ha ocurrido al azar, de manera contingente o, también, de manera irracional" (Pérez Soto 2008).

embargo, se vislumbra también en estos jóvenes entrevistados, si no expectativas de cambio, mayores afinidades electivas para decidir qué tipo de trabajo realizar. Evidentemente, ello estaría vinculado con la etapa del curso de vida por la que están atravesando. Una conclusión apresurada llevaría a decir que el incremento de elecciones laborales combinadas con altos grados de inseguridad es fruto de la inexistencia de trayectorias familiares o responsabilidades con terceros. No obstante, algunos de estos jóvenes son madres o padres, contribuyen al gasto familiar o desempeñan roles como cuidadores de hermanos u otros miembros del hogar. En realidad, lo que sucedería es que se observa entre estos trabajadores una mayor desincronización entre el tiempo individual y el tiempo familiar[284] donde las transiciones individuales quedan más despegadas de las transiciones familiares y en realidad, ambas quedan más afectadas por el tiempo histórico, por los nuevos patrones culturales y por las experiencias previas de los individuos. Los trabajadores más jóvenes entrevistados realizan otro tipo de ajustes para enfrentar a la inseguridad, guiados por nuevos valores pero también por nuevos constreñimientos institucionales. En ese sentido, los costos del "nuevo régimen" serían más altos para los jóvenes entrevistados que para las generaciones anteriores de la muestra: no logran insertarse "de lleno" en el nuevo modelo y a su vez cuentan con protecciones residuales insuficientes no solamente para planificar el porvenir sino para la sobrevivencia cotidiana.

Gráfica 6. Distribución de Trayectorias laborales por cohorte de pertenencia

[284] Situación que no se observa tan claramente en las cohortes anteriores cuando sus trabajadores eran jóvenes.



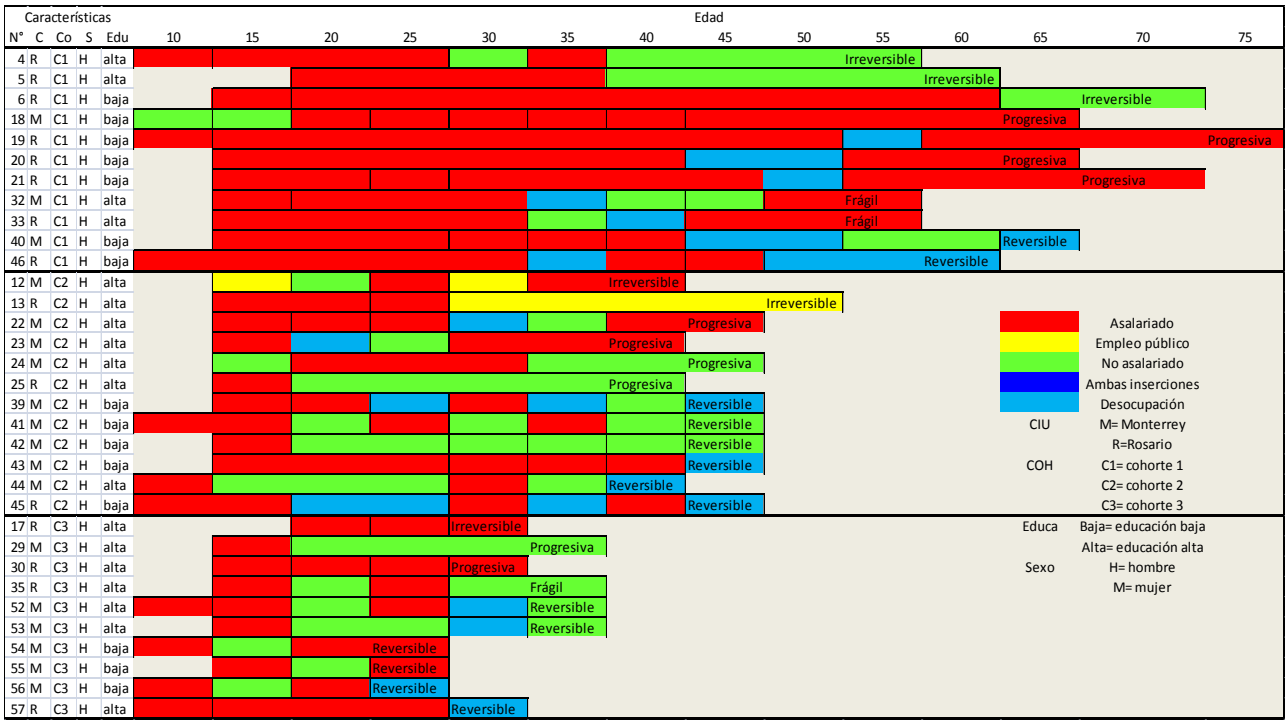
En el caso específico de los varones entrevistados, la principal diferencia por cohorte de análisis se relaciona con la inestabilidad al inicio de la trayectoria laboral. En la cohorte más vieja se trata de trayectorias tempranas estables que hacia el final padecen en mayor medida las consecuencias de la desocupación y la inseguridad laboral. En cambio, entre los hombres de la

muestra que promedian los cuarenta años de edad, la característica es la variabilidad y la reversibilidad de las trayectorias marcada por el inicio de la carrera laboral. Si bien muchos de ellos logran estabilizarse en el tiempo (porque las crisis que afectaron a la primera cohorte al final de su vida a ellos los afecta al inicio), las rotaciones y transiciones de un trabajo a otro son más frecuentes que entre el primer grupo de trabajadores. La transición de la desocupación es aquí un evento más común y repetitivo que en el primer caso. Mientras los hombres mayores entrevistados padecieron, la mayoría de ellos, la desocupación una sola vez en su trayectoria laboral, en el caso de esta cohorte intermedia es un evento que se intercala entre un trabajo y otro. Ello da cuenta, también, de importantes acotamientos en las estructuras temporales de las trayectorias en la medida en que son carreras más fragmentadas y discontinuas.

El trabajo no asalariado ejerce una fuerza diferente sobre los procesos de seguridad en los varones de cada una de las cohortes de la muestra. En la primera, el trabajo no asalariado operaría efectivamente como una actividad de refugio y protección frente a la posibilidad de la desocupación y el deterioro de las condiciones de vida. Este tipo de selecciones entre los entrevistados más viejos podría ser resultado de un efecto de edad, de período y de maduración al mismo tiempo. La expectativa de terminar la carrera laboral en el trabajo independiente es proyectada como una alternativa de autonomía y realización después de muchos años en el empleo asalariado (efecto maduración). A su vez, es una situación forzada por la pérdida de empleos y la precarización de los mismos que ya no alcanzan para asegurar un mínimo de bienestar material (efecto período) pero también, dicha situación es más apremiante en el caso de los trabajadores más viejos ya que las exigencias del mercado hacen más difícil su recontratación en grandes establecimientos (efectos edad).

Quizás una de las diferencias más notorias que aparecen en los relatos de los varones entrevistados es que entre las primeras cohortes la entrada al mercado de trabajo, retrospectivamente, es el evento que escinde el curso de vida en las etapas de la juventud y la adultez. En cambio, entre los más jóvenes, la experiencia trabajo es un evento que acontece junto con otras transiciones o no, pero que no deviene una categoría central para convertirse en el punto de origen o de quiebre hacia nuevas realidades.

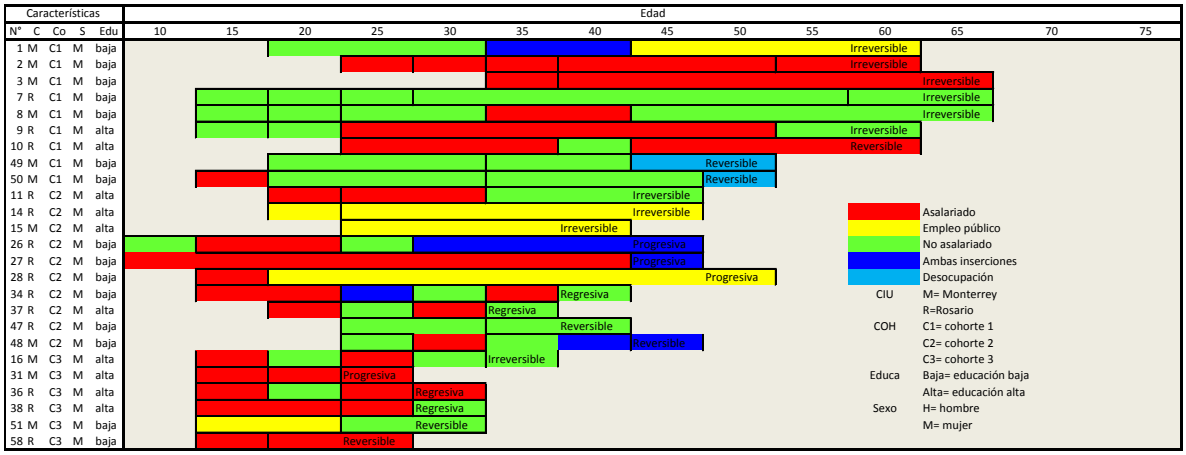
Gráfica 7. Distribución de trayectorias laborales en varones entrevistados.



En el caso de las mujeres entrevistadas, un hecho llamativo, en general, es que en ninguna de ellas se observa, desde la narrativa, una idea del trabajo como estrategia de generación de ingresos complementaria a la inserción laboral del cónyuge, lo que se conoce como inserción asociacional, es decir, como subproducto de la inserción masculina. La mayoría de las entrevistadas realiza una valoración de sus trayectorias laborales en sus propios términos y desde una perspectiva individual y autónoma. Evidentemente esta reconstrucción es más nítida entre las mujeres más jóvenes, con relativa independencia del nivel de seguridad. En la tercera generación de entrevistadas se observa una interesante diferencia intra-cohorte. Las que se encuentran en mejor situación son las mayores de edad, no asalariadas y emprendedoras de empresas familiares o negocios propios. Las más jóvenes, asalariadas o no, están más expuestas a la inestabilidad y a las malas condiciones de trabajo. Entre ellas, hay un vínculo mayor entre sus trayectorias laborales y familiares. El aumento de la inseguridad se observa a partir de eventos familiares que ejercieron una presión mayor, como secuencia normativa, sobre el mercado de trabajo, especialmente la maternidad o la enfermedad de familiares. Son jóvenes de pertenencia social relativamente baja, con experiencias de fuertes privaciones económicas durante la niñez o la adolescencia. A su vez, entre las menos calificadas se observa una diferenciación clara entre escolaridad y trabajo. La

entrada al mercado de trabajo se realiza una vez finalizada la trayectoria educativa básica. En cambio, entre las más educadas, su entrada al mundo del trabajo la hacen en forma simultánea con la carrera educativa, pasando ésta última a un segundo plano en función del éxito que se tenga en la carrera laboral.

Gráfica 8. Distribución de trayectorias laborales en mujeres entrevistadas.



La primera conclusión a la que se podría aspirar a través de este análisis longitudinal es que las trayectorias laborales más inseguras afectarían tanto a los más jóvenes como a algunos trabajadores de la primera cohorte cuyas trayectorias han sido bifurcadas hacia procesos de mayor precarización laboral a partir de eventos de desocupación que sufrieron hacia el final de sus vidas laborales.

El segundo punto a rescatar es que la heterogeneidad de las trayectorias laborales no sólo se observa a través de la etapa del curso de vida, de los niveles educativos de los trabajadores o del género, sino también del tipo de inserción laboral en el mercado de trabajo. Ni las trayectorias mayoritariamente asalariadas son irreversibles ni las trayectorias en las que predomina el trabajo independiente son las más regresivas o reversibles. Ambos pueden caer en el desempleo o en la desocupación. Entre los entrevistados más jóvenes, por ejemplo, los trabajadores asalariados son los que mostrarían mayores procesos de inseguridad en su trabajo. Son entrevistados que no cuentan con capital económico, tienen un capital social profundamente endogámico, y mientras tanto, la distinción por niveles educativos arroja resultados heterogéneos. La mayoría de estos

jóvenes ha obtenido su último trabajo a partir de medios de comunicación generalizados como el periódico o internet. Más que la importancia del trabajo asalariado o no asalariado per sé en el condicionamiento de procesos de inseguridad, su influencia adquiere una mayor capacidad explicativa cuando se la comprende en función de la totalidad de la trayectoria. Parecería que la distinción está dada, básicamente, por la calidad de la inserción anterior a un evento de inestabilidad laboral: una calidad que no solamente (o necesariamente, como en el caso de las trayectorias progresivas) está relacionada con el puesto de trabajo sino con los vínculos sociales e institucionales que se pueden organizar a su alrededor, sea en el mundo asalariado o no. La generación de recursos sociales, económicos o individuales para enfrentar eventos de inestabilidad es un proceso de larga duración para el que se necesita tiempo pero sobretodo que supone la posibilidad-capacidad de estar incluido en sistemas de protección que habiliten la prevención de posibles daños. Este tipo de resultados es indicativo de la importancia de la mirada longitudinal y dinámica para observar los procesos de inseguridad laboral en la medida en que la diversidad de los comportamientos de estas trayectorias está dando cuenta también de la complejidad (social y temporal) que suponen los procesos de inclusión social. La debilidad de la distinción en el tipo de inserción para condicionar procesos de inseguridad reforzaría la importancia de imbricar las dimensiones sociales y temporales que supone el problema de la inseguridad en los mercados laborales. Las trayectorias de los entrevistados, en definitiva, estarían mostrando una debilidad generalizada de las estructuras de oportunidades locales para que los trabajadores puedan generar recursos que les permitan asumir y enfrentar los problemas de inseguridad. Aquellos trabajadores que encontraron refugios institucionales relacionados con el pasado o bien que se insertaron en las actividades más productivas del nuevo modelo son los que lograron obtener trayectos más seguros. Quienes no han contado, históricamente, con estos recursos y, a su vez, quienes no tienen las herramientas para insertarse en las exigencias del nuevo modelo productivo, son los que tienen mayores posibilidades de vivir y experimentar trayectorias laborales más inseguras. Los jóvenes, claro está, son los que presentan las mayores desventajas temporales frente a una estructura que mutó antes de que pudieran advertirlo.

El tercer elemento global a considerar a partir de estos resultados es el papel que ejerce la educación en cada una de las trayectorias de análisis. Un temprano abandono de la escolaridad afectaría más a los jóvenes que a los trabajadores de las cohortes más viejas de la muestra. La

interrupción de la escolaridad es una transición que tiene diversas repercusiones para la estructuración del curso de vida subsiguiente de estos trabajadores a medida que éstos son más jóvenes. Más allá del peso valorativo que adquiere la educación en la generación de seguridad, en términos prácticos, su impacto acumulativo en el curso de vida es variable. En ese sentido, la relación entre educación, ocupación y movilidad se presentaría permeada por la cohorte de pertenencia de los trabajadores entrevistados. En ambos contextos de análisis, solamente los jóvenes profesionales de la muestra logran acceder a trayectorias irreversibles, aunque en ningún caso las credenciales educativas son garantía de seguridad para ellos. Hay un segundo vínculo entre educación y seguridad que también es diferenciado por la cohorte de pertenencia. Entre muchos de los entrevistados de la primera cohorte se observa la construcción de una formación y la acumulación de un capital cognitivo especializado y relacionado con diversos oficios en simultáneo con el desarrollo de la carrera laboral. La selección de la "profesión" se ejecuta, en esos casos, a partir del puesto de trabajo y se va mejorando con el tiempo. Entre los más jóvenes entrevistados, en cambio, se vislumbra una desafiliación más notoria entre empleo y calificación. En primer lugar porque "se aprende antes" y no "durante", y en segundo lugar porque se observa una mayor separación entre calificación y puesto de trabajo, donde la carrera laboral se puede realizar con relativa independencia de la empresa a la que se pertenece, que además es una pertenencia más difusa y vaga. En los casos más extremos, a veces el aprendizaje obtenido a partir de la corta trayectoria laboral recoge experiencias más negativas que positivas y, especialmente, de gran desconfianza al mundo laboral inmediato. Las duraciones tan cortas de los más jóvenes resultan así insuficientes para aprender oficios, para capacitarse a través del puesto de trabajo o incluso para establecer lazos sociales más duraderos o estables.

Una cuarta vía de análisis que pueden arrojar estas observaciones es la dificultad para establecer un vínculo unívoco entre las trayectorias laborales más inseguras y el impacto de otras transiciones familiares. Lo que dejan ver estas entrevistas es una mayor indeterminación entre trayectorias laborales y familiares a medida que las cohortes son más jóvenes. Entre los trabajadores entrevistados de la primera cohorte se observaría un proceso más acabado de individualización del curso de vida en la medida en que se encuentran en una etapa en la que prácticamente no tienen dependientes económicos y ya han transcurrido la gran mayoría de las transiciones familiares. Entre las cohortes más jóvenes, la situación es un poco más compleja. En

algunos casos, mientras la inestabilidad del trabajo se combina con formaciones de hogares, nuevos episodios de maternidad o paternidad o la presión para colaborar económicamente en los hogares de origen, entre otros jóvenes, varones y mujeres, la presencia de altos grados de inseguridad persiste en ausencia de la aparición de nuevas responsabilidades familiares: varones o mujeres que viven solos, no reciben ayuda de sus familiares pero tampoco están compulsados a otorgarla, o que han retrasado o postergado otro tipo de decisiones de vida. En ese sentido, habría otros elementos entre estos jóvenes, además de la edad, para marcar el tiempo y secuencia de la intersección de eventos laborales y familiares. Lo que sucede en realidad es que el curso de vida en el cual se inscriben estos recorridos, presenta una irregularidad en la que es complejo reconocer el peso de los factores individuales y contextuales. En la medida en que cada trabajador ejerce diversos mecanismos para "pasar" de una transición a otra, ello tiene efectos diferentes sobre las trayectorias y forman parte de un proceso interactivo, donde ningún factor parecería predominar por encima de otro a partir de criterios individuales o estructurales. Hay, por ejemplo, efectos de selección donde la capacidad de agencia predomina sobre los demás avatares de la existencia y ello se observa entre los jóvenes que prefieren y optan por la desocupación ante un trabajo precario (aunque tengan "responsabilidades familiares"). Hay efectos de transición donde lo que sobresale son los constreñimientos contextuales como en el caso de aquellos trabajadores sin calificación que aceptan "cualquier" trabajo porque *"sabes que detrás de uno, vienen veinte más"*. Hay también efectos de situación en los que la historia biográfica es el principal condicionante de las decisiones adoptadas, como los que se observan en mujeres que realizan actividades inseguras e insalubres porque son jefas de hogares monoparentales cuyo ingreso es el único del hogar y donde las posibilidades de una mayor seguridad quedan subsumidas por las exigencias familiares.

Finalmente, otra de las observaciones que se podrían desprender de este análisis (y que se profundizará en el siguiente capítulo) es que, a diferencia de lo que sostienen ciertas teorías, las expectativas de una vida segura no necesariamente son las que determinan el marco temporal de la acción para los trabajadores. Lo que muestran muchos de los trabajadores entrevistados es que en plena situación de inseguridad se toman decisiones, que se pueden ejercer acciones en medio de la incertidumbre y se pueden valorar alternativas que aumenten o disminuyan la inseguridad en función de otros atributos generadores de bienestar en los sujetos. Esta especie de

indeterminación entre seguridad y acción también estaría condicionada por la cohorte de pertenencia en la medida en que son los trabajadores más jóvenes de la muestra los que tienen más capacidad de resiliencia para desvincular el dominio de los riesgos del dominio del actuar, porque, básicamente, tienen más tiempo para la recuperación y porque los costos de las sanciones morales son también menores.

Los trabajadores que conforman cada una de estas tipologías no presentan, internamente, un perfil uniforme, por el contrario, la heterogeneidad es su rasgo característico en términos de pertenencia social, nivel educativo, tipo de inserción, género o etapa del curso de vida. La dificultad para establecer correspondencias específicas entre los tipos de trayectorias y factores contextuales e individuales está relacionada con el aumento en los grados de individualización del curso de vida aunado a la mayor flexibilidad y variabilidad de sus transiciones donde la reproducción de un modelo normativo de seguridad laboral –al estilo escuela-trabajo-retiro– deviene más contingente en las tres cohortes de análisis. Cada una de las trayectorias analizadas opera, metodológicamente, como un contrafáctico de las demás, donde solamente a partir de la intersección que se observa entre tiempos sociales, biográficos e históricos en cada uno de los casos se puede dilucidar los elementos que entran en juego en el despliegue y dirección de cada una de ellas.

El reconocimiento de la complejidad para establecer pesos específicos de los distintos factores en el condicionamiento de los procesos de inseguridad laboral implica introducir heterogeneidad interindividual en el análisis de las trayectorias y permite, además, romper con determinismos como el de la sobre-socialización por un lado y de explicaciones meramente racionalistas por el otro. Los cambios en las trayectorias laborales de estos trabajadores pueden ser contingentes en función de su historia previa, biográfica y social, y también de sus expectativas futuras. La interacción entre estos efectos puede por lo tanto acentuar características de seguridad dentro de la trayectoria o bien cambiar su dirección. Son, en definitiva, las combinaciones específicas entre orden de los eventos, tiempo e historia, las que condicionan trayectorias individuales y senderos sociales diferentes en el proceso de la inseguridad laboral. En torno a los múltiples factores adscriptos, sociales e institucionales que pueden influir y condicionar procesos de inseguridad, no obstante, habría que rescatar un último elemento que podría fungir

como síntesis en materia de políticas públicas enfocadas a los nuevos riesgos laborales: según la reconstrucción realizada de las diversas trayectorias laborales, garantizar una buena entrada al mercado de trabajo (una entrada decente al mercado de trabajo) reduciría ampliamente las posibilidades de inseguridad en el trabajo del futuro.

5.4 El tiempo social de la inseguridad laboral: vínculos entre cursos de vida y estructura social

Una vez esgrimidos los primeros elementos que podrían dar cuenta de la expansión y diversificación de los procesos de inseguridad laboral a partir del análisis de cohortes, se puede complementar y ampliar dicha observación a partir del vínculo entre contextos diferenciados y cursos de vida con el fin de identificar posibles filtros institucionales y organizacionales que modulen el impacto de los primeros sobre el segundo. La relación entre estructura social (como diversidad de campos) y cursos de vida (como modalidades diferenciadas de operación en dichos campos) admite la construcción de un modelo lógico que pueda distinguir interconexiones entre trayectorias específicas y sistemas concretos de manejo y protección de los riesgos laborales.

Como se explicó en el primer capítulo, la bibliografía especializada en curso de vida está poniendo especial énfasis en la relación entre cambios sociales globales, configuraciones institucionales específicas y curso de vida de los individuos (Blossfeld y Hofmeister 2005). En una primera instancia, esta vinculación permitiría encontrar divergencias entre contextos de análisis que, muchas veces, se suponen similares, y por otro lado, distinguir patrones o regularidades locales de trayectorias laborales. Claro está que este presupuesto metodológico puede parecer más apropiado para sociedades relativamente homogéneas internamente y en cambio es difícil de sostener para estructuras sociales altamente heterogéneas y diferenciadas.

La exposición de trayectorias en los apartados anteriores deja al descubierto cómo un mismo evento como la desocupación puede inscribirse en una variedad de cursos probables. En algunos casos, la presencia de este evento no tiene un impacto mayor sobre los procesos de inseguridad (es decir, no deviene un punto de quiebre en la dirección de las trayectorias) en la medida en que son transiciones cortas y de las que se puede salir con relativa facilidad. En otros, es un evento desencadenante de una persistencia de inseguridad en la vida laboral, de la que ya es muy difícil volver atrás, pasando por situaciones intermedias en las que a veces juega como válvula

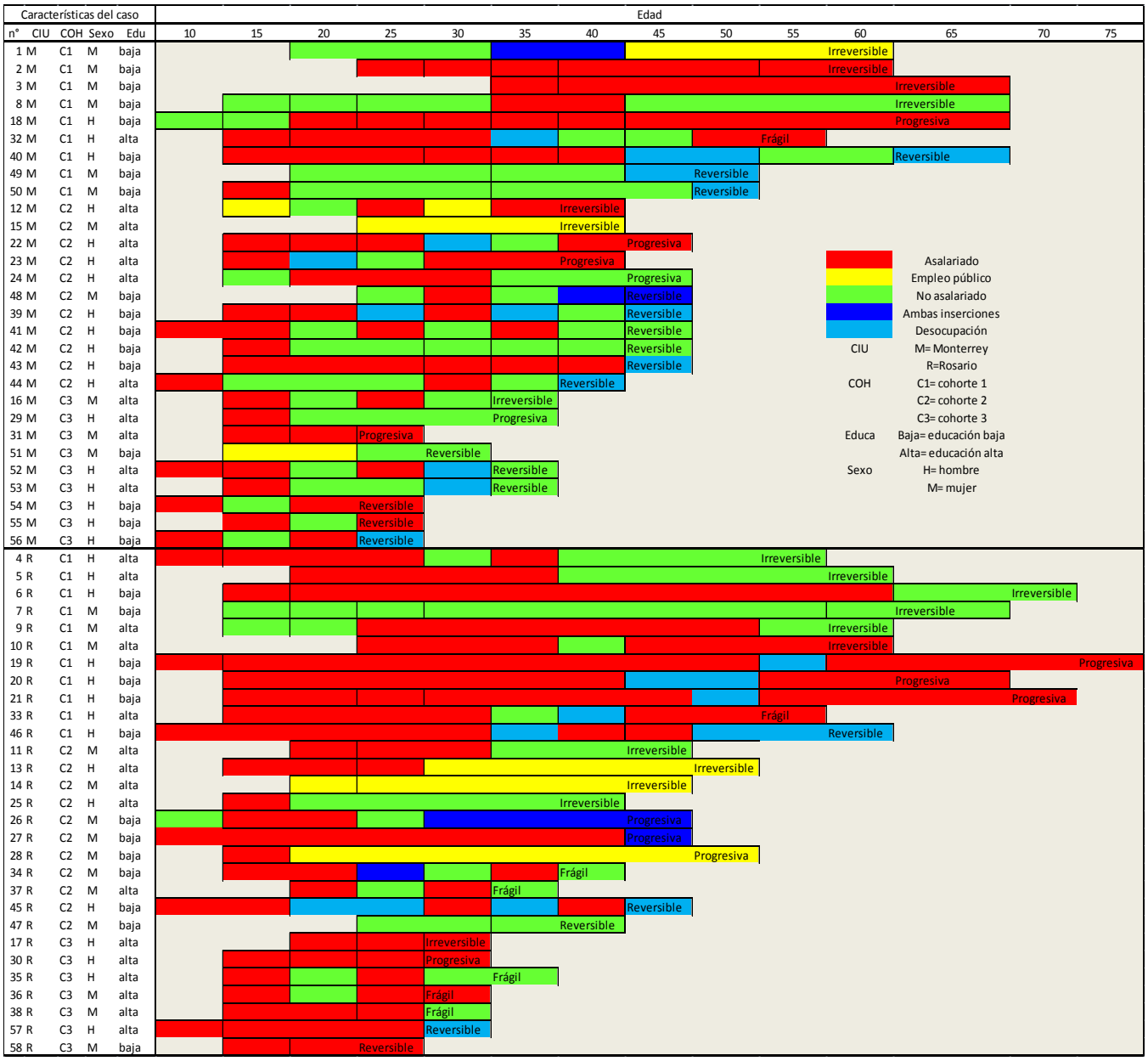
de escape hacia mejores condiciones y en otras debilita, pero sin anularlas, las posibilidades de mejoras materiales de existencia. Cada una de estas alternativas recoge, además, una particular constelación de eventos asociados que puede resultar más inteligible dentro de un contexto social determinado.

Siguiendo estos lineamientos metodológicos, se puede someter a consideración si los impactos actuales de las transformaciones laborales sobre los procesos de inseguridad, están modulados por las configuraciones institucionales y la economía política dominante en cada sociedad. De hecho, para la corriente de curso de vida, más que sobre la vida de los individuos en general, los diseños institucionales intervienen y ejercen influencia sobre los patrones temporales de los sujetos, rescatando con mayor énfasis el papel de la agencia y limitando las generalizaciones teóricas que pueden hacerse sobre los constreñimientos estructurales. El objetivo de esta sección, por tanto, es indagar en aquellos vínculos entre instituciones y curso de vida que impliquen distribuciones diferenciadas de patrones de (in)seguridad, poniendo a consideración algunas afirmaciones teóricas que, parecería, poco tienen que ver con las realidades cotidianas de estos trabajadores.

A simple vista, entre los entrevistados de la ciudad de Rosario se presentarían trayectorias más seguras y progresivas mientras que en Monterrey predominarían, especialmente, trayectorias reversibles. En ambos contextos, además, las trayectorias laborales más seguras corresponden, principalmente, a entrevistados de la primera cohorte. Por el contrario, mientras en la muestra de Rosario, las trayectorias regresivas se concentran en la tercera cohorte de análisis, en el caso de Monterrey, éstas se encuentran más dispersas entre las tres cohortes de estudio. ¿Qué indican las tendencias de estos procesos en el vínculo entre inseguridad laboral y estructura social? Al menos tres cuestiones diferenciadas. En primer lugar que existiría un vínculo estrecho entre los procesos de inseguridad laboral y el tipo de instituciones diseñadas para la protección de los riesgos laborales. En segundo lugar, que, aparentemente, las distinciones internas de los contextos de análisis pueden llegar a tener un peso explicativo tan importante como las diferencias contextuales en el condicionamiento de los procesos de inseguridad laboral. Finalmente, una observación que el análisis de cohorte no había arrojado tan nítidamente es que el proceso de inseguridad en las trayectorias laborales también se puede diferenciar a partir de la intensidad de

las transiciones y puntos de quiebre que se observan a lo largo de una trayectoria. Con relativa independencia del tipo de trayectoria predominante, lo que se observa especialmente en Monterrey es una gran movilidad y un cúmulo importante de rotaciones y transiciones en cada una de ellas.

Gráfica 9. Distribución de trayectorias laborales de los entrevistados en Rosario y Monterrey.



La primera premisa teórica ciertamente discutible en la vinculación entre instituciones y seguridad laboral es que los sistemas de protección de riesgos laborales operan como puentes entre las discontinuidades que podrían aparecer en cualquier estadio del curso de vida de los trabajadores. Serían estos sistemas los que les dan continuidad a las trayectorias individuales y así, evitarían rupturas abruptas. Sin embargo, habría que agregar que ello dependería no solamente de la calidad sino también de la extensión y del tipo de riesgos que estos sistemas están instituidos a proteger.

En el segundo capítulo de esta investigación se ha dado cuenta de las importantes diferencias en los diseños institucionales de los mercados de trabajo entre ambos contextos. La ciudad de Rosario contaría con mecanismos institucionales menos endebles que la ciudad de Monterrey para enfrentar la aparición de procesos de inseguridad laboral. Si bien los esquemas institucionales y productivos de esa ciudad, con todas sus consideraciones de políticas públicas, sociales y económicas, serían profundamente defectuosos para evitar riesgos asociados, por ejemplo, a la pobreza, a la desocupación o la propia informalidad, contaría con mayores y más sofisticados elementos institucionales para hacerle frente a la propia inestabilidad ya sea por su alta protección laboral y social (en materia de gasto social y políticas activas del mercado laboral) o por una mayor extensión y generalización de la seguridad que supone criterios más equitativos y universales de cobertura de la protección social en términos numéricos pero también de las distintas etapas del curso de vida (especialmente en la transición hacia el retiro).

En Monterrey, en cambio, se estaría ante la presencia de un patrón de protección social en el cual, los esquemas institucionales y organizacionales del mercado de trabajo reproducen en materia de inseguridad las distinciones segmentadas que han caracterizado históricamente a la heterogeneidad estructural de esa ciudad. Los elementos con que cuenta Monterrey para hacerle frente a los problemas de inseguridad son una adaptación funcional de los mecanismos tradicionales de los que se ha servido para sostener un modelo económico que ha cambiado más rápido que sus marcos de regulación: una protección laboral y social extremadamente baja, un esquema de regulación que reproduce formas muy estrictas con una cobertura compartimentada y procesos de inseguridad que replican las profundas desigualdades sociales del mercado de trabajo. Esta mayor debilidad institucional que muestra el marco regulatorio regiomontano

generaría una mayor desigualdad laboral y una protección difusa que contempla exclusivamente la transición del trabajo formal, donde no hay demasiadas seguridades antes ni después ni para aquellos que no forman parte de ese esquema tradicional.

Ahora bien, en ambos contextos parecería que las instituciones educativas muestran cierta impotencia para garantizar en la actualidad –por sí misma– y entre los más jóvenes, procesos de seguridad en las trayectorias de los entrevistados. También en ambos contextos, el tipo de inserción laboral tendría un impacto heterogéneo sobre las trayectorias más o menos seguras. Sin embargo, si se dicotomizan analíticamente las trayectorias para polarizar sus diferencias (en un espectro que no excluye situaciones intermedias), surge como aspecto contrastante que la discontinuidad y la inconsistencia en las posibilidades de seguridad laboral son más acuciantes en Monterrey que en Rosario. Mientras en Monterrey se observa una mayor heterogeneidad en las transiciones de los trabajadores a lo largo de todas las trayectorias, en el caso de Rosario las discontinuidades son menores y ocurren, en la mayoría de los casos, en la última etapa de la duración de las mismas[285].

Ello podría indicar que el sistema de protección de los riesgos laborales en Rosario es, al menos, más eficaz para inhibir discontinuidades extendidas en el mundo del trabajo. Entre los trabajadores rosarinos se observan menos puntos de quiebre a lo largo de las diversas trayectorias[286]. El problema es que cuando éstos acontecen, las posibilidades de bifurcar las trayectorias hacia mayores procesos de inseguridad son relativamente altas. Esto está relacionado con los sistemas de bienestar propios de cada una de las ciudades. Rosario es una sociedad basada en regímenes institucionales universales pero extremadamente flexibles. En ese sentido, la protección de las trayectorias laborales es más generalizada, más extensiva temporalmente a lo largo del curso de vida (y por ello se observan trayectorias menos discontinuas o con menores

[285] Ello con relativa independencia de la cohorte de pertenencia en cuanto que, como se ha visto, la brutal crisis de los últimos años condensada en el desempleo, ha afectado estructuralmente a gran parte de la fuerza de trabajo.

[286] Estas diferencias encontradas entre Rosario y Monterrey con respecto a la inestabilidad de las trayectorias laborales, también se han constatado a nivel macroeconómico entre Argentina y México. Desde esa perspectiva, la mayor movilidad, rotación e inestabilidad laboral que se observa en el caso mexicano, estaría directamente relacionada con una mayor heterogeneidad en el desempeño individual de las empresas, con una mayor presencia de población juvenil, con un mayor incumplimiento de las normativas laborales y, finalmente, con una menor capacidad de la negociación colectiva en ese país (véase BID 2004).

transiciones) pero, a su vez, es una protección frágil y porosa (dada su extrema flexibilidad) para amortiguar la inseguridad una vez que acontece. De allí que, a pesar de observarse en esta ciudad un menor número de transiciones inestables y de eventos de discontinuidad, los trabajadores tienen diversos tipos de trayectorias finales, desde las más a las menos seguras. En definitiva, parecería que a una mayor regulación por parte de los sistemas de protección social a través de políticas de prevención o anticipación, habría también mayor continuidad y estandarización de los cursos de vida de los trabajadores, aunque no necesariamente ello implica mayores procesos de seguridad laboral (porque, finalmente, los eventos de inestabilidad, aunque menores, pueden ser más intensos). Si bien entonces podría aducirse que en contextos más formales, con mayores conexiones institucionales se podría esperar una menor variabilidad en el curso de vida, la estabilidad en sí misma no es una característica suficiente para reducir procesos de inseguridad laboral.

Entre las trayectorias laborales de Monterrey se observa una gran heterogeneidad en la conformación de la carrera de los trabajadores con más eventos de discontinuidad y transiciones ocupacionales. A medida que las cohortes son más jóvenes las transiciones son más diversas, variables, discontinuas, desintegradas y con más rupturas. Lo que sucede en este caso es que la ciudad cuenta con un sistema de protección de riesgos laborales compartimentado y rígido que no solamente protege a un reducido número de trabajadores sino que lo hace con mayor facilidad durante las transiciones del trabajo formal o asalariado. Esta debilidad institucional podría ser entonces la que compulsa permanentemente a los trabajadores entrevistados hacia la movilidad ocupacional y los pasajes constantes a lo largo del curso de vida para poder garantizar niveles mínimos de seguridad. De allí que la protección de las trayectorias sea aquí más acotada, menos extensiva temporalmente pero que a su vez, dada su funcionalidad, permitiría una mayor y más rápida reinserción en el mercado una vez que ocurren eventos como la desocupación. Podría decirse que los condicionamientos institucionales tienen en Monterrey una fuerza estructural más difusa para establecer sus efectos sobre las trayectorias[287]. Al operar más autónomamente el mercado de trabajo y a través de políticas económicas auto reguladas, el sistema institucional no

[287] Recuérdese además que, tal como se intentó demostrar en el capítulo anterior, la fuerza estructural de las instituciones en Rosario logra extenderse aun a los sectores más informales de su economía (ello, a su vez, está relacionado con la menor diferenciación funcional que se observa en esta ciudad y que se retomará en las conclusiones de esta investigación).

tiene la fuerza suficiente para asegurar largos períodos de estabilidad (para ser puente de las discontinuidades, a decir de la corriente de curso de vida) pero al mismo tiempo, cuando las crisis acontecen, individuales o sociales, es el propio mercado el que ejerce mecanismos de amortiguación más específicos, tempranos y diferenciados para que éstas no tengan impactos de tan largo alcance o duración en el interior de las trayectorias. Es el mayor grado de autonomía del mercado de trabajo el que generaría posibilidades para volver más rápido a una situación previa porque éste cuenta con una mayor elasticidad para lidiar con eventos adversos pero transitorios donde, incluso, la recursividad de las trayectorias puede resultar funcional a la operación misma del sistema económico. Podría argumentarse, entonces, que en contextos más diferenciados se observarían trayectorias laborales más discontinuas e inestables pero al mismo tiempo con una mayor posibilidad-capacidad individual para generar estrategias de adaptación y dominación de las rupturas. El mapa laboral de las trayectorias regiomontanas refuerza la segmentación entre un sector protegido del empleo y una nebulosa de situaciones de trabajo expuestas a las exigencias de la competitividad y de la competencia económica.

Si en Monterrey se observa una mayor volatilidad de los puestos de trabajo que en Rosario y sin embargo en ambos casos se manifiestan procesos de inseguridad de las trayectorias laborales ¿qué elementos son los que explicarían mejor estos procesos en cada contexto de análisis? En el caso regiomontano la inseguridad laboral se introduce principalmente en las trayectorias a partir de la rotación de los empleos, ocupaciones e inserciones laborales que admiten un relativo fácil acceso a determinados puestos. En el caso de Rosario, en cambio, es el peso de la desocupación, de los bajos salarios y de la pérdida de prestaciones sociales lo que generaría los mayores procesos de inseguridad. Desde la perspectiva de curso de vida, estas diferenciaciones no son menores. En trayectorias marcadas por el desempleo, la precariedad o la desprotección social, lo que sucedería es una desafiliación institucional del curso de vida de los trabajadores en la medida en que sus transiciones quedarían más desafectadas de los sistemas de protección social porque son, además, desestabilizaciones que afectan mayoritariamente a grupos o sectores que habían estado, históricamente, protegidos e integrados. Por su parte, en trayectorias signadas por la inestabilidad propia de una mayor rotación, movilidad o amenaza permanente de pérdida de empleo, lo que provocaría, especialmente, es una des-estandarización del curso de vida en cuanto son eventos que lo vuelven menos predecible, menos normativo, y que generan muchísima dificultad para

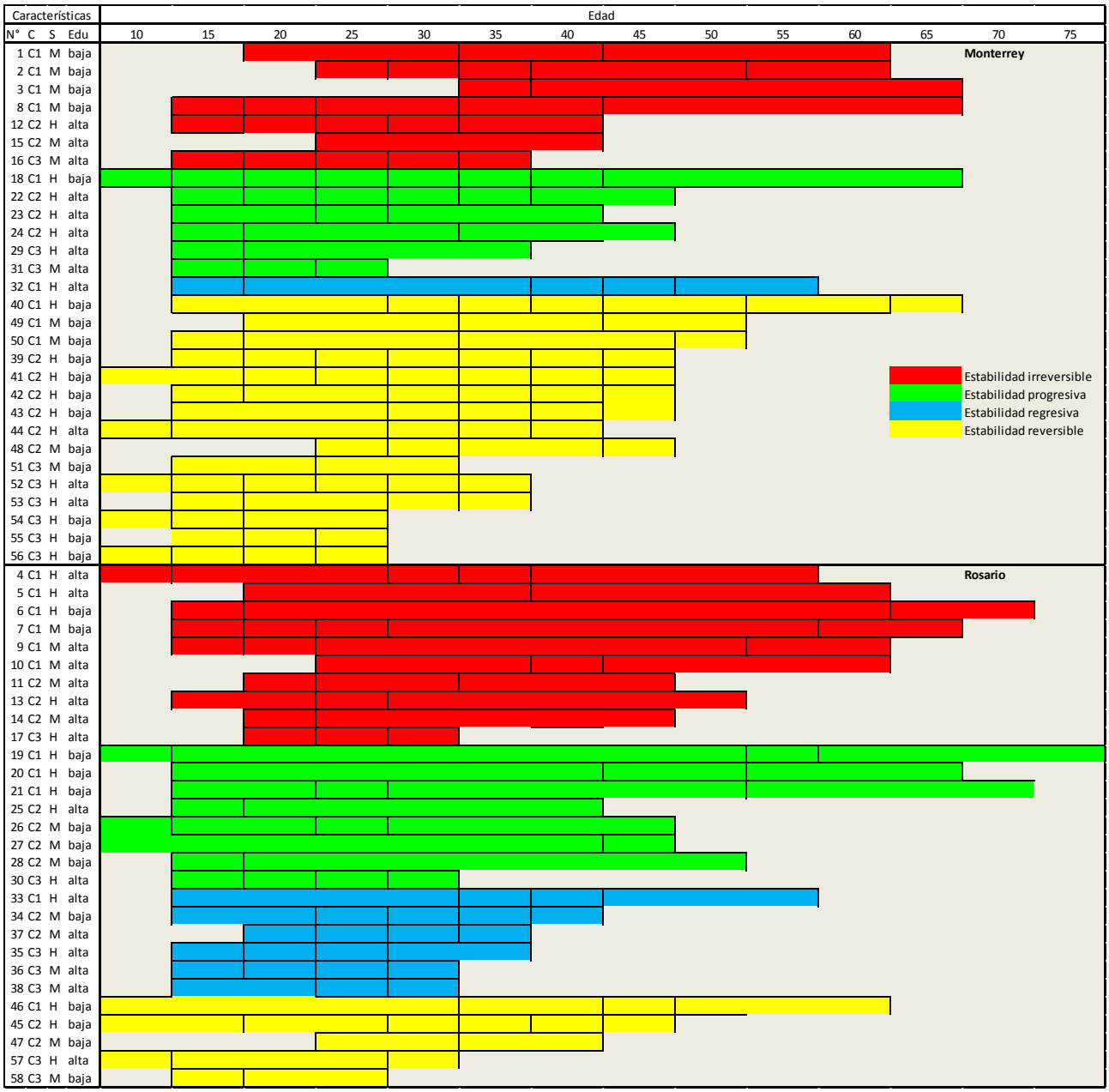
entrar en relaciones reguladas de tiempo y trabajo, y aprovechar así las formas de socialización asociadas al mismo. Estas explicaciones exigen, sin embargo, una mayor vigilancia tanto empírica como conceptual. En primer lugar porque los procesos de des-institucionalización que podrían observarse en Rosario a raíz del aumento, especialmente, de la flexibilidad laboral son, tal como se indicó en capítulos anteriores, un producto histórico, político y en cuanto tal, institucional. Es decir, detrás del aumento de la desprotección social se encuentran decisiones y técnicas políticas institucionalizadas que las admiten y las posibilitan. En ese sentido, la des-institucionalización de los cursos de vida que puede estar asociada con la mayor inseguridad laboral es, en sí misma, un mecanismo altamente institucionalizado que continúa operando con normas, criterios jurídicos y reglas de juego que constriñen y generan nuevas posibilidades en el mercado de trabajo. Que la normatividad laboral y social sea más flexible (y por ende más porosa hacia las posibilidades de desempleo y precariedad) no se traduce, automáticamente, en una ausencia de normas. Si es que existe algo parecido a un nuevo mandato social de "hacerse cargo uno mismo de su propia biografía", ello no es producto de un proceso de des-institucionalización sino que es precisamente una compulsión institucionalizada hacia el aumento de la individualización y las negociaciones personales en el mundo del trabajo. El hecho de ser individuales no niega, precisamente, la negociación.

En segundo lugar, tampoco en el caso de Monterrey la observancia de transiciones más flexibles, variables, menos prescritas secuencialmente, implican necesariamente una mayor des-estandarización del curso de vida. Si algo ejemplifica estas trayectorias reversibles es que su instalación en el curso de vida de muchos trabajadores no puede considerarse como desviada o anómala. Ellas darían cuenta de un desorden secuencial más profundo que evidentemente también se relaciona con procesos socioculturales de más largo alcance, resaltando tendencias de cambio social y combinaciones particulares de eventos que esos cambios condensan. Son estas trayectorias las que introducen, más que cualquier otra, las posibilidades de contingencia entre contexto y agencia. En cada transición, por elección o por necesidad, el individuo trae toda su historia, la interpreta e intenta adaptarse. No obstante, más que convertirse en eventos des-estandarizados, cada entrada y salida implica variaciones en las trayectorias donde éstas terminan dándose precisamente en el sentido esperado, social, individual o incluso normativamente. Aun en las representaciones sociales, más que configuraciones anómalas o desviadas, las trayectorias más

inseguras e inestables acaban auto observándose como parte inherente del propio sistema económico. Histórica, política y socialmente, lo excepcional se va construyendo como normal, como lo "estándar".

En tercer lugar, parecería que en los entrevistados de Monterrey, las posiciones estructurales o los recursos individuales, como el nivel educativo, son especialmente condicionantes de los procesos de inseguridad laboral (al menos, con una mayor fuerza regulatoria que en el caso de Rosario). Sin embargo, ello no solamente estaría relacionado con las diferencias clásicas entre regímenes más o menos colectivistas sino con la pauperización generalizada que se ha vivido en Rosario a partir de la década de los noventa. Ante situaciones de incertidumbre generalizada, como se sabe, los determinantes individuales reducen su capacidad de impacto sobre la propia agencia.

Gráfica 10. Tipos de Trayectorias laborales en Rosario y Monterrey (resumen).



Las heterogeneidades y continuidades que se observan en las trayectorias de los entrevistados de los dos contextos de análisis indicarían las dificultades históricas que muestran los sistemas locales de protección de riesgos para garantizar recorridos laborales relativamente seguros a lo largo del curso de vida. Si bien se ha tratado de exponer a lo largo de la investigación que los procesos de cambios en el mercado de trabajo no han sido uniformes en cada contexto de análisis, estas influencias se observarían entre los entrevistados en un sentido más complejo que

lo que las teorías que vinculan las diversas irregularidades del mercado con regímenes de bienestar específicos, podrían indicar (DiPetre, Graff, Luijkx, Tahlin y Blossfeld 1997). Lo que ilustra el desarrollo de estas trayectorias es que dar cuenta de sistemas locales de protección de riesgos más o menos extensivos es una distinción extremadamente simple para explicar cómo los canales institucionales se desempeñan en contextos donde pueden adquirir formar múltiples, fragmentadas y discontinuas.

Consideraciones Finales

¿Cómo se organiza socialmente "la vida de las personas"? A esta pregunta contribuye la perspectiva del curso de vida mediante mecanismos y principios que conectan el tiempo biográfico y social con el histórico. La edad de los individuos –como construcción social– es un vehículo metodológico para entender los cambios sociales desde la naturaleza temporal de la vida (social y personal). El curso de vida, en cuánto técnica de análisis, permite vincular el sendero social de una cohorte, el desarrollo de las trayectorias individuales dentro de ellas y el cambio social de manera entrelazada. La composición por edad de las cohortes y la conexión entre éstas y las estructuras sociales dan cuenta de aspectos interrelacionados entre experiencias individuales y características históricas que están detrás de las cohortes a las que los individuos pertenecen. A su vez, a través de la construcción de tipologías, las transiciones de los individuos se pueden diferenciar y relacionar para determinar trayectorias biográficas y analizar esos eventos en la vida de las personas. El análisis de las trayectorias laborales hasta aquí presentado permite dar cuenta de la relación entre tiempo, contexto y agencia en la estructura social para condicionar procesos de (in)seguridad laboral en los trabajadores entrevistados. A su vez, una comparación de diferentes cohortes permite el análisis más o menos pormenorizado de posibles cambios en los procesos de inseguridad laboral y en las dinámicas de individualización de los mercados locales, en la medida en que sólo es posible apreciar la naturaleza de una transformación ubicándola con respecto a la situación que la precede.

La primera observación de este capítulo es que en ambos contextos de análisis se asistiría a transformaciones severas entre una cohorte de trabajadores y otra, desde trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia trayectorias laborales más flexibles y abiertas, con un mayor predominio de la inseguridad laboral basada en la discontinuidad y movilidad de las transiciones

así como un difuso proceso de individualización en la medida en que factores estructurales como la educación, la pertenencia social, el género o el contexto socio cultural no serían categorías exclusivas ni suficientes para explicar las diferentes experiencias de los trabajadores. Sin embargo, esta especie de tránsito desde un "pasado colectivo" hacia un "presente individualizado", no es total, lineal ni directo, observándose tanto continuidades como transformaciones a través de las generaciones entrevistadas. Las transformaciones son graduales, complejas pero especialmente diversificadas. En cambio, las continuidades observan un curso más esperado, normalizado pues: la importancia del empleo público, la determinación de un buen comienzo, la dignidad de un buen retiro.

A partir del análisis de cohortes, los hallazgos de la investigación indicarían que los procesos de inseguridad que viven y experimentan los jóvenes entrevistados son más intensos comparados con los trabajadores de la primera cohorte a su misma edad y parecería ser que ello está especialmente vinculado con las dificultades para entrar, por primera vez, en el mercado de trabajo.

También es mayor la heterogeneidad de situaciones que se observan al inicio de las trayectorias laborales. Mientras las cohortes más viejas comienzan su vida laboral con relativa estabilidad, entre los jóvenes se evidencia una gran movilidad y un número mayor de transiciones y rotaciones entre un trabajo y otro. Esta característica es predominante entre quienes tienen menores niveles educativos aunque nunca de forma exclusiva.

En realidad, trabajadores entrevistados de las tres cohortes de análisis han experimentado procesos de pauperización e inestabilidad en sus puestos de trabajo. El universo de la inseguridad laboral es heterogéneo y de lo más variado, conformado por empleados que alguna vez fueron públicos, obreros de especialidades diversas, jubilados, empleados de comercio, desempleados de larga duración, cuentapropistas, profesionales, jóvenes emprendedores. Parecería ser que dicha heterogeneidad se origina en que no solamente las condiciones del presente definen su situación de inseguridad: también entran en juego factores económicos, sociales, culturales y biográficos vinculados con el pasado de cada uno de los trabajadores.

A su vez, la inserción laboral también mostraría un condicionamiento más heterogéneo sobre los procesos de inseguridad en el trabajo: trabajadores no asalariados que se encuentran en una mejor situación que muchos asalariados; jóvenes profesionales que experimentan una inseguridad permanente (hasta el momento de la observación, claro está); procesos de inseguridad en trabajadores que permanecieron toda su vida en la salarización; y jóvenes cuyo primer empleo se realiza bajo condiciones de precariedad absoluta. Parecería que, en muchos casos, el trabajo asalariado estaría perdiendo su jerarquía relativa –e histórica– como garante principal de la seguridad laboral.

Otro punto relevante es la indeterminación del peso explicativo de la educación como condicionamiento de los procesos de inseguridad. Para muchos trabajadores jóvenes, la educación formal no garantizaría el dominio de las condiciones requeridas para tener éxito en el mercado y, sin embargo, se convierte al mismo tiempo en una exigencia costosísima para puestos de trabajo de muy baja calidad.

Finalmente, ¿qué tanto los diseños institucionales constriñen el curso de vida individual y qué tanto habilitan continuidades a sus trayectorias? ¿Son realmente las instituciones sociales públicas las que dan continuidad y coherencia a las orientaciones biográficas? Si se asiste a cursos de vida menos estructurados, si su característica es el aumento y la configuración de nuevas inseguridades en el trabajo ¿deberían demandarse nuevos marcos institucionales que garanticen una organización más ordenada de rutinas sociales y laborales? ¿Puede pensarse entonces que un determinado régimen político y económico produce patrones diferenciados de trayectorias laborales? Los datos aquí observados no permiten fácilmente responder estas preguntas aunque admiten algunas hipótesis. A partir de su universo sociocultural, cada sociedad define cuáles han de ser las transiciones y trayectorias por las que ha de atravesar la mayoría de sus integrantes. Es claro que las trayectorias laborales son carreras incrustadas en el mercado de trabajo y en las organizaciones sociales y que, en cuanto tal, pueden operar como una interacción entre instituciones sociales y actores biográficos.

Si en ambas ciudades se observa que las trayectorias laborales más seguras corresponden, principalmente, a entrevistados de la primera cohorte de análisis, ello podría estar más asociado con la hipótesis del cambio sistémico en la protección de los riesgos, relacionada especialmente

con los procesos de globalización productiva y donde las dinámicas y experiencias de inseguridad laboral trascienden las esferas locales. No obstante esta comunalidad inicial, en términos generales, en la ciudad de Rosario se observarían trayectorias más seguras y progresivas mientras que en Monterrey predominan recorridos reversibles, dispersos entre las tres cohortes de estudio y cuya principal característica es la gran movilidad y el cúmulo de rotaciones y transiciones en cada una de ellos.

Este tipo de hallazgos permite acercarse más a la hipótesis de la diferenciación social. En sociedades basadas en regímenes institucionales universales pero altamente flexibles, la protección de las trayectorias es más extendida (aunque débil, porosa) y ello inhibe que la inseguridad laboral se presente también de manera extendida (con relativa independencia de su intensidad) y, en cambio, que se observe en momentos muy particulares, tanto de las biografías como en términos históricos. En mercados laborales donde la protección es más generalizada (aunque, se insiste, flexiblemente), los cursos de vida de los trabajadores se observan más continuos y estandarizados. Ello, no obstante, no implicaría directamente que los procesos de inseguridad laboral sean más leves (porque, finalmente, los eventos de inestabilidad pueden ser más intensos) sino más homogéneos. Podría decirse que el mercado de trabajo rosarino es más igualitario en la distribución de riesgos (que son intensos) que el mercado regiomontano. La heterogeneidad en las trayectorias laborales que se observaría en Monterrey, con más eventos de discontinuidad y rotación laboral, especialmente entre los jóvenes, indicaría las dificultades de origen que encuentran los jóvenes para ingresar en el mercado de trabajo, con protecciones más acotadas, menos extendidas temporalmente, donde la fragmentación del mercado, la segmentación de la sociedad y, en general, la diferenciación del propio sistema social (económico y político, fundamentalmente) se traduciría con más facilidad en una mayor fragmentación en el curso de vida de los trabajadores. Podría argumentarse que, entonces, en contextos más diferenciados se observarían trayectorias laborales también más diferenciadas pero, a su vez, con una mayor posibilidad-capacidad individual para generar estrategias de adaptación y dominación de las rupturas.

Si los sistemas de protección de riesgos laborales admiten la figura de puentes para enlazar discontinuidades en las trayectorias, en Rosario el puente es colgante (frágil, flexible) pero cuenta

con todos y cada uno de los tramos necesarios para pasar del otro lado. En Monterrey, en cambio, el puente es de cemento (firme, sólido) pero tiene demasiados trechos con hoyos y hundimientos (especialmente al inicio y hacia el final) que dificultan seriamente las posibilidades de llegada al otro extremo. Y ello es así porque, en Rosario, el principal puente de protección social se instituye aún, a partir del estado. En Monterrey, como se sabe, el cemento lo provee, principalmente, las grandes empresas. Ambos amortiguan de ambos lados, la distinción está dada por la extensión y fuerza (y por la lógica que subyace) a cada una de estas suspensiones. En Monterrey, las posibilidades de cruzar el puente dependen, especialmente, de las habilidades de cada quien. En Rosario se sufre la inestabilidad, da vértigo por lo endeble, se percibe el temblor de la fragilidad pero, a su vez, se tienen mayores certezas sobre las oportunidades para llegar al otro lado.

De todas formas, parecería ser que las carreras laborales en la actualidad están marcadas por experiencias individuales de mayor discontinuidad y por tanto por el aumento y repetición de transiciones en el mercado de trabajo. A su vez, si bien estas transiciones están reguladas y administradas institucionalmente también son negociadas individualmente y mediadas por redes sociales. Si ello es un cambio cultural fundamental o la profundización de un estado de cosas que ha estado históricamente presente en nuestras sociedades no inhibe la carga de su extensión en la estructura ocupacional así como en los diversos contextos de análisis. Lo que mostrarían las trayectorias laborales aquí analizadas es que, en sociedades diferenciadas, coexisten simultáneamente varias modalidades de curso de vida con transiciones y trayectorias variables, diversas y no siempre sincronizadas con los tiempos sociales. Cada una de las trayectorias es el producto de muchas y complejas fuerzas que en un momento determinado del curso de vida se interconectan para privilegiar, en mayor o menor grado, capacidades y posibilidades de elección. En ese sentido, dos hallazgos son particularmente relevantes a partir de esta información: las diferencias internas podrían ser tan contundentes como las distinciones institucionales (aunque también más complejas) para explicar la diversidad de trayectorias laborales desde la perspectiva de la inseguridad. En segundo lugar, dicha complejidad radicaría, principalmente, en las combinaciones específicas entre tiempo individual, social e histórico que ejercen su influencia sobre estos procesos. Las particularidades temporales, especialmente en términos de duraciones y etapas del curso de vida, parecerían tener un alcance explicativo tan importante como los condicionamientos contextuales para comprender los procesos de inseguridad en el mercado de

trabajo. Podría hipotetizarse que cuando el vínculo entre estructura social y curso de vida es más contingente, el principio de acentuación de las diferencias individuales se vuelve más relevante. Posiblemente la manifestación de mayor claridad que arroja la reconstrucción de estas trayectorias sea que la combinación entre elementos institucionales, el funcionamiento de los mercados de trabajo y las biografías individuales no es directa ni lineal para explicar los procesos diferenciados de inseguridad laboral, donde su vinculación deviene necesariamente una pregunta empírica que no puede ser respondida exclusivamente a partir de postulados teóricos generales.

Evidentemente, el conjunto de trayectorias laborales aquí analizadas no agota las posibilidades de su universo ni expresa todas las modalidades de (in)seguridad que se pueden encontrar en el mercado de trabajo. No obstante, ellas permiten, al menos en parte, deslindar algunas de las dinámicas sociales que expresan y a la vez disimulan. Bajo la diversidad de estas trayectorias es posible encontrar ciertas lógicas sociales que alimentan la producción e inhibición de inseguridades en el mercado. No se ha pretendido predecir o determinar la intensidad de los cambios sino examinar y discutir si, y hasta dónde, las narrativas biográficas revelan la posibilidad de estas transformaciones en el contexto global de los mercados laborales locales y en ese sentido, cada uno de los relatos conserva toda su carga: "algo se expresa cuando se encarna de tal manera que es manifiesto" (Taylor 2005).

Ahora bien, hasta dónde estas diferenciaciones en la combinación entre mercados de trabajo, regímenes de bienestar, generaciones y curso de vida, producen respuestas distintivas a estos procesos de ajuste es la pregunta que se intentará responder en el próximo capítulo, con el fin de de atender el sentido que adquieren para los trabajadores los procesos de (in)seguridad así como el conjunto de dispositivos que despliegan para enfrentarla. A partir de los hallazgos esbozados hasta el momento podría adelantarse que el contenido que se le puede dar a las percepciones de (in)seguridad laboral seguramente adquiere significaciones distintivas y, ciertamente, contradictorias, desde la complejidad a través de las cuales los individuos negocian en la actualidad su relación con el trabajo. En el siguiente capítulo se pretende analizar el significado que adquiere la (in)seguridad laboral como experiencia cotidiana en la evaluación de la propia vida de los trabajadores y los distintos dispositivos sociales que utilizan para enfrentarla. Para ello, necesariamente, se debe contemplar un desplazamiento de la esfera exclusiva del

mercado de trabajo y abarcar los distintos espacios de sociabilidad y reproducción social que condicionan y son reconfigurados por los trabajadores.

Capítulo VI

Estilos diferenciados en el manejo de la (in)seguridad en el mundo del trabajo

Introducción

Fiado. Empeños. Tandas. Créditos. Pago en cuotas. Abuelos cuidadores. Hijos con seguro médico para sus padres. Fatalismo. Programas sociales. Cursos de capacitación. Descalificación de los puestos de trabajo. Migración. Discriminación al recién llegado. Apatía. No pagar el alquiler o la renta. No tener hijos. Tener hijos. Volver a la casa de los padres. Mentalidad gerencial. Aburrimiento. Tener mujer. Mantener los horarios de antes. Indignación. Buenos contactos. Ilegalidad. Frustración. Competencia voraz y perversa. Buenas costumbres. Aprender a desconfiar de las personas. Andar de vago. Brincarse al jefe. Quedarse quietos y callados. Estudiar de por vida. Integración espacial cuando no se puede acceder a la integración social. Desesperación. Especular. Vergüenza. Metas a plazo instantáneo. Abandonar la escuela. Conformismo. Impotencia. Idear. Estas son solamente algunas de las selecciones que se encuentran en los relatos de los entrevistados con respecto a las percepciones que genera la sensación de inseguridad en el mundo del trabajo. Cada una de ellas no son categorías estáticas sino parte de un proceso de reconstrucción social en un momento determinado de las trayectorias laborales y cuya concreción en acciones individuales no es obvia ni directa. En cuanto tal, forman soluciones subóptimas que –todas ellas– suponen algún grado mínimo de compromiso, de innovación y de confianza, hacia alguien o hacia algo, ya sea en términos públicos o privados.

En el capítulo anterior se ha intentado mostrar cómo, ante el deterioro o la ausencia de ciertas regulaciones colectivas para dominar los avatares de la existencia, se podría asistir a un aumento de trayectorias laborales frágiles o inseguras, especialmente entre las cohortes más jóvenes. Frente a estas transformaciones, queda preguntarse si realmente la inseguridad laboral es una categoría omnipresente en la vida de los trabajadores o hasta qué punto puede convertirse en una representación totalizadora del mundo laboral (y de la vida). Si la sociedad de riesgo es una expresión que excede los límites del sentido común, que hipertrofia el propio concepto, es necesario invertir la pregunta y analizar cuáles son los principales mecanismos que utilizan los trabajadores para responder a situaciones específicas de inseguridad, no solamente para aclarar lo que ésta encubre, sino también para nombrar lo que no forma parte de la misma y, a su vez,

desinflar esta especie de obsesión generalizada alrededor del término. Se intentará en este capítulo de desentramar cómo viven y perciben experiencias de (in)seguridad laboral los trabajadores entrevistados. Bajo la diversidad de trayectorias laborales, el objetivo es comprender lógicas y dinámicas sociales que pueden alimentar procesos de inseguridad que expresan, disimulan y, a su vez, repercuten en las demás esferas de la existencia individual. En los diversos estilos que utilizan y reconstruyen los trabajadores se pueden encontrar lógicas de anticipación, de negación o de reacción, donde la seguridad laboral puede aparecer como un dilema individual o colectivo, como una cuestión de decisiones o elecciones en un contexto determinado de límites sociales y funcionales.

Si en la primera parte de esta investigación se privilegió la mirada macro, ubicando a los sujetos en la intersección del doble sistema de las condiciones históricas y de las condiciones sociales que los hacen actuar, aquí se pone el acento en el punto de vista de los actores y de la manera en la que ellos viven estas situaciones. No es posible acceder a una comprensión del comportamiento de los actores sociales, de lo que experimentan y de lo que los motiva, sin dar un lugar previo a las coerciones objetivas que moldean su vivencia más personal. Una vez delineadas más o menos esas sujeciones, se intenta entonces pasar al otro lado de la forma. Este modo de observación complementa el enfoque de instituciones por un lado y de cambios por el otro. ¿Cómo entender las experiencias de inseguridad desde ambos lados? Incorporando a la relación entre instituciones y transformaciones las complejidades subjetivas de los actores donde cada uno de estos elementos se constituye en configuraciones de sentido.

¿Qué es lo que coadyuva a enfrentar la inseguridad y construir un determinado recorrido profesional? ¿Qué papel juegan los contextos culturales, los diseños institucionales, el pasado y el momento actual de las trayectorias y las decisiones personales? ¿Qué espacios se admiten para la determinación y la imprevisibilidad? ¿Hasta dónde las trayectorias laborales identificadas en el capítulo anterior se corresponden con una “auto percepción” de (in)seguridad en la vida de los trabajadores? ¿Qué tipos de interpelaciones generan y expresan hacia el mundo del trabajo estos entrevistados? Estas son algunas de las preguntas que se intentarán responder en este capítulo. Para ello, en la primera parte se analizan percepciones de los trabajadores a partir de las trayectorias laborales designadas en el capítulo anterior. Para la presentación de estos hallazgos

se ha recurrido a la elaboración de tipos de narrativas que buscan rescatar la diversidad encontrada en función de percepciones de (in)seguridad, significados y núcleos de seguridad de las distintas trayectorias laborales. En la segunda parte se privilegia la mirada contextual y por cohorte de pertenencia con el fin de identificar distinciones institucionales y de curso de vida con respecto a tres grandes interpelaciones que realizan los entrevistados: al vínculo entre estado, mercado y sociedad en la distribución de los riesgos laborales (dimensión social); a la relación entre experiencias y expectativas a partir de las percepciones de (in)seguridad (dimensión temporal); y a la reconstrucción de nuevas subjetividades y alteridades en el mundo del trabajo (dimensión cultural)[288].

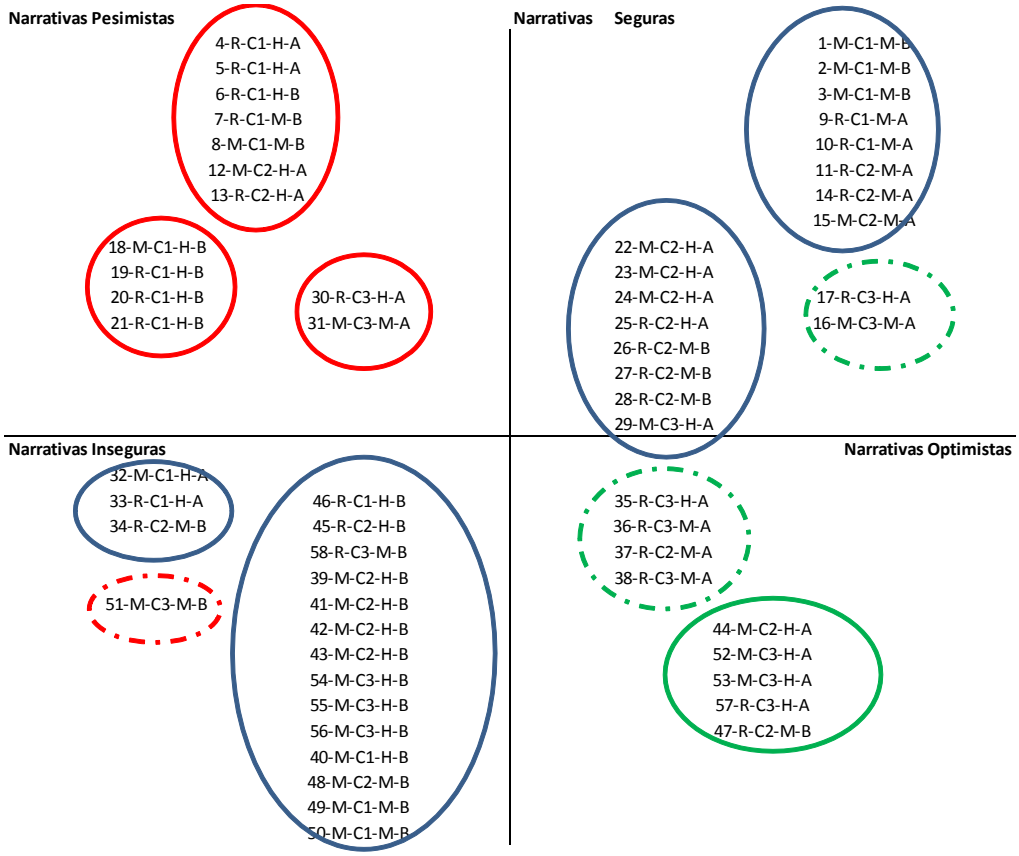
6.1 Narrativas de la contingencia: estar y/o percibirse (in)seguro en el mundo del trabajo

La gran mayoría de los entrevistados narra su trayectoria laboral desde el lugar en que se encuentra. Podría decirse, utilizando los términos de Giddens, que en los relatos de estos trabajadores se observa cierta coherencia interpretativa para auto ubicarse en el mundo laboral. En general, quienes muestran trayectorias progresivas o irreversibles logran auto observarse desde ese proceso de seguridad y, a su vez, entre quienes se ubican en trayectorias frágiles o regresivas se observan relatos que imparten la misma angustia e inestabilidad. Sin embargo, no pocos entrevistados narran su historia laboral desde un lugar diferente en que fueron posicionados según sus condiciones laborales. En términos escuetos, se podría plantear que algunos se perciben "mejor" de lo que "realmente" están mientras que otros revelan sus experiencias laborales desde un lugar más drástico del que en realidad se encontrarían[289].

[288] La selección de estas dimensiones, y no de otras, obedece a dos argumentaciones complementarias: la evidencia empírica y las exigencias metodológicas de la investigación. Desde la primera, estas interpelaciones son configuraciones de sentido que aparecen en los relatos de los trabajadores como estructurantes de su propia narrativa. Desde la exigencia metodológica, cada una de estas dimensiones contiene hipótesis específicas de la investigación a problemas planteados en cada uno de los capítulos anteriores (la mercantilización de los riesgos, el acotamiento de expectativas, el aumento de la individualización, etc.).

[289] Para esta parte del análisis se dicotomizaron las tipologías de las trayectorias con el fin de polarizar las diferencias entre los casos. Así, se conjuntaron las trayectorias progresivas e irreversibles debido a que son las que presentarían mayores elementos de seguridad laboral a lo largo de la vida y, al mismo tiempo, se agregaron las trayectorias frágiles y reversibles porque son las que, en conjunto, presentarían mayores elementos de inseguridad en la actualidad. A partir de estas dicotomías se elaboraron cuatros grandes grupos: 1. Las *narrativas pesimistas* que son aquellas trayectorias progresivas o irreversibles que, sin

Las principales características que indicarían este "desfase" entre percepciones y condiciones de (in)seguridad laboral estarían marcadas fundamentalmente por el contexto y la cohorte de pertenencia de los entrevistados. A pesar de tener condiciones relativamente estables de trabajo, son fundamentalmente los entrevistados rosarinos y de la primera cohorte de análisis quienes se perciben más inseguros con respecto a su trayectoria laboral (narrativas pesimistas). A su vez, son trabajadores pertenecientes a la cohorte más joven los que, a pesar de tener trayectorias frágiles o reversibles, se perciben confiados y seguros en la narrativa de las mismas (optimistas)[290].



embargo, se perciben como inestables e inseguras; 2. Las *narrativas seguras* que son aquellas trayectorias progresivas o irreversibles que se viven como tal; 3. Las *narrativas optimistas* que son aquellas trayectorias frágiles o reversibles que, no obstante, se perciben sin dramatismo y; 4. Las *narrativas inseguras* que son aquellas trayectorias frágiles o reversibles que también se viven como tal.

[290] En cada cuadrante de la gráfica se identifican los casos entrevistados según el tipo de narrativa y de trayectoria laboral. Cada caso contiene el número de entrevista, la ciudad de residencia, la cohorte de pertenencia, el sexo y el nivel educativo del entrevistado. Por ejemplo: "45-R-C2-H-B" indica que es la entrevista 45, de Rosario, perteneciente a la cohorte 2, hombre y de educación baja.

a. Narrativas pesimistas: la subjetividad vulnerada

La principal estrategia de observación seleccionada por los entrevistados con narrativas pesimistas para dar cuenta de los embates de sus trayectorias laborales es resaltar permanentemente los cambios ocurridos en su vida laboral en particular y en el mundo del trabajo en general. Las diferencias entre el antes y el ahora son los principales criterios que definirían sus percepciones de inseguridad y que pueden sintetizarse en tres grandes interpelaciones: la pérdida de una identidad construida a partir del trabajo; el deterioro del vínculo entre ciudadanía y empleo y; las transformaciones en los estilos de vida para adaptarse a las condiciones laborales actuales que incluyen incorporar al trabajo no asalariado como espacio de refugio y seguridad material luego de una larga trayectoria en el mundo asalariado.

El pasado laboral de estos trabajadores adquiere un carácter relevante para definir las percepciones actuales sobre su propia trayectoria. La identidad laboral construida en el pasado se termina convirtiendo en el núcleo duro del significado de la seguridad. Aunado a ello, el aprendizaje como vocación, el oficio, el sentido del trabajo, el mérito profesional, aparecen como recursos con los que todavía cuentan estos trabajadores, y a su vez, los distancia o los distingue de las generaciones siguientes. Ello está asociado con el lugar de trabajo como un espacio fundamental de aprendizaje, calificación y capacitación. La formación dentro del lugar del trabajo y, especialmente, la elección del oficio a partir del puesto de trabajo es un elemento distintivo en estas narrativas[291]:

"Cuándo tenía trece años, entré a trabajar en una fábrica de repuestos de bicicleta. Ahí aprendí mi oficio, nació mi vocación, todo lo que aprendes es vocación. Y bueno, ahí aprendí mi oficio de soldador, ahí reafirmé mi oficio, me gustó la soldadura y aprendí".

(trayectoria progresiva, 21-R-C1-H-B)

"De 1990 a 1999, ningún muchacho de quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho, veinte años no supo lo que era un martillo, ni una tenaza, ni un soplete, ni una maquina industrial. Hoy no

[291] Inevitablemente, este tipo de narrativas recuerda la lógica weberiana según la cual el trabajo no es sólo una actividad legítima sino dignificante y donde la profesión –como trabajo en el mundo– y la dedicación abnegada al trabajo profesional implican la utilidad social y el sentido ético de las conductas racionales de los individuos.

conocen nada, muchachos no lo conocen, ni una prensa. La poca gente como yo, poca, aprende computación. Una maquina sale robotizada, porque ya te la fabricaron, porque la fábrica de motores está todo robotizado. Artesanalmente nadie sabe más nada, los pocos que quedamos nos vamos muriendo, pocos sabemos lo que es manejar una prensadora, un torno, que era la base y que sigue siendo la base, porque las pymes se hacen con gente artesanal, no se hacen con máquinas que valen doscientos mil dólares, esas son las grandes pero no una pyme. Una pyme todavía está pasando la pieza en una moldadora, yo lo hago con maquinas rotativas, yo te puedo hablar de ese tema. Entonces ¿Cómo van a crecer las pymes si los muchachos no saben ni la forma que tiene un martillo?".

(trayectoria progresiva, 20-R-C1-H-B)

El nexo entre trabajo y ciudadanía sigue siendo nodal para estos trabajadores. Hay un reconocimiento explícito a la erosión de la ciudadanía laboral y de la cultura obrera a partir de las transformaciones en sus trayectorias de los últimos años, donde lo que se advierte, además, es un deterioro del concepto mismo de salario y un proceso de desvinculación en la relación entre trabajo e ingresos:

"No se podía hacer nada, en qué lo iban a invertir (las indemnizaciones) si no había entrada de mercadería. Sillas, mesas, era todo porquería y barata. Y así se fue quedando el país sin trabajo, o sea, que el beneficio para nadie, se ha quedado sin trabajo. No es que quedaron sin trabajo, quedamos sin trabajo, y los que quedaron con plata, a los cinco años se les fue la plata y ahí apareció la crisis. Algunos dijeron que con esa plata se terminaban y se engancharon con un auto de cero kilómetro ¡Y eran todos obreros! ¡No sabían qué carajo hacer con el auto! Somos gente que siempre vivimos con el sueldo y nos mantuvimos y hicimos algo y trabajamos a través de un sueldo, no de tener plata y no trabajar. No podíamos ser ciudadanos normales. No éramos normales, bueno, todo eso fue, bueno".

(trayectoria progresiva, 19-R-C1-H-B)

Especialmente en la primera cohorte, el medio posible y exclusivo para lograr no sólo seguridad económica sino autonomía, independencia, libertad personal y en fin, ciudadanía social, es a través del trabajo, donde la subjetividad también queda construida a partir del empleo. Por

otra parte, si bien desde la perspectiva de las condiciones de vida, estos trabajadores se encuentran en una posición relativamente favorable comparados con muchos de los trabajadores más jóvenes, la percepción de "una pérdida infinita e irrecuperable" a lo largo de su trayectoria laboral es inevitable, especialmente para los varones. Un análisis desde la reconstrucción de las trayectorias permite observar cómo, desde la individualidad del relato se pueden percibir estas transformaciones y dimensionar sucesos y eventos por los que pasaron miles de trabajadores en estas ciudades:

"Era un proceso de guerra fría, un lavado de cerebro, que cerraba, que no cerraba, hasta que en la mañana, y no sabía qué iba a pasar, no quedó ninguna empresa en pie…".

(trayectoria progresiva, 21-R-C1-H-B)

"¿El día que me llegó el telegrama? Bueno, por eso digo que me siento afortunado porque yo tenía mi hijo."

(trayectoria progresiva, 18-M-C1-H-B)

"Todo tiene una consecuencia. Muchos compañeros murieron de depresión, se suicidaron, las familias todas enfermas porque eran todas personas de cincuenta en el cual en el 99, 2000, 2001 y 2002 el tema era que no había quién te diera un triste trabajo, ni vender churros, ni vender limones y no cualquiera acepta ese trabajo cuando creías en tu camino, de decir, yo soy un obrero, esas fueron las circunstancias que pasaron la mayoría de los compañeros".

(trayectoria progresiva, 20-R-C1-H-B)

Para estos entrevistados, el trabajo asalariado "continúa" siendo la fuente principal de seguridad en el mercado de trabajo (aunque ya no lo ejerzan), ya sea por tranquilidad, por sus prestaciones, por su estabilidad:

"Por tranquilidad me quedo con lo otro, acá son ocho, nueve, doce horas, yo estaba más tranquilo en la fábrica, allá y no acá, me pone mal la gente, viene cada gente que a veces te sacan de las casillas".

(trayectoria irreversible, 6-R-C1-H-B)

"En los de cuenta propia te sientes cómodo porque vaya, a lo mejor trabajas menos, este…y con menos esfuerzo generas lo mismo que en una empresa con la diferencia de que no tienes las prestaciones y para tener acceso a las prestaciones y dártelas por tu cuenta si necesitaría ser una cosa muy redituable que hasta ahorita pues desafortunadamente no han sido tan redituables para mí, para darte seguro de gastos médicos constantemente, un seguro de vida, ese tipo de cosas, y cuando no es algo exitoso difícilmente no tienes para darte eso, para satisfacer esas necesidades o tener la previsión".

(trayectoria irreversible, 12-M-C1-H-A)

Pese a ello, hay un notorio desencanto de la actividad sindical producto, especialmente, de las transformaciones productivas que no solamente debilitaron al movimiento obrero sino que principalmente, diversificaron al movimiento de trabajadores. Aunque críticamente, la figura sindical aparece en las representaciones sociales de los trabajadores más seguros (y más viejos) como un actor o como un agente central de su vinculación con el trabajo, a diferencia de las trayectorias más inseguras (y jóvenes) donde su presencia se diluirá gradualmente.

"Acá se creyeron el cuento de que el sindicalista defendía al obrero y siempre usaron al partido político, siempre. Y la cuestión era que yo le tenía que pagar para que el tipo se mantenga. De qué democracia sindical me hablan si de momento el tipo de un sindicato se muere de viejo en el puesto. Y esa fue uno de los males que tuvimos los obreros. Que lo entienda cualquiera, nunca el sindicalista argentino defendió, si lo hubiese defendido, no hubiese dejado la empresa argentina en manos de esos, ¿dónde están todos esos hoy? Están todos prendidos, y quien no está prendido, le dieron tanta guita que está viviendo en Miami, en Brasil, le dieron chance para que se calle la boca, que no levante, que el negocio estaba dando para ellos".

(trayectoria progresiva, 19-R-C1-H-B)

En la actualidad, para la mayoría de estos trabajadores es el pequeño negocio la principal fuente material de seguridad hacia el final de sus trayectorias. Además de este mecanismo, la estrategia que han tenido que utilizar para poder obtener y garantizar un mínimo de seguridad en sus condiciones laborales es a través de la decisión de cambiar de estilos de vida mediante mecanismos más informales: viajar en transporte público, trabajar más horas de las habituales,

abolir costumbres cotidianas como la siesta o el corte al mediodía para almorzar y descansar, romper o fracturar el esquema familiar para reacomodar horas de trabajo, mudarse de ciudad, son algunas de las selecciones realizadas por estos trabajadores para compensar procesos y eventos de precarización e inseguridad:

"Antes estaba en casa, tenía la comida en la mesa, la tarde tenía su mate, (…) al frente pasaba uno, pasa otro y todos conocidos. Acá en primer lugar, no tenemos tiempo en mediodía, y tiene que picotear uno lo que puede, recién ahora que nos vamos a casa, nos bañamos, nos sentamos a cenar tranquilos, vemos televisión un rato, pero bueno yo digo aguantar hasta que yo cobre bien mi jubilación, yo no estoy jubilada, todavía me faltan dos años, los papeles se van a terminar en mayo del 2011 o en junio, que dios me de salud, que aguante, yo no me siento nunca en todo el día, acá como ves, así estoy siempre, se están complicando las cosas cada vez más, entonces necesitas más descanso. Mi esposo, por ejemplo dos veces se va a costar atrás de las heladeras esas, no es muy grande el lugar pero para reposar. Y acá están todos apurados, siempre. La gente que uno atiende siempre está apurada, antes no era así, digo bueno pero no nos podemos quejar porque está todo difícil, y uno se consuela porque es todo trabajo".

(trayectoria irreversible, 7-R-C1-M-B)

"Desde mediados del año pasado, digamos que tenemos un sistema de vida muy diferente, por ejemplo, acá salís a las doce, a las dos de la tarde es tan normal como si fueran las once de la mañana o las cuatro de la tarde. Allá no, a las doce se cierran los negocio y se abren hasta las tres o cuatro, después de la siesta, después de comer en familia, vas caminando por la calle y no hay nadie a esa hora, todos están en su casa. Acá no se almuerza, se come cualquier cosa, hay veces que yo a la gente no la alcanzo a entender. Y esto es de horario corrido, tienen minutos, comen a escondidas."

(trayectoria irreversible, 6-R-C1-H-B)

Lo que se deja ver en las narrativas pesimistas es que la elección por el negocio propio fue una decisión forzada, luego de los avatares sufridos en el trabajo asalariado. Son obreros o trabajadores calificados de grandes empresas que, mediante liquidaciones o indemnizaciones, lograron formar un capital que, a su vez, es un mecanismo actualizado de seguridad que proviene

de recursos acumulados en el pasado: muebles, mercadería, carteles, chapas, ubicación del local, reducción máxima de costos laborales o incluso la casa propia, son algunos de los elementos que mencionan como capital acumulado de los últimos años. Entre ellos, el trabajo no asalariado opera efectivamente como una actividad de refugio y protección frente a la posibilidad de la desocupación y el deterioro de las condiciones de vida.

"Nosotros nos casamos en el 60, en el 62 nos casamos, ahí después tuve un período de crisis, pero íbamos a empezar la casa y no la empezamos, empezó a mejorar la situación, y ahora sí, la casa, más o menos, y quedó hecha. Pero en el noventa, cuando pasó todo, yo pensaba, menos mal que construimos en aquella ocasión, si no ¿hoy que hacíamos?".

(trayectoria irreversible, 6-R-C1-H-B)

"No tenemos pensado la verdad, poner una persona, tiene que ser de confianza, y ahora yo tengo una nuera que le gusta mucho y cada que viene me ayuda porque le gusta pero ella está en otra cosa, no sé, si a veces no da para uno, cómo le pagas a otra persona."

(trayectoria irreversible, 8-M-C1-M-B)

"No, no tengo empleados, no alcanza o mejor dicho, no es necesario".

(trayectoria irreversible, 5-R-C1-H-B)

A pesar de que la mayoría de los entrevistados con narrativas pesimistas pertenecen a la primera cohorte de análisis y son de la ciudad de Rosario, también se encuentran relatos de caída y decadencia en jóvenes profesionales que cuentan con relativa estabilidad laboral en su vida. *"Yo no me visualizo".* Esa es la respuesta que da una joven profesional regiomontana a la pregunta sobre la percepción de su futuro. Esa negación –ese silencio, pues– tiene razones muy complejas. La invisibilidad de expectativas asociada a la inseguridad del trabajo se observa en muchos de los jóvenes de esta cohorte. Sin embargo, las modalidades de dicha negación difieren profundamente en función de algunas características de los trabajadores. En este caso, por ejemplo, existe la percepción de que la educación ya no es un recurso necesario para obtener un buen empleo (aunque la entrevistada cuente con ambos):

"Tengo amigos que no estudiaron y ganan mucho más que yo, y si estás en lo que estudiaste ganas poquito".

(trayectoria progresiva, 31-M-C3-M-A)

A diferencia de la mayoría de los varones más jóvenes de la muestra, esta entrevistada no pudo elegir o esperar hasta encontrar un trabajo acorde con su profesión. De allí también que, a pesar de estar inmersa en un mundo de relativa seguridad laboral, sus percepciones sean profundamente angustiantes:

"Duré mucho tiempo sin trabajo la verdad, tenía 22 años y luego a los 23, conseguí un trabajo que ya estaba bien desesperada, y fui a muchas entrevistas, te pedían experiencia o te pedían, me decían que no porque no había estudiado aquí. Hasta que entré al banco. Sí, porque no es una parte de mi trabajo, no es lo que yo quiero hacer pues, pero me cansé de buscar y lo que es mi carrera no hay mucho campo, y si lo hay es mal pagado, aquí tienes muchas prestaciones que en muchos lugares no te dan. Pero yo siento, que digo, por algo estudié y siempre estudié bastante, no siento que sea remunerado, o la experiencia, que a lo mejor trabajé por períodos, pero también hice prácticas y servicio por mucho tiempo, y agarré más experiencia, pero no pude. Y al final había muchos roces por eso con mi papá. Nunca he sido de no hacer nada en la casa, siempre trato de hacer algo en la casa, pero mi papá como que, ya trabaja, no porque no pudiera mantenerme si no porque le molestaba que estuviera sin hacer nada, sí, al final había roces por eso.

¿Y cómo lo resolviste?

No lo resolví, él me metió a trabajar al banco".

(trayectoria progresiva, 31-M-C3-M-A)

En casos como éste se puede observar una renuncia explícita a la calificación y a la combinación trabajo-carrera como mecanismo central de enfrentamiento a la inseguridad. Dicha renuncia, además, puede ser impuesta por mandato paterno o por el rol de hija mujer en la familia de origen. El aburrimiento y la falta de satisfacción laboral que le acarrea trabajar en algo que no le gusta, que no es para lo que se preparó, que anula su capacidad creativa y aumenta su docilidad

y falta de control sobre su puesto, genera consecuencias inmediatas en la sociabilidad de esta joven:

"¿Divertirme? Es que mira, llego a la casa, tengo que hacer cena, hacer la comida del día siguiente para llevarme al trabajo, de aquí siempre salgo ocho u ocho y media, y el fin de semana, sí, pero escojo un día para lavar y otro día para descansar o para salir con mi novio, porque si quiero ir al cine, pienso, sacrificas horas de sueño porque ya no hice el lonche del día siguiente".

(trayectoria progresiva, 31-M-C3-M-A)

En general, estas narrativas pesimistas se orientan, principalmente, por el declive, el deterioro, a partir de una visión difusamente trágica de un pasado perdido, de *"algo que ya no existe"*[292]. En este tipo de trayectorias, desde la visión ética del análisis, las estructuras temporales que la contienen, combinan formas narrativas de emergencias con formas narrativas de caídas. Es decir, al vivir algún evento desafortunado, una trayectoria laboral segura o progresiva se narra desde el declive y finalmente es considerada como un fracaso. Evidentemente, lo primero que se podría pensar es que estas percepciones obedecen a la etapa del curso de vida en la que se encuentran la mayoría de estos entrevistados que, en definitiva, pueden "darse el lujo" de narrar su trayectoria desde la tragedia porque se encuentran al final de la misma (y en ciclos familiares en proceso de extinción). No obstante, lo que también indicarían estos relatos es hasta qué punto las transformaciones del mercado y las crisis económicas ocurridas durante los últimos años calaron en los modos de vivir y experimentar el trabajo. Por ende, en el plano de la subjetividad, parecería haber aumentado entre estos trabajadores de capas medias, un sentimiento de indefensión generado, especialmente, por el repliegue de fuerzas colectivas protectoras que existieron en el pasado pero también por la preponderancia que ha adquirido lo individual por sobre las lógicas colectivas. En ese sentido, habría una especie de pasado común, social y estructural que logra permear las condiciones meramente individuales y expresar desde el relato personal lo que en realidad le ocurrió a gran parte de los trabajadores, aunque no sean ellos mismos, mostrando una

[292] Al respecto, Rose (1985) plantea que el uso retórico de un pasado en cierta medida "idealizado" sigue siendo un recurso y características de pensamientos neoconservadores latinoamericanos.

especie de compromiso moral con esa época[293]. La sensación generalizada de desprotección que muestran estos trabajadores está relacionada con que, además de ponerse en duda objetivamente, la seguridad se construye como necesidad social. Incluso en sociedades históricamente vulnerables como Rosario, el trabajador asimiló la seguridad del estado protector como proyecto social –la volvió conciencia práctica para el obrar, en términos de Giddens– aunque no la tuviera realmente[294]. La fuerza totalizadora de la moralidad de los pactos sociales podría ser más potente que los criterios políticos y económicos para su cobertura, su cumplimiento o para su derogación. De allí también que se observen pocos casos de trayectorias pesimistas en la ciudad de Monterrey, donde a la vez que la ciudad, en general, no percibió esos cambios abruptos en materia de desempleo, se aprecia, como se verá más adelante, un patrón más mercantilizado e individualizado de las narrativas laborales, desde una perspectiva cultural pero también moralmente vinculante.

b. Narrativas seguras: innovación y adaptación de por vida

Los principales recursos, estrategias o significados que generan u otorgan un sentido de seguridad en el trabajo entre estos trabajadores (que cuentan con trayectorias progresivas o irreversibles) se pueden distinguir a partir del tipo de inserción laboral.

Los entrevistados insertos en ocupaciones asalariadas encuentran en el empleo público y las prestaciones sociales los recursos más importantes para percibirse seguros, otorgándoles una valoración por encima del salario. En ese sentido, las prestaciones que más se aprecian son el seguro médico y la jubilación, pero también incentivos asociados a la responsabilidad de las tareas como los premios por puntualidad y asistencia:

"Yo siento que me quieren mucho ahí dentro por la puntualidad que me he sacado, los reconocimientos, y tengo mis más de 20 años donde cuando cumplí los 20 años me dieron un

[293] Este tipo de narrativas es indicativo, además, de que las historias individuales pueden mantener las categorías políticas y sociales de los procesos.

[294] Esto se puede explicar mediante la teoría de la civilización de Elías o por medio de la teoría de la cultura de Thompson donde tanto el estado como el individuo aparecen como proyectos culturales y por lo tanto como construcción social que actúan como marcos de referencia para la acción (ver Lash y Urry 1998).

premio, y a la vez, mis premios de no faltar, ni llegar tarde, anuales, el año antepasado me dieron dinero y me dieron vacaciones y ahora este año me dieron vacaciones, me lo gané de vuelta".

(trayectoria irreversible, 1-M-C1-M-B)

"Yo siempre he tenido mi seguro social. Por eso hago esto, en la otra compañía, donde estaba, igual, yo siempre he tenido seguro. Sí, siempre he tenido seguro."

(trayectoria irreversible, 2-M-C1-M-B)

"Un día me dijeron, *la voy a llevar a casa Banorte, le tengo un regalo que le dejo don Roberto", le dije: "apoco", y me dijo: "sí", y me llevó, me llevó cinco mil pesos, y una charola con muchas divisiones, chocolate, de todos los chocolates me regaló y siempre me regalaba, la primera vez fue mil y se me hizo y luego dos mil".*

(trayectoria irreversible 3-M-C1-M-B)

"Fíjate que yo tengo mi crédito de Infonavit libre este…yo no he sacado casa, la casa que compramos, la compro mi esposa porque ella trabajaba y metió su crédito de Infonavit y si quiero puedo tener casa de la noche a la mañana y cuando quiera tengo libre mi crédito".

(trayectoria progresiva, 22-M-C2-H-A)

En segundo lugar, el núcleo de seguridad laboral de estos trabajadores está formado por las posibilidades de capacitación y formación permanente (*"que te preparan para cualquier evento de infortunio"*) así como por la responsabilidad y el control que se tiene sobre el puesto de trabajo. Ello es importante en la medida en que no es el contrato de trabajo o la estabilidad en el empleo lo que genera seguridad sino la prevención de la calificación a futuro así como el saber hacer presente dentro de las empresas:

"En todas las empresas siempre es la incertidumbre de que la gente siempre este entregando lo mejor de sí mismo, uno pensaba que iba ser eterno en el banco, que los departamento de ochenta, cien gentes, nunca se iban acabar, pero con el tiempo nos fuimos dando cuenta que todo se fue optimizando, todos los sistemas fueron desocupando mucha gente a medida de que se fue dando la incertidumbre y la tecnología fue creciendo más, que entre más se optimice todo, entre

más tecnologías, las labores manuales se van despareciendo, yo creo que es algo inevitable, por eso yo trato de estar al día con el cambio tecnológico, para tratar de ir un pasito delante de ella, aunque es inevitable".

(trayectoria irreversible, 15-M-C2-M-A)

"Tenemos que prepararnos, no podemos esperar a que llegue el cambio, tenemos que hacerlo antes".

(trayectoria progresiva, 25-R-C2-H-A)

"Aquí tienes que aprender a cambiar de la noche a la mañana".

(trayectoria progresiva, 22-M-C2-H-A)

Finalmente, el tercer núcleo de seguridad para estos asalariados se define a partir de la identidad social que garantiza cierto puesto de trabajo, el llamado sentido de pertenencia. Ello genera seguridad en la medida en que se forma parte de algún sistema al que no se podría acceder si no fuera por el puesto de trabajo. Para algunos se trata de sistemas amplios, asociados con la institucionalidad del mercado y los mecanismos de protección que de ella emanan y para otros se trata de sistemas más acotados, relacionados con diferencias de estatus y sector social. En cualquier caso, mediante su trabajo, estos asalariados han accedido a bienes materiales y simbólicos que les otorgan una importante percepción de seguridad:

"Y hay mucha gente que tiene muchas empresas aquí en monterrey y te pagan muy bien y puedes estar ganando muy bien pero no eres nadie, no existes para el seguro social, no existes para la afore, no existe para nada, pero ganas feria, y en cambio, puedes ganar poquita feria pero existes para todo, y yo eso no lo cambio por nada, entonces, es así como yo lo veo".

(trayectoria progresiva, 23-M-C2-H-A)

En el caso de los trabajadores no asalariados que tienen trayectorias más seguras y las perciben como tales, las estrategias para enfrentar la inseguridad en el mundo del trabajo están asociadas con el abaratamiento de los costos de productividad y la diversificación: "*el negocio tiene que tener algo diferente, sino no funciona"*. Lo importante aquí es que, a diferencia de los

trabajadores con trayectorias pesimistas, en estos entrevistados el trabajo no asalariado está más asociado a un proyecto individual, de vida, de generación de ingresos pero también de realización personal:

"Ya viste cuando vos tenés tan proyectado algo, no ves el momento en que se dé."

(trayectoria progresiva, 28-R-C2-M-B)

"La revista es un proyecto que venía desde el 87, otro amigo que continuo trabajando en el norte y estábamos estudiando y queríamos hacer una revista, pero en esa época no había ni los recursos, no teníamos experiencia, ni el ambiente de Monterrey era propicio, pero ahí estaba la espinita , y bueno, hasta que lo intentamos como en esa época del 96, 97, curiosamente él también renunció por otras razones pero parecidas de que ya estaba hasta el copete, este…entonces esa idea de pues pudo fructificar, económicamente fue factible eso, por eso ayudó en ese momento pero en realidad hubiéramos querido hacerlo antes."

(trayectoria progresiva,24-M-C2-H-A)

Entre estos trabajadores, el trabajo independiente no aparece como una alternativa final, como resultado de la falta de empleo (de hecho algunos trabajadores han renunciado a sus trabajos para realizar emprendimientos productivos) sino como una meta buscada y asociada con la seguridad y la satisfacción personal. Específicamente entre los más jóvenes, se observan algunos casos de trabajadores que participan activamente en proyectos generalizados de generación y protección de empleos. Estos ejemplos de nuevas formas de cooperación surgen a partir del trabajo *freelance*, o el llamado trabajo por proyectos. Como se sabe, es un tipo de trabajo que supone ser realizado de una vez, que es por definición temporal, que generalmente tiene tareas complejas en un período limitado de tiempo, con una falta de conocimiento exacto o preciso sobre el volumen de trabajo o sobre las calificaciones específicas que se requieren para llevarlo a cabo. En general, es un trabajo que no encaja con la idea de una carrera laboral en el mercado de trabajo interno sino que forma parte de un nuevo modelo industrial que puede incluir tanto el

sector de la construcción como el de la publicidad[295]. En cualquier caso, los entrevistados que realizan este tipo de tareas van construyendo una especie de red social con agujeros estructurales específicos donde se pueden insertar e incorporar a los demás pares que se encuentran realizando las mismas actividades. Es un nivel de cooperación sumamente interesante en cuanto es netamente generalizado, no específico, relativamente indiferenciado, donde las relaciones sociales que se pueden generar dentro de cada proyecto son poco durables y cortas pero con rendimientos sociales altos y sobretodo, permanentes. La opción de trabajar en diferentes lugares con distintas personas desarrolla un sentido de comunidad difuso y pasajero pero profundo. En esas opciones, las redes están por encima de las credenciales y la cooperación es repetida –o constante– pero sin criterios universales o fijos para evaluar el trabajo o su aceptación. Este vínculo entre redes y obtención de empleo está dado por la capacidad que tienen los mecanismos informales sobre las calificaciones formales para reducir incertidumbre, a partir de criterios difusos y particulares que suponen algún grado de compromiso pero en ausencia de marcos institucionales más estables. El dato aquí es que adquirir procedimientos no valorativos de cooperación para la obtención de empleo es una forma de socializar la inseguridad laboral y que ello no se origina, exclusiva ni necesariamente, a partir de mecanismos burocráticos o formales.

El significado de la seguridad para estos trabajadores está básicamente relacionado con tres elementos: con la identificación entre trabajo y placer, con cierta desvinculación entre trabajo e ingresos y con una apropiación individual de dicha seguridad.

El primero supone poder realizar lo que a uno le gusta, lo que genera placer, para que el trabajo sea vivido como una experiencia social además de económica. Sin embargo, ello es percibido como una excepción, como un privilegio. El derecho al trabajo digno se convierte en un elemento de mercado en el cual se deben combinar muchos factores para poder ser realizable. En estas configuraciones sociales se observa una especie de transición histórica de la exigibilidad de

[295] Algunos autores hablan de una nueva tendencia en los mercados de trabajo internos hacia la proyectización de las empresas y las industrias (Apitzsch 2010). En cualquier caso, este tipo de emprendimientos productivos supone un alto nivel de conocimiento de dichos mercados internos que va desde la interpretación flexible de sus criterios de operación hasta la creación de reglas informales por parte del propio colectivo de trabajo, estableciéndose así procesos relativamente claros de regulación social que son los que, en definitiva, permiten o habilitan la realización efectiva de la producción.

un derecho a su reconocimiento meritocrático (los privilegiados) y, en parte, azaroso (y por ello hay que agradecerlo):

"Lo importante es trabajar en lo que a uno le gusta, no todos tienen el gusto de poder hacer eso, y eso hay que reconocerlo, hay que agradecerlo y hay que disfrutarlo. Soy una privilegiada hoy de poder hacer lo que me gusta hacer. Y si además, me reditúa, no me manda nadie...".

(trayectoria irreversible, 11-R-C2-M-A)

El segundo elemento que configura el significado entre seguridad y trabajo es la desvinculación que comienza a observarse en estos trabajadores entre trabajo e ingresos. Esta desafiliación está asociada con principios individuales, morales tal vez, que condicionan la lógica de las trayectorias:

"Nosotros venderíamos más publicidad si nos dirigiéramos específicamente al nivel alto. Nos han rechazado, o nos siguen rechazando anunciantes que creen que el periódico no tiene ningún efecto más que en las clases bajas, pero nosotros no vamos a cambiar nuestra política de llegar a todo el mundo".

(trayectoria progresiva, 24-M-C2-H-A)

En el relato anterior se observa una selección explícita y reflexiva sobre la subsunción del ingreso a favor de ciertos principios o políticas que, como decisión, puede tomar una empresa. El riesgo se antepone a la seguridad económica en pos del mantenimiento de una lógica de trabajo y de principios de organización del mismo, ambos, paradójicamente o no, condicionantes de percepciones de seguridad y satisfacción con el empleo.

En tercer lugar, posiblemente no sea casual que la mayoría de estos trabajadores sean mujeres. Culturalmente, las mujeres ingresan al mercado de trabajo a partir de seguridades ajenas provenientes, en general, de la estructura familiar. La participación en el mercado de trabajo les permite, en cambio, que esa seguridad sea propia y ya no indirecta. La mayoría de estas trayectorias están conformadas por transiciones normativas entre escuela, trabajo y retiro, cuyas regularidades serían las más cercanas a cierta prescripción cultural adherida a los tramos de edad.

Podría decirse que estos trabajadores no solamente son los que viven y se sienten más seguros en el mundo del trabajo sino que, además, son los más "ordenados" en su curso de vida.

Entre estos trabajadores se observa un uso efectivo de recursos públicos para enfrentar momentos de inseguridad económica: subsidios, programas de gobierno, salud pública. La figura de lo público sigue siendo importante para configurar la distribución y protección de riesgos laborales entre estos trabajadores, lo fue en el pasado y lo sigue siendo en el presente, mediante otro tipo de mecanismos. Como se verá más adelante, a medida que las cohortes son más jóvenes, el concepto de lo público se va desdibujando de las representaciones sociales como esfera central en la redistribución de los riesgos laborales.

Algunas de las estrategias para enfrentar las posibles intransigencias del trabajo asociadas con los recursos y bienes públicos, están dadas por *"tener un pie adentro y otro afuera del sistema",* y cuando los recursos estatales se agotan, se comienza a *"jugar"* con el mercado:

"Subsistís, dejo de pagar impuestos, con lo poco que entra subsistíamos, a medida que empiezas a estabilizarte, empecé a poner al día los impuestos porque a pesar de ser libertaria pago todos los impuestos. Es como que yo tengo una obligación para con mi otro conciudadano. Pero cuando no se puede, no lo pago. Primero fue el de agua, después el municipal. El último fue el inmobiliario, eran impuestos que no me iban a cortar. Y después seguís con el mercado: por ejemplo, yo me hago del televisor, del cable, lo pido, mientras me dan los tres meses gratis, a los tres meses le doy de baja. Internet, igual. Las cosas por tres meses, me regalan a veces tres meses más. Juego. Después le pido a la otra compañía, y después le pido a la otra. Sí, dentro de este sistema, tenés que tener un pie adentro y un pie afuera, y la habilidad de moverte. Yo no estoy de acuerdo que se pague ochenta pesos por un cable y no los voy a pagar nunca. Y no hay que pagar nunca internet a ese precio. A veces lo pido a nombre de mi hija".

(trayectoria irreversible, 9-R-C1-M-A)

"Un día se me ocurrió que podía alquilar un cuarto del departamento, y yo no tengo problemas con convivir con otro, fueron dos pibas, gano mucho, gano novecientos pesos, eso, si así es en Europa, es en todas partes, pero a mí eso me tenía asegurado un sueldo fijo, que no lo tenía antes".

(trayectoria irreversible, 11-R-C1-M-A)

Primero mediante mecanismos públicos (seguro médico, pensiones, impuestos) y en segundo orden, alternativas informales del mercado. Esa es una de las lógicas estratégicas de estos trabajadores cuando se enfrentan a problemas de inestabilidad laboral donde las principales diferencias están dadas por el tipo de inserción ocupacional: entre los asalariados predomina la lógica del empleo de por vida con sus respectivas prestaciones sociales; entre los ex asalariados, sobresalen las estrategias familiares y el abaratamiento de los costos de productividad en el mercado de trabajo; finalmente, entre los más calificados se observa una combinación entre desvinculación del puesto de la profesión y estrategias alternativas de generación de ingresos por vías secundarias (el taxi, la renta del cuarto, etc.).

c. Narrativas inseguras: inmunidad subjetiva o principio de realidad

Entre los trabajadores que tienen trayectorias frágiles o reversibles y las perciben como tales, las principales fuentes de sus percepciones de inseguridad estarían relacionadas con tres grandes procesos: la precarización del trabajo asalariado donde éste se vuelve, prácticamente, una actividad forzada y no elegida (a diferencia de las narrativas pesimistas); la diversificación e informalización (costosa) de estrategias de seguridad y una mayor individualización de la protección de los riesgos laborales en un ambiente generalizado (percibido) de inseguridad en el mundo del trabajo.

A diferencia de los dos grupos anteriores, la mayoría de estos trabajadores, que han consolidado sus senderos laborales en épocas de crisis y recesiones económicas (cohorte 2 y cohorte 3), utiliza estratégicamente al trabajo asalariado como refugio, como alternativa, como selección forzada, cuando el trabajo no asalariado no genera los suficientes ingresos o no permite asegurar condiciones mínimas de bienestar. Quizás más que la jerarquización de ciertas actividades no asalariadas, lo que se ha producido en los últimos años es una degradación de algunas ocupaciones remuneradas.

Ello tiene que ver con un condicionamiento histórico al que son sometidos estos trabajadores en el mercado de trabajo. Los miembros de la segunda cohorte ya no conocieron, al menos en la misma medida o magnitud, el significado y las protecciones del trabajo asalariado tal

como lo había hecho la cohorte anterior. Para muchos de los entrevistados de esta cohorte, el trabajo no asalariado o independiente es la opción lógica para consolidar una trayectoria laboral que ha estado signada por procesos de precarización en el mundo asalariado. Por lo tanto, la vuelta discontinua, irregular y fragmentada al trabajo remunerado se convierte en una última posibilidad (porque se sabe que "*es inseguro", "que se pierde en cualquier momento", "que no pagan bien", "que hay que trabajar muchas horas",* etc.) cuando el trabajo independiente *"aprieta".* El intercambio entre trabajo asalariado y no asalariado se vive como un paso natural y lógico para enfrentar los condicionamientos del mercado aunque, en general, se prefiere este último.

"Y… volví a trabajar en la misma empresa. Me tomaron sin problemas, yo ya me había ido como veinte veces de ahí, renunciaba y cuando la cosa apretaba, volvía".

(trayectoria frágil, 34-R-C2-M-B)

"No, pos, por mi cuenta, lógico…lógico no, no, no, no… porque, por decir, yo conozco las piezas, conozco donde los venden, y me dan precios, he descubierto eso que no sabía antes yo. Hay ganancia hasta en la pieza a veces y sin moverte…sí, he visto, porque tu llegas normal y no te dan descuento ni nada y a un mecánico y sí le dan un cierto descuento y porque pues si la pieza esta cara, mil pesos, mil quinientos pesos, pues ya te dan, ya te dan un diez o quince por ciento, ya estamos hablando de cien, doscientos o trescientos pesitos muy buenos, aparte la mano de obra y sí deja realmente, sí deja. Yo a lo que aspiro, como te digo, es al montacargas. Ahorita el que me interesa hacer es el de montacargas, ando viendo con un chavo, vamos a dar mantenimiento, a limpiarlos a las empresas, nada más que actualmente no me localizó porque estuve trabajando en otra empresa yo, pero sí, a eso es a lo que aspiro el día de mañana, tener mi montacargas".

(trayectoria reversible, 40-M-C1-H-B)

El hecho de estar participando permanentemente en un ambiente de trabajo precarizado puede contribuir a explicar por qué, para los asalariados más jóvenes de este grupo, las prestaciones sociales, a pesar de ser un recurso objetivamente importante del que disponen, no se perciben como tales y, en cambio, lo que se observa es un desconocimiento o una falta de reconocimiento de dicho recurso y derecho:

"Aquí saco…es que a la semana son mil pesos pero, me dan comisión al mes, como unos mil o mil doscientos en total

¿La comisión por qué te la dan?

Pues no sé, pero me la dan

¿Tienes alguna prestación aquí?

Sí, seguro, vacaciones, no me he informado pero sí, creo que tengo".

(trayectoria reversible, 55-M-C3-H-B)

"Como quiera el seguro casi uno no lo ocupa, se tardan en atenderte, prefieres ir con un doctor particular si es que se ofrece".

(trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B)

La precariedad que acusa la mayoría de estos empleos se refuerza a través de un uso extendido de mecanismos informales (y flexibles) dentro de instituciones laborales formalizadas. Empresas en las que la forma de pago a los empleados es irregular, *"poco cumplidoras";* establecimientos donde *"no hay reglas a qué avocarse porque depende del humor del jefe y de los arreglos con las compañeras"* o bien donde las reglas *"están personalizadas, según quién esté a cargo en ese momento"* o dado que *"las reglas no son claras, siempre hay favoritismos que nadie entiende";* la imposición del miedo a pesar de tener un contrato: *"siempre nos dicen que tenemos que cuidar el trabajo y ponernos la camiseta";* percepciones de los obreros según las cuales *"el empleado ya no cuenta porque se perdió el concepto de participación de los empleados en las empresas"*; ausencia de apoyos institucionales para el acceso al crédito en empresas de punta pero con organizaciones internas de *"tandas entre las compañeras";* instituciones bancarias cuyo *"esquema de ahorro ya no es suficiente y hay que buscarle por otro lado";* firmas en sectores de punta donde *"tenemos proyectos con empresas de millones de dólares y nos pagan de a cien pesos por mes"*. Estos fragmentos dibujan un clima de extensa informalidad dentro de segmentos laborales formales, entre diversas posiciones de trabajadores que muestran un bajo nivel de institucionalización y un uso de elementos de cultura tradicional de las empresas que pueden

convivir dentro de establecimientos que, se supone, operarían bajo regímenes formales de contratación y generación de productividad.

En el caso particular de las mujeres de este grupo, las condiciones de trabajo son extremadamente duras: el ambiente es hostil, de mucho control y, en ese contexto, cualquier modificación o cambio favorable es percibido como una mejora sustancial en sus condiciones laborales, donde la concepción y exigibilidad de derechos se vuelve frágil y difusa:

"Una vez ya teníamos que ir a comer, y me dijo mi jefe, tienen que terminar eso, y yo le dije es que tiene que respetar nuestra hora de comida, no pues no van a ir a comer hasta que lo terminen, y yo me fui a comer, que tal si me desmayo. Tampoco quieren que hablemos por que nos ven por las cámaras".

(trayectoria reversible, 50-M-C1-M-B)

"Dice buenos días o va y se asoma (el jefe) pero el anterior no, iba pero nunca, jamás saludaba, alguna que otra vez, pero nunca se reía, nunca nada, ahorita con este nuevo jefe que tenemos, ya no llevamos nuestro papel sanitario".

(trayectoria reversible, 48-M-C2-M-B)

Entre los trabajadores que viven las situaciones más apremiantes en el mercado de trabajo, el fiado, el trueque, la mano de obra secundaria dentro del hogar, son mecanismos relativamente comunes y predominantes en ambos contextos. A ello se agrega, además, una diversidad de estrategias que es más amplia comparada con los tipos anteriores: la migración, la venta de productos casa por casa, la construcción de un tejaban en terrenos ocupados, la ocupación de casas abandonadas, las tandas y créditos informales e incluso, actividades delictivas o evasivas, se encuentran entre las principales formas de enfrentar a la inseguridad en el mercado laboral.

"Yo dependo aquí atrás de una tiendita que tengo, de decir…así de abarrotes y tenemos un gasto ya más o menos estimado, de decir, cuatrocientos, quinientos pesos y ya sabes leche, soda, tortillas, pan, la niña, jugos…entonces puedo decir, a veces no tenemos, no tenemos y ah cabrón, no ha habido jale, ni tú has lavado ni planchado ni te ha salido nada por ahí, ni yo tampoco ha salido nada, y se va, se va la semana y de repente que nos hablan del salón …ya son doscientos

pesos, y de repente un camarada oye fíjate que échame una mano acá y que el carro se descompuso y ya son doscientos cincuenta pesos y sí se puede, y ya se hizo la tienda, entonces así pasa, a veces cuando ya es muy extremadamente…bien dramático".

(trayectoria reversible, 42-M-C2-H-B)

A pesar de sus condiciones de trabajo, entre estos trabajadores se puede observar aún a la estabilidad como meta laboral, como objetivo, sino alcanzado, a lograr. Una estabilidad que permita combinar bienestar económico, acotado, pero con cierto gusto y placer por lo que se hace. La mayoría de estos entrevistados (pertenecientes a la cohorte intermedia) tienen expectativas de crecer en su trabajo pero también de vivir más tranquila y dignamente. Se observa determinación, planes trazados, previsión del futuro:

"Yo cuando tengo algo en la cabeza, a corto o a largo plazo, lo cumplo. Siempre, de chica, yo decía, qué lindo tener un local propio".

(trayectoria frágil, 34-R-C2-M-B)

"Como expectativas, tenemos el sueño no de mudarnos pero sí de poder comprar donde estamos ahora. De comprar donde estoy. Y sí, lo hablamos entre todos. No es tema de discusión sino de conversación, estamos todos de acuerdo en que queremos eso".

(trayectoria frágil 33-R-C1-H-A)

A la vez que se observa en estos trabajadores la existencia de un horizonte de expectativas, éste se vuelve más acotado o más amplio en función de la trayectoria pasada y de las condiciones actuales de inseguridad laboral. Son, en definitiva, los límites funcionales que impone la realidad:

"Fíjate que no, nunca dejaron de pagarme, lo que sí te dicen, eh, ahí te va la mitad, ahí sí, pos sí, ya hablaba antes, bueno ni modo. Pero a veces si esperas el cien por ciento, eso sí te agüita, por eso nunca hay que esperar el cien, son trabajos que haces un rato, de un día para otro, tienes que ir a la semana, es simple sacar el día. Como mi vieja es de rancho ella dice perro que no sale, no ruñe hueso, no falta como sale el pan".

(trayectoria reversible, 41-M-C2-H-B)

Este hombre, desocupado, trabajador de baja calificación, señala que no hay que esperar el cien por cien del otro porque ello no siempre se cumple y eso genera frustración. Es lo que se denomina inmunidad subjetiva, neutralidad simbólica y desconfianza generalizada frente a las condiciones estructurales del mercado de trabajo. Ello es más evidente entre los trabajadores jóvenes de baja calificación y entre los varones que más han sufrido los cambios recientes del mercado de trabajo. A diferencia de la primera cohorte en la que el desencanto social asociado con la pérdida de empleo se vive de manera abrupta, tajante e irreversible, en la cohorte que consolidó su trayectoria laboral en plena crisis del modelo de acumulación, la brecha del binomio experiencia y expectativa se vuelve más acotada porque frente a la precarización de la primera, el ajuste se hace por medio de la segunda. El acotamiento de expectativas no sólo se observa a nivel de metas, proyectos u objetivos sino también en cuanto a las condiciones que se esperan como retribuciones del mercado laboral, donde un ingreso de dos mil pesos puede constituir el techo de cristal al que se puede aspirar desde el presente. Ello podría formar parte de nuevas formas de cultura laboral donde lo inseguro aparece como lo esperable:

"Entró el 2000, en el 2001 conocí a Néstor, este chavo que te digo, lo conocí en el 2001 y este… me daba dos mil pesos en aquellos días, lo reconozco, nunca había ganado dos mil pesos hasta ese momento, y sabes qué, nunca más los volví a ganar, al menos hasta el día de hoy, eran muy buenos".

(trayectoria reversible, 41-M-C2-H-B)

Entre estos trabajadores comienza a vislumbrarse cierta percepción de la individualización de los riesgos laborales y su privatización, o bien, una de las configuraciones novedosas asociadas a la inseguridad laboral: el binomio responsabilidad- culpa. A diferencia de los trabajadores más viejos y pesimistas que analizan, desentraman y reparten responsabilidades sociales, entre estos trabajadores la carga o el peso hacia factores individuales está más presente. Es entre los trabajadores con mayores condiciones y percepciones de inseguridad donde aparece con más claridad la relación entre inseguridad e individualización en la distribución y protección de los riesgos laborales, donde "la idea" de lo público se hace compleja en las representaciones sociales, donde el concepto de derechos adquiere presencia más como referencia histórica que como mecanismo de exigibilidad:

"A mí lo único que me da seguridad en el negocio soy yo, yo misma. Yo, porque sé que voy a poner lo mejor de mí, y le voy a dar para adelante. Eso a mí me da seguridad porque yo sé que lo que yo sé lo voy a poner a disposición de todo esto. Y bueno, tienen que ser factores muy externos los que sean lo que no me deja llegar a mi meta o seguir adelante. Cosas muy extremas pero confío plenamente en mí. Espero no fallarme".

(trayectoria frágil, 34-R-C2-M-B)

"Me faltó más coco, más paciencia, más paciencia, sí…aparte es cierto que andaba muy volado con las chavas, lo reconozco también, ya sabes, no tan chavo, tenía mis veintiocho, treinta años, ya había fracasado con mi mujer pero si veía eso, lo veía divertido, traía carro, pero perdí de vista el objetivo".

(trayectoria reversible, 43-M-C2-H-B)

Así como entre los jóvenes más calificados existe la percepción de que la educación ya no es un recurso necesario para obtener un buen empleo, entre los menos educados, se observa una creencia generalizada sobre la necesidad de estudiar y contar con una profesión como medio fundamental para conseguir un trabajo estable. Pareciera que *"lo bueno, lo positivo, lo que se debe hacer bien"* para lograr cierta seguridad, está en el otro, en el que es distinto, en quien hizo las cosas diferentes a uno:

"Yo pienso que yo mismo, porque tuve muchas oportunidades que las desaproveché, pude haber hecho carrera, pude haber hecho muchas cosas pero porque me gustó el dinero o porque me gusta andar en la calle, porque me casé, porque tuve hijos, no seguí estudiando, no hice las cosas, yo digo que es por mi culpa por no tener estudios".

(trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B)

Lo interesante de las citas anteriores es que la individualidad puede generar seguridad e inseguridad al mismo tiempo. Mientras para algunos es la única fuente posible de confianza en la prosperidad del trabajo, para otros es la fuente principal de la inestabilidad y la pérdida de rumbo. A partir de un reconocimiento hacia la falta de certezas provenientes de las instancias públicas e institucionalizadas, *"la única seguridad proviene de mí y de mi familia"; "los dos trabajamos*

porque si le pasa algo a uno, está lo del otro"; "llegamos a ese acuerdo con mi mamá, ella cuidaba a mis hijos y yo trabajaba, ahora tenemos el mismo acuerdo con mis hijos". Existe una composición de protecciones que son asumidas por el entorno social inmediato y que economizan la intervención de instancias especializadas. Ello es un fenómeno que se puede observar en cada una las ciudades, que se profundiza en los sectores sociales más bajos, y que además puede aparecer como un patrón heredado que se aprehende y se internaliza mediante valores, orientaciones y habilidades. Son padres, madres y familiares mayores los que colaboran para garantizar ciertas seguridades materiales a los más jóvenes y son los hijos los que ejercen el control del apoyo informal que las instituciones públicas no brindan, principalmente en materia de cuidados y protección de la salud, para los más viejos: *"mi seguridad me la brinda mi familia", "mi marido me apoyó en todo lo que es el negocio, él hizo todo, los muebles, la pintura, siempre estuvo de acuerdo", "siempre fue un acuerdo que los dos trabajemos", "ahora yo trabajo y él cuida al nene", "termino acudiendo siempre al compa, dame un jale uno o dos meses, hasta terminar la casa", "las tandas entre las compañeras alivian mucho, sobre todo cuando hay algún evento, el cumpleaños de mi hijo o algo así", "en ese momento me la rifé, escogí por él, dejé de trabajar y pensé que en otro momento él podría hacer algo así por mí".* Que estas estrategias de cooperación para resistir a la inseguridad estén relacionadas con algunos elementos emocionales es un indicativo, también, del lugar que tienen los afectos como mecanismos orientadores de seguridad –certezas afectivas– y su influencia en la toma de decisiones.

Finalmente, quizás la referencia más explícita del proceso de inseguridad en que viven y perciben estos trabajadores a sus propias trayectorias es la sensación de un "miedo" extendido que transmiten en sus relatos no sólo por la falta de empleo sino también por la coerción moral que significa tener un buen trabajo:

"Veo que mi empresa corrieron tantos, entonces…se te va haciendo un qué está pasando, y hay desempleo, las compañías americanas que están desocupando gente, pero yo creo también hay muchas maneras, o sea, cuando no sale mi jale, hay empresas que tengan trabajo, que a lo mejor conozco personas que dicen también si pero no me llegan a lo que estoy pidiendo, si no estás haciendo nada, éntrale por lo pronto, ya aprovechas algo de sueldo con eso, yo así le hago".

(trayectoria reversible, 54-M-C3-H-B)

"Cuando me dicen te voy a pagar quinientos pesos, no, no, yo sé que no puedes aceptarlo pero siempre va haber alguien atrás de ti que sí quiera aceptarlo, entonces qué haces, pues lo acepto".

(trayectoria reversible, 39-M-C2-H-B)

Como ya se dijo, estos jóvenes perciben las condiciones de inseguridad laboral más altas de todos los entrevistados. Reciben los ingresos más bajos, cuentan con un menor número de prestaciones, trabajan más horas de las habituales y, entre ellos, hay un mayor número de desocupados. Dichos condicionamientos tienen un impacto directo y frontal sobre su percepción de inseguridad en el mercado de trabajo, donde reconocen la distinción entre la existencia de trabajo y las retribuciones del mismo. Hay entonces una visión más diferenciada, más fragmentada del mundo laboral que en las narrativas anteriores donde el trabajo lograba totalizarse como concepto y como mecanismo de integración. Los siguientes fragmentos dan cuenta de la percepción que tienen estos jóvenes sobre la precarización generalizada del empleo donde, parecería, el problema prioritario no es tanto la estabilidad del empleo actual sino el permanente proceso de reinserción en un mercado extraordinariamente móvil:

"Yo pienso que sí hay trabajo pero está bien mal pagado, a donde vayas siempre te van a pagar poco. Yo creo que se consigue trabajo para los que empiezan a trabajar, para los que no, ponen mucho requisito al trabajo, y que dicen, yo quiero trabajar y ganar algo, no me importa cuánto, para ésos se consigue trabajo, pero ya si quieres hacer otra cosa, no está fácil".

(trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B)

"Ahorita lo que he visto en varios amigos, ya los están corriendo, un amigo tiene seis, siete meses sin trabajo, se casó y trabajó en una maquiladora y le acaban de dar la casa, y ya la maquiladora recorto personal y lo corrieron, yo pienso que sí hay trabajo pero muy mal pagado, poco pero mal pagado".

(trayectoria reversible, 51-M-C3-M-B)

"Si busco un trabajo de lo que sea yo creo que sí lo encuentro, no batallaría, lógico el sueldo es bajo pero ya encontraría algo. Es que con lo de la crisis, para encontrar uno ahorita, está difícil, o sí hay, pero no está tan bien pagado, pero otro mal pagado".

(trayectoria reversible, 55-M-C3-H-B)

"Lo que gano muy apenas me queda medido, lo que gano, por eso me quería salir, pero se viene lo de la crisis y que no te salgas porque no consigues trabajo. Que te quieren dar setecientos, ochocientos por semana, y pretenden que trabajes más de ocho horas, o sea uno tiene que gastar en comida, transporte y pues no sale y no te cubre nada".

(trayectoria reversible, 54-M-C3-H-B)

A las condiciones y percepciones de inseguridad de estos jóvenes, se debe agregar otro factor, ausente en las demás trayectorias, que es la construcción de un ambiente extendido pero próximo de inseguridad. A diferencia de los trabajadores mayores que realizan balances más generales sobre la situación del empleo, estos jóvenes concretizan el ambiente laboral a partir de sus experiencias próximas y cercanas en el mercado de trabajo, cargado de desocupación, inestabilidad, y especialmente, incertidumbre con respecto al futuro, donde la mayoría de sus pares se encuentra en una situación igual o peor a la de ellos. El fantasma de la desocupación y la crisis los rodea como experiencia próxima y como ambiente generalizado. Ello implica, además, un uso profundamente endogámico y poco útil de las redes sociales. A simple vista parecería que estos jóvenes entretejen mayores dispositivos de cooperación para enfrentar la inseguridad. Sin embargo, el uso intensísimo de redes sociales (especialmente familiares) que admiten los trabajadores de las cohortes más jóvenes, especialmente de los sectores bajos y con muchos problemas de empleo, no se corresponde necesariamente con posibilidades de intercambio y ayuda mutua sino con una utilidad inmediata y focalizada de los recursos sociales que están a su disposición, y donde el intercambio es más intergeneracional que intrageneracional. La posibilidad de cooperación supone necesariamente un mínimo grado de reciprocidad donde, de alguna manera, el bienestar que se pretende es generalizado a todos los participantes del grupo y, usualmente, como producto de algún intercambio. Entre los más jóvenes, entre sus pares, aparece un reconocimiento explícito de la imposibilidad de intercambios asimétricos (es decir, que puedan

generar realmente algún rendimiento) como resultado de una igualdad hacia la baja porque "*los amigos están igual de mal que uno".* Claro que hay diferentes formas de reciprocidad y seguramente otras son las estrategias que adoptan estos jóvenes para generarlas. Lo que se quiere resaltar aquí, sin embargo, es la convivencia en un ambiente relativamente generalizado de incertidumbre donde no es nada fácil pedir ayuda o contar con un apoyo efectivo por parte de sus pares:

"Tengo un amigo que tiene seis meses sin trabajar, y todos los días va y deja solicitudes, y esto y lo otro le hablan y va y…después te hablamos y ese después nunca llega. Y ahorita le digo, ya ni te muevas porque ya ahorita ni te van a contratar, hasta enero, pero dices tú, qué difícil es pasarla sin dinero. También tengo dos amigas que están buscando, las amigas de mi pareja tampoco tienen trabajo, les sacaron horas, les están pagando menos, a mis amigas también, mi mamá ahora está buscando trabajo".

(trayectoria reversible, 51-M-C3-M-B)

"Tengo un hermano que ya tiene cuatro años y ya están por despedirlo, a él le dicen que no hay trabajo en la empresa y le dicen hoy trabajas mañana no, tengo un amigo ahorita que trabaja en telecomunicaciones y cosas así, ya le dieron hasta el quince de diciembre y dices tú ¿qué hago?".

(trayectoria reversible, 54-M-C3-H-B)

"A veces nos ponemos a platicar de los trabajos, tengo dos amigos que no trabajan ahorita y tienen carrera, o no han buscado, pero sí creo que se batalla para acomodarse en lo que saben hacer y pues yo digo que si está un poco difícil ahorita".

(trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B)

Por lo tanto, mayores condiciones de inseguridad, percepciones generalizadas de inseguridad y ambiente próximo de inseguridad, son elementos que se combinan para imposibilitar la construcción de un horizonte de expectativas más o menos acotado, como sucedía en la cohorte anterior. Aquí las expectativas son extremadamente difusas, más cercanas a una invención inmediata de la propia narración que a un proyecto individual. Estos jóvenes

entrevistados ven frente a ellos un horizonte de precariedad duradera en el cual es imposible vislumbrar algo parecido a una carrera laboral como a la que todavía aspiran algunos entrevistados de la cohorte intermedia: *"¿Veinte años? No, no tanto, quizás en cinco años sí, ahí sí me veo" (trayectoria reversible, 56-M-C3-H-B).*

En términos generales, habría cuatro grandes mecanismos que permiten distinguir las estrategias de este grupo para enfrentar la inseguridad en el mercado de trabajo: en primer lugar, un aumento sustantivo de la diversidad de prácticas y recursos con los cuentan estos trabajadores y, especialmente, de los que hacen uso. Los relatos de estos entrevistados dan cuenta de un abanico más amplio de estrategias de enfrentamiento así también como un uso más extendido y generalizado. En segundo lugar, la reivindicación que se le otorga al trabajo independiente como generador de recursos y productividad pero también como aspiración y selección. El trabajo no asalariado deviene así una alternativa válida y una consecuencia lógica y esperada de procesos de decisión individual. En tercer lugar, el acotamiento de la brecha entre concepción de derechos y "privilegios" del trabajo asalariado. Las trabajadoras más precarias dejan ver hasta qué punto, frente a condiciones de excesiva inseguridad (disfuncional), la garantía de principios básicos de la ciudadanía laboral se termina percibiendo como un obsequio, como parte de un atributo personal, anteponiendo además, relaciones diádicas a las laborales en el mismo ambiente de trabajo. Finalmente, un acotamiento sistemático para visualizar y generar expectativas de un mejor o buen trabajo en el futuro: *"Yo tengo un problema con el futuro, para mí, es difícil pensarlo".*

d. Narrativas optimistas: realismo mágico y afinidades electivas

En este cuarto grupo de trabajadores también se encuentran las mayores condiciones de inseguridad de todos los entrevistados aunque sus percepciones sobre el empleo y la seguridad indiquen lo contrario**.** El tipo de inserción laboral de estos jóvenes no representa una verdadera opción. El trabajo asalariado es tan precario como lo es la informalidad al trabajo independiente. Sin embargo, se vislumbra también en ellos, si no expectativas de cambio, mayores afinidades electivas para decidir qué tipo de trabajo realizar y bajo qué condiciones. Evidentemente, ello está vinculado con la etapa del curso de vida por la que están atravesando. Una conclusión apresurada llevaría a decir que el incremento de elecciones laborales combinadas con altos grados de inseguridad es fruto de la inexistencia de trayectorias familiares o "responsabilidades" con

terceros. No obstante, muchos de estos jóvenes son madres o padres, contribuyen al gasto familiar o desempeñan roles como cuidadores de hermanos u otros miembros del hogar.

La gran diferencia con los tipos anteriores está dada, en realidad, por el significado que le otorgan al binomio trabajo-seguridad. Lo que se observa aquí es un predominio de preferencias electivas por encima de condiciones de seguridad, cuestión difícil de distinguir en las cohortes y tipos anteriores. A pesar del clima generalizado de inseguridad en el que viven, muchos jóvenes entrevistados, especialmente los profesionales, logran combinar afinidades electivas con inseguridad laboral. La desafiliación entre trabajo e ingresos se puede extender en algunos casos hasta la separación entre seguridad laboral y bienestar. La primera ya no es condición para garantizar la segunda porque, simplemente, la definición de bienestar es más amplia, o al menos, sobrepasa, cualitativamente, los límites económicos o de condiciones objetivas:

"Tuve un montón de trabajitos así que duré muy poco, no me llenan, no me siento a gusto".

(trayectoria reversible, 52-M-C3-H-A)

"Te acostumbras a…a…buscarlo y a hacer lo que tú quieres, prefiero buscarlo a tener algo relativamente seguro".

(trayectoria reversible, 53-M-C3-H-A)

"Se me hace como que no soy tanto mucho que me guste el trabajo, trabajaría el tiempo que es, y el tiempo libre para mi novia, para mí".

(trayectoria reversible, 44-M-C3-H-A)

"Sacaba más, pero me aburrió mucho. Yo estaba descontento conmigo mismo porque yo no estaba haciendo lo que yo quería y bueno, es duro ahora porque no tengo ingreso, va a llegar un momento en que se me termine la plata y tendré que agarrar cualquier trabajo y sabia que eso pasaría, pero el bienestar de salud y anímico… ya no lo soportaba".

(trayectoria reversible,57-R-C3-H-A)

¿De qué manera se puede reinterpretar y significar el bienestar –material o subjetivo– en situaciones de inseguridad? Una de las principales objeciones que, desde la filosofía política, se le ha hecho al utilitarismo clásico es la importancia exclusiva al bienestar y por tanto, la posibilidad de sacrificar los derechos individuales en su nombre. Qué sucede, sin embargo, cuando los actores definen al bienestar, a la concreción de un determinado nivel de vida, a partir del reconocimiento de sus propios derechos individuales. Qué implicancias se pueden deducir a través de estas narrativas biográficas cuando los trabajadores dan cuenta de que por buenos que sean los rendimientos sociales, no son suficientes para compensar violaciones a otras libertades fundamentales. Para estos trabajadores entrevistados, el derecho individual no es un límite para la generación de bienestar personal sino su habilitación porque el bienestar se autodefine más por principios de libertad que por principios materiales de existencia. Al bienestar no se accede exclusivamente a partir de ajustes de seguridad laboral sino que se agregan principios de autonomía y auto realización. Entre estos entrevistados, la seguridad –como cualquier otra categoría con la que se intente centralizar la vida– pierde capacidad explicativa para reconocer aspiraciones sociales y niveles de vida particularizados. El binomio bienestar- seguridad laboral se vuelve indeterminado, especialmente si ella vulnera posibilidades de libertad individual. Se trata de una construcción de narrativas que amplía el concepto de bienestar, lo descentra de la categoría de seguridad material e introduce otros pesos específicos, fundamentalmente, en términos de derechos individuales.

Desde el pragmatismo clásico, James aseguraba que la capacidad de elegir tenía una función central para la sobrevivencia de los organismos en su entorno. En ese sentido, mantener la exigencia de autonomía frente a las imposiciones del mercado puede llegar a ser un principio organizador del bienestar tan importante como cierto nivel de vida, incluso, más allá de la libertad relativamente facilitadora que promete la educación, la racionalidad o los contactos personales.

Como se mostró en capítulos anteriores, el elemento social de las sociedades modernas es una construcción histórica que en la región ha sido menos activo en el proceso de generación de cobijos sociales. En ambos contextos de estudio existen instituciones públicas y legislaciones sociales especializadas pero son relativamente frágiles y con, aún, un fuerte componente de inclusión a partir de redes organizadas. Dicha composición no es novedosa. Tampoco es novedad

que las protecciones familiares tienen un rol esencial aunque informal en la cobertura de las personas desprovistas de seguridad laboral en estas regiones. Lo que representa un nuevo síntoma, en cambio, es la percepción de bienestar desligada, contingentemente, de la idea de seguridad, entre los trabajadores más jóvenes (y optimistas), con relativa independencia del sector social aunque prima entre sectores medios y en trayectorias frágiles y reversibles. Dicho en forma rudimentaria: la seguridad laboral no es una variable ni suficiente ni necesaria para alimentar el concepto de bienestar individual entre estos trabajadores. Las redes sociales contribuyen a garantizar la seguridad material pero no necesariamente a la percepción de bienestar. La ruptura de este binomio conceptual e histórico resulta novedosa en ambos contextos de análisis: *"no estoy dispuesto a trabajar a cualquier precio", "el trabajo no es mi prioridad", "al ser independiente le das prioridad a lo que más te gusta, no necesito tomar un proyecto que me desagrade", "no servimos como empresarios, te vendo una idea como la mejor y te pregunto cómo me la puedes pagar", "creo que hay que estimular la autogestión, es la única manera de hacer lo que a uno le gusta", "el trabajo asalariado tiene que ser si tengo mucha necesidad o muy tentador el sueldo, sino sólo ante una emergencia", "yo tengo claro que trabajo para vivir y no vivo para trabajar"*. La seguridad laboral no es la fuente primaria o central de bienestar porque, en realidad, es el trabajo el que no ocupa esa centralidad. La experiencia trabajo es una de las tantas formas de asumir y enfrentar la existencia. Si ello no ocurre, las redes sociales y familiares devienen protecciones necesarias y estrategias de ajuste legítimas y pertinentes aunque también, se reconoce, facultativas y aleatorias.

Aunado a esta nueva combinación entre inseguridad y bienestar personal, se encuentra también una visión crítica de ciertos factores vinculados a los nuevos procesos de producción que en trayectorias anteriores se perciben de manera relativamente naturalizada o internalizada. Evidentemente, ello tiene que ver con un efecto edad importante. Mientras los trabajadores de la cohorte anterior se encuentran en un momento de su curso de vida de plena consolidación d*e* sus trayectorias familiares, estos jóvenes tienen más grados de libertad para rechazar trabajos cuyas condiciones no se ajustan a sus expectativas, para reivindicar el vínculo entre trabajo y satisfacción:

"Por conformismo, yo digo que porque a lo mejor tienen la necesidad y se conforman con lo que le están dando, no ven a un…algo más alto, es gente que se conforma con lo que le pagan".

(trayectoria reversible, 53-M-C3-H-A)

"Las oportunidades te las dan a los que ven como que más callados, que van a obedecer en todo lo que digan, y a uno por ejemplo, si empezás a reclamar, estás pidiendo a lo mejor algo que te pertenece por derecho pero no te lo dan. Por ser productivo, por ser responsable no ganas nada, te van a pagar lo mismo, ya le dijeron a un amigo que ya el año que viene no van a tener aumento, ya se lo notificaron, trabaja en General Motors, trabaja como principal, entonces ante la crisis van a mantener al personal, no despedirán pero con el mismo sueldo, o sea, si no vas a tener aumento y nadie te va aumentar, qué te va motivar si hagas las cosas bien o mal".

(trayectoria reversible, 57-R-C3-H-A)

"El sistema de comisiones en los trabajos es muy pesado, es muy jodido, lejos de producir la unión del equipo de los compañeros, es una competencia feroz, y las comisiones se dividen en dos, individuales y grupales, y entonces eso hace que te rompas individualmente pero que sudes y te fijes en tu compañero de trabajo para llegar a la grupal, está muy bien pensado…Porque uno no tendría miedo de plantarse a un empleador, a un aumento de sueldo o a una condición laboral propicia, porque sabe, como pasa en Europa, que dejas un trabajo y a la semana consigues otro, acá son esclavos de trabajo, acá no hay movilidad social, no hay movilidad laboral, muy poca la gente que se puede mover a un trabajo mejor, siempre hay miedo, nunca sabes lo que va pasar".

(trayectoria frágil, 37-R-C3-M-A)

Entre estos jóvenes, la percepción desencantada del mercado de trabajo, la distinción reflexiva entre seguridad y bienestar así como la crítica a un sistema económico que desmotiva, genera y reproduce docilidad y evita la posibilidad de construcción de expectativas a futuro, rutiniza la inseguridad (no el trabajo) y la individualiza a partir de una combinación entre selecciones personales y presiones sociales:

"Así como no he tenido nada trabajo, siempre salgo, porque sé hacer algo, y sé que lo que hago lo hago bien".

(trayectoria reversible, 57-R-C3-H-A)

"No tengo una preocupación, qué va ser de mí, no, yo confío en mi capacidad productiva para que en determinado momento pueda tener los ahorros necesarios".

(trayectoria reversible, 53-M-C3-H-A)

"Tienes el temor pero no de que te de pánico, de qué hago, sino seguir ideando, siempre lo he hecho así".

(trayectoria reversible, 52-M-C3-H-A)

Como se dijo, hay casos entre estos jóvenes en los que la desvinculación entre seguridad y bienestar está asociada con el desencanto generalizado hacia el mundo laboral y con una profunda desconfianza en el trabajo como fuente exclusiva de acceso a un buen nivel de vida. Dicha desafiliación alude, en parte, a una necesidad que todavía persiste en la cohorte más joven (y dadas las referencias históricas que aún conservan) de obtener o mantener un determinado nivel de estatus, que se sabe, mediante el trabajo es complejo de realizar. Lo que en la bibliografía de los años sesenta se llamaba "la apariencia de la apariencia":

"Nada más hay que encontrar la forma para comprar la casa y yo no creo que sea trabajando día con día, ganando poquito. Si lo que yo quiero es trabajo puedo tenerlo, pero yo quiero dinero".

(trayectoria reversible, 44-M-C3-H-A)

Que el bienestar no se defina exclusivamente a través de la seguridad material que puede generar el trabajo se relaciona con la concepción misma de trabajo y la relación entre empleo y no empleo. El bienestar es una dimensión de la existencia más compleja, más perdurable que la seguridad. Las posibilidades de afianzar esa dimensión de la vida a partir del trabajo se vuelve más difícil a partir del aumento en la movilidad de las trayectorias de estos entrevistados. Las dicotomías clásicas entre trabajo y desocupación, entre empleo y formas atípicas, entre informalidad y precarización ya no forman parte solamente de estructuras rígidas y mercados segmentados o duales, de barreras rigurosas donde el paso de una forma a otra era prácticamente

imposible, sino que son dualidades que forman parte activa, cotidiana y normalizada de estas trayectorias laborales. Es decir, estas formas históricas y prevalecientes en los mercados de trabajo de América Latina (heterogeneidad estructural) no solamente dividen al sistema laboral sino al mundo del trabajo de cada uno de estos trabajadores. La segmentación del mercado puede devenir también en la segmentación de las trayectorias. Desde las explicaciones del funcionamiento de los mercados del trabajo es complejo seguir oponiendo estas formas cuando muchas de ellas se observan a lo largo de la vida laboral de los individuos. El proceso de individualización de las sociedades contemporáneas, observado con desniveles en ambas ciudades, es también un proceso de individualización del mercado de trabajo, donde lo que acontecía a nivel estructural sucede ahora, además, en el plano individual. La multiplicación de situaciones de alternancia entre dos empleos, la sucesión de períodos de actividad e inactividad, conforman relaciones más resbaladizas con el mundo del trabajo para estos jóvenes. No es que las condiciones precarias de los trabajadores aparecen como una condición de existencia del asalariado mismo, tal como lo plantea la teoría clásica sobre mercados duales en la región. En nuestras latitudes, efectivamente, la precariedad nunca tuvo demasiado de excepcionalidad o de provisorio. Ahora tampoco. La diferencia es la capacidad de esta modalidad para insertarse en la vida de los trabajadores, a veces como realidad material, a veces como horizonte posible, a veces como negación, pero que puede aparecer y desaparecer según condicionantes objetivos y subjetivos de existencia individual. Al ser tan endeble, no es una categoría suficiente para amarrar criterios de satisfacción o insatisfacción con respecto al bienestar. La precariedad o la informalidad no son solamente un problema estructural, de magnitud o de intensidad sino de contingencia, que acontece, o no, bajo condiciones que difícilmente se pueden anticipar. Por eso, a diferencia de lo que sugieren algunas teorías, no es que se asistiría a una institucionalización de la precariedad (Castel 2010) ni que ésta asume, entre estos trabajadores, un signo permanente de las relaciones de trabajo o una parte intrínseca de la organización productiva, sino que ella se incorpora –no necesariamente internalizándose– como una de tantas alternativas posibles de modalidad laboral. El rasgo más llamativo de estas dinámicas, de esta ausencia-presencia de estabilidad a lo largo de las trayectorias es que atraviesan una diversidad de situaciones de trabajo pero que a su vez afectan más a los sectores menos calificados sin preservar, sin embargo, a los más calificados. La delgada línea que distingue entre opción e imposición, la sutileza y fineza de la inseguridad laboral

como habilitación o como constreñimiento admiten leer el carácter transversal del proceso de degradación de la seguridad laboral donde las categorizaciones históricas (entre trabajo formal e informal, entre trabajo precario y de calidad, entre trabajo regulado y no regulado) se traducen también en categorizaciones temporales del curso de vida.

Con resultados, duraciones y condiciones diferentes, las narrativas optimistas estarían más orientadas por una idea de progresión o crecimiento donde subyace alguna finalidad pero que estaría poco relacionada con la carrera laboral como tal. Para estos trabajadores, la seguridad laboral no aparece claramente como una meta, como una determinación finalista o como una especie, en fin, de horizonte teleológico anclado en la tipificación cultural de hacer lo que se debe (como en las demás narrativas). En todo caso, en estas narraciones lo que aparece es que la seguridad, cuando se percibe, es apenas un instrumento, un medio, una herramienta, para alcanzar otros objetivos meta-laborales. Estas trayectorias son, como diría Beriain (2008), menos evolutivas porque, independientemente de las malas condiciones que han prevalecido en la mayoría de sus transiciones ocupacionales, la seguridad no aparece tan claramente como meta objetivo ni como motivación u orientación de las acciones.

6.2 Estructura social y curso de vida: su confluencia en las percepciones de (in)seguridad laboral.

a. El vínculo entre estado, mercado y familia en la protección de riesgos laborales

En cualquier sociedad, el problema de los riesgos laborales es también el problema de su distribución. Como se ha visto a lo largo de esta investigación, en ambas ciudades, y por diferentes vías, hay un grupo importante de trabajadores precarios, informales o desocupados. Mientras en Rosario la falta de empleo masivo se traduce en una mayor desocupación y en trayectorias con duraciones más extensas y frecuentes de desempleo, en Monterrey se observa una mayor imposición de actividades asalariadas que no son de pleno derecho. En ambas, no obstante, hay una esfera expansiva del mundo laboral que se confunde entre jóvenes que a su corta edad han tenido múltiples transiciones; desocupados que no están motivados para aceptar cualquier trabajo; trabajadores que alternan trabajos precarios, periodos de inactividad y de relativa estabilidad; algunos tentados permanentemente a renunciar; o quienes prefieren un trabajo, cualquier trabajo, porque *"atrás vienen otros"*.

Esperar un trabajo mejor o no tener trabajo porque falta empleo en la ciudad tiene implicancias diferentes a la percepción de no tener trabajo porque no se está lo suficientemente formado o motivado para ocupar los empleos que estarían disponibles. Esta última percepción parecería ser más significante en Monterrey que en Rosario. Mientras la mirada de los trabajadores rosarinos entrevistados interpela directamente a la demanda del mercado donde la flexibilidad se evalúa como un conjunto de mecanismos para reducir costos y aumentar la competitividad de las empresas, la lectura de los regiomontanos de la muestra discute más cercanamente con su oferta.

Al colocar la mirada sobre la demanda, estos trabajadores rosarinos apelan en su discurso a la indeterminación de los eventos, a las múltiples posibilidades de bifurcación de las trayectorias y a la incapacidad para controlar sus propias decisiones: *"eso ya no depende de mí"; "dependerá de la economía nacional"; "el gobierno hace poco, pero los empresarios hacen menos"; "lo que aquí pasó fue la complicidad de gobierno, empresas y gremios" "el gobierno no hizo nada para que los jóvenes preservaran los oficios"; "las leyes están, solamente hace falta que se cumplan"*; son algunas expresiones que ponen en evidencia que el vínculo entre mercado, estado y sociedad en la distribución y protección de los riesgos laborales es indeterminado pero, a su vez, con responsabilidades específicas más allá de los propios trabajadores.

Los entrevistados de Monterrey parecerían tener, en cambio, una noción más individualizada de la inseguridad laboral que los de Rosario pero, a su vez, con menos recursos para admitir la contingencia: *"todo ha empeorado, será culpa de uno"*. Ellos no mencionan explícitamente al gobierno o al estado a la hora de dar cuenta de las responsabilidades con respecto a su situación laboral. El estado no es un interlocutor de demandas sino, en todo caso, el empresariado y las transformaciones económicas provenientes de la globalización: *"es un momento difícil para los negocios"; "es normal que con más tecnología disminuya el trabajo de la gente"; "uno ya no es eterno en su trabajo"; "las empresas compiten todo el tiempo por la globalización, la creatividad y la optimización"*. En estos casos, la inseguridad asociada a la flexibilidad se experimentaría como un mecanismo de orden cultural y no solamente productivo. Alrededor de los principios de flexibilidad habría una construcción social del trabajo que engarza lo cultural con lo económico y que genera aceptación de condiciones inseguras que aumentan las

competencias individuales, desincentivan los reclamos colectivos y opacan el reconocimiento de la seguridad laboral como derecho social.

Podría sugerirse que entre los entrevistados rosarinos hay un mayor reconocimiento explícito a la erosión de acuerdos sociales y por lo tanto, a que la seguridad laboral es independiente del mercado pero al mismo tiempo del individuo. En cambio, los relatos de Monterrey encontrarían un reconocimiento más racionalizado y reflexivo de que la inseguridad en el mundo del trabajo no se puede compensar en su totalidad en función del incremento de la heterogeneidad y complejidad productiva: *"es la fusión de las empresas lo que trajo desventajas para los trabajadores", "los negocios por tu cuenta se han diversificado mucho", "son las grandes empresas las que más despiden gente, así es la economía", "este departamento está lleno de cambios internos y todos los días hay recortes de algún tipo".* Si bien en ambos contextos se observan transiciones laborales que son negociadas, mayoritariamente, de manera individual y mediadas por redes sociales, mientras ello se vive entre los entrevistados rosarinos como un desajuste histórico institucional *"porque el estado dejó de hacer su trabajo"* , en Monterrey se experimentaría más como un momento innovador donde la confianza en las defensas disponibles que muestran los entrevistados es más cercana a la esfera individual: *"tenemos necesidades y si no, las inventamos, y eso es lo que hace siempre la cadenita de los negocios"; "yo confío en mi capacidad productiva"*.

Ahora bien, ¿Quién soporta realmente la inseguridad laboral en estas sociedades? En situaciones de marcadas desigualdades, la ciudadanía social adquirida a partir del trabajo habilita la pertenencia a un continuo de posiciones sociales que es también un continuo de derechos. Cuando estas posiciones y comportamientos son tan diversos, la igualdad opera a partir de la división o distinción de las prerrogativas de dicha ciudadanía. En ambos contextos de análisis, la protección social –y por tanto, la mayor independencia de las necesidades– ha dependido, en gran medida, de la inscripción o de la inclusión de los trabajadores en colectivos sociales. Si bien estos colectivos fueron más amplios o universales en el caso de Rosario, en ambos lados existía una exigencia de pertenecer para estar protegidos. Como se sabe, este proceso forma parte de una colectivización progresiva asociada al trabajo –es decir, el reconocimiento de la significación

colectiva del trabajo como valor– que, con sus debilidades, ha podido observarse en cada una de las ciudades a lo largo del tiempo.

A partir de las reformas estructurales y los cambios en el modelo de acumulación que se describieron en capítulos anteriores, se estaría asistiendo a una especie de des-colectivización del trabajo, no solamente en términos de protecciones –vía principio de subsidiariedad del estado– sino también en cuanto a tareas, movilidad, adaptabilidad y responsabilidades individuales, en la medida en que el trabajo se organiza en unidades cada vez más pequeñas que auto administran su producción. Ello es fácilmente observable en las descripciones que hacen algunos trabajadores de sus propias tareas donde, por ejemplo, un empleado de una multinacional de servicios de más de mil trabajadores narra su experiencia cotidiana como *"tener un changarro que uno tiene que administrar"*. Ante estas transformaciones, cabe entonces preguntarse por el aspecto social del asunto: ¿Sigue siendo el ámbito de "lo colectivo", exclusivamente, lo que protege? ¿Cómo observan este proceso los trabajadores entrevistados? ¿Qué depende de la responsabilidad personal y qué debería depender de la solidaridad social en la cobertura y protección de los riesgos laborales según las percepciones de los trabajadores?

En toda sociedad moderna uno de los principales mecanismos reguladores de la cohesión y de la propia ciudadanía es el derecho y cierta incondicionalidad del mismo como garantía de "lo social". En el caso del derecho del trabajo, se protege tanto el cuerpo del trabajador –para que no sea asimilado a una cosa– así como se promueve cierta seguridad mínima proveniente de las actividades laborales como cuestión pública. Como bien lo explica Castel (2010), el trabajo accede al reconocimiento social cuando está comprendido en sistemas de regulaciones que le dan un estatuto de derecho. Es el derecho el que modula el trabajo como hecho social y parte de la esfera pública, liberando al trabajador precisamente de la hegemonía del trabajo.

Si se realizara un análisis de léxico, la primera evidencia que se podría plasmar al respecto es el uso del término derecho(s)[296]: aparece en menos de la mitad de las entrevistas de Rosario y sólo

[296] El análisis lexicográfico posibilita, en cierta medida, una descripción de los sistemas diferenciales de discursividad, donde su fundamento es la numerización de los textos tal como literalmente son recogidos. Al identificar cada palabra como una unidad se hacen posibles ciertos cálculos; en primer lugar, de frecuencias léxicas, es decir, cuáles son las palabras más utilizadas por los propios sujetos cuando responden a cada una de las preguntas. A partir de esta numerización es posible, a su vez, saber qué tipo de personas

en siete de Monterrey. La falta de incorporación del concepto en los relatos de estos trabajadores es indicativa del tipo de orientaciones y actitudes con respecto a las connotaciones normativas de la inseguridad laboral. Los derechos sociales y el derecho a tener derechos no estarían lo suficientemente interiorizados en muchos trabajadores pero sobre todo, no sería un punto elegido desde donde observar el problema de la inseguridad. No es el derecho el soporte de apoyo para analizar las controversias del mercado y ello supone, al menos, una débil auto-percepción de ciudadanía, aparentemente más acuciante entre los entrevistados de Monterrey que en Rosario. Esta debilidad relativa en los sentimientos de ciudadanía laboral que se observaría especialmente en Monterrey puede estar asociada con la mayor heterogeneidad y desigualdad estructural de dicha ciudad en la medida en que es más complejo (y más distante) compartir problemas o destinos con los trabajadores del *mainstream* de la sociedad del trabajo.

A esta incapacidad para "sentirse ciudadano" se debe agregar además la percepción de que los derechos adquiridos o conquistados son en realidad ventajas o simples prerrogativas: *"me regalaron un puesto en la administración pública", "ya tener trabajo es un privilegio", "vacaciones nunca, pero es un privilegio poder darle vacaciones a nuestros hijos", "sería un sueño poder jubilarme", "gracias a dios tengo seguro", "los premios y los incentivos se ganan o pierden, dependiendo de la suerte de uno", "la estabilidad es un privilegio, inmerecido en la mayoría de los casos"*. La percepción que tienen los trabajadores de su propio vínculo con las protecciones que disminuirían la sensación de inseguridad resiste la posibilidad de colocarlos como "Sujetos de Derechos" porque la seguridad es, en definitiva, un bien escaso al que pocos acceden. Las exigencias del mercado presionan contradictoriamente y logran inscribirse con relativa naturalidad entre los trabajadores, generando un clima difuso, bastante indescifrable, de conflictividad pasiva o resignación, estigmatizando además a los "trabajadores privilegiados" que no defienden conquistas adquiridas sino ventajas otorgadas. El derecho no es exigible porque la seguridad es más un privilegio que un principio cohesionador. Además de disipar su capacidad regulatoria, lo que se percibe es la pérdida de posibilidad de la exigencia del derecho, donde una lábil inconformidad se mezcla con una relativa apatía. La lectura que hacen los trabajadores entrevistados del mundo del trabajo ratifica la distinción entre un sector protegido –privilegiado–

(caracterizadas por las modalidades de cualquier variable) utilizan preferencial o diferencialmente cierto tipo de léxico. Para más detalles sobre esta técnica de análisis véase Crespo et. al. (1998).

y una nebulosa de situaciones en las que la seguridad está basada en la persona del trabajador que pueda mantener la capacidad de trabajo (individual) con relativa independencia de la situación (colectiva) del trabajo. Por lo tanto, si la seguridad que se puede obtener a través del trabajo es una posibilidad más individual que colectiva, si es un privilegio que puede depender, indistintamente, de factores institucionales, de fe, o incluso una cuestión de fortuna, se explica fácilmente la preferencia que se observa en muchos trabajadores por el trabajo por cuenta propia a partir del cual, los recursos de protección pueden adquirirse en el mercado. Si los derechos se han mercantilizado y ya no se adquieren por la pertenencia social a un colectivo sino mediante las posibilidades privadas y económicas de adquisición, lo que se debe intentar obtener son recursos monetarios de manera directa para obtener dichos bienes y soportar los posibles riesgos del mundo del trabajo. Además de que "*eres tu propio jefe" y "no tienes que cumplir horarios", "se gana mucho más en el trabajo independiente", "el dinero es mío" y "trabajas menos, tienes menos esfuerzos y generas lo mismo".* Especialmente en Monterrey y entre quienes tienen narrativas optimistas, la figura del asalariado protegido ya no aparece como sujeto articulador de seguridades sociales sino que lo predominante es la idealización del trabajador independiente, innovador, emprendedor, que se alza como representante del individuo moderno: autónomo, auto protegido en función de su inserción en el mercado y adaptable a las nuevas formas de juego.

No obstante, algunos atisbos de reivindicación de derechos se dejan ver en ciertas narrativas y ello ocurre, principalmente, en trayectorias frágiles o reversibles, cuando las condiciones de trabajo son realmente precarias e inestables o cuando los entrevistados participan activamente en movimientos sindicales u organizaciones sociales de protección del trabajo. *"Aprendí que es lo que tienes derecho tú, vamos viendo lo que es justo", "puedes ganar más como independiente pero no existes para el sistema"*, *"yo sabía que hagan lo que hagan, el sueldo no me lo podían bajar, yo ya me había asesorado", "los derechos de los trabajadores están garantizados pero lamentablemente no todos los trabajadores saben eso, por eso es importante difundirlos", "hoy por hoy, el trabajador en negro tiene los mismos derechos que el trabajador en blanco", "sólo se pueden ensañar con la gente que no entiende de defensa", "el conocimiento es poder, siempre me lo enseñaron mis padres", "todas las respuestas a tu pregunta están en la constitución nacional".* Es cuando el trabajador se encuentra inmerso en el orden del trabajo (porque *"se pierde toda una vida en ganarla"* o porque *"sales a buscar el pan y te comes un cáncer"*), que sigue

siendo el derecho lo que no permite ser tragado por el trabajo. El mayor reconocimiento a la ciudadanía laboral entre los trabajadores con peores condiciones laborales, la reivindicación de la regulación o de la capacidad colectiva del derecho, inhibe que la individualidad quede presa del trabajo. Es decir, las protecciones garantizadas por derecho se reivindican cuando lo individual no es suficiente para responder a las exigencias económicas y sociales. Parecería que son los trabajadores que más dependen de los arreglos sociales los que más reconocen la ausencia del derecho (y los más solidarios con sus pares). Si es que existe algo parecido a una cultura laboral asalariada, su observancia aparece en los relatos de trabajadores que más padecen la condición salarial, especialmente entre los entrevistados rosarinos.

Ahora bien, que no se reivindiquen derechos no implica automáticamente que no se aprecien cuando son otorgados. En ese sentido, las diferencias entre las ciudades son más acentuadas. En general, los trabajadores asalariados rosarinos de la muestra saben exactamente cuánto se les retiene por jubilación, qué beneficios y limitaciones tienen sus obras sociales, a dónde pueden acudir en caso de conflictos laborales y en general, muestran una mayor interiorización normativa e involucramiento con las retribuciones que les fueron concedidas. Entre los asalariados entrevistados de Monterrey, en cambio, no deja de ser llamativo el desconocimiento que aparentemente tienen algunos trabajadores con respecto a las prestaciones sociales que se les otorgan, especialmente entre aquellos que pertenecen a sectores medios y que están insertos en empresas de servicios: *"yo pienso que sí, pero no sé si me podré jubilar", "sé qué aporto pero no sé cuántos años me faltarán", "¿prestaciones? Creo que sí tengo algunas", "no me he informado, pero creo que algún derecho también tengo", "me falta poco para jubilarme, pero no sé exactamente cuántos años", "si supiera o me hubiese asesorado, me hubiera ido mejor, pero en ese momento no sabía cuánto me correspondía", "prestaciones se me hace que no tengo, es que entré hace poco".* Las explicaciones pueden redundar en cuestiones de dependencia histórica. En una sociedad que cuenta con instancias menos especializadas de cobertura institucional de los riesgos laborales (porque, como se ha visto, aun en las grandes empresas las relaciones laborales operaban en la práctica como relaciones familiares) y donde los lazos próximos e informales devienen el principal agente protector –material pero también simbólicamente–, la presión social por "estar asegurado" es menor. Cuando los dispositivos institucionales son precarios o sus rendimientos son muy bajos, los problemas de inseguridad en el trabajo se traducen, en el

discurso, en déficits individuales, donde se observa una propensión a buscar en el propio individuo tanto las razones que dan cuenta de la situación en que se encuentra como los recursos que hay que movilizar para que pueda arreglárselas. Esta norma de internalización es una manera de responsabilizarse por algo que remite a dinámicas sociales y que se manifiesta poniendo en duda la necesidad de estar protegido. Según la corriente estructural cultural, hay riesgos socialmente aceptados y culturalmente incrustados. Hay otros inaceptables y disfuncionales. La inseguridad que provoca no tener "obra social" o "no tener jubilación" entre los entrevistados rosarinos, en términos socialmente prácticos, ejercería una presión menor en Monterrey. En Rosario se advierte, en cambio, una defensa más explícita y directa de las prestaciones sociales y una valorización de este recurso por encima del salario o de los ingresos. La apropiación de la ciudadanía laboral que reconstruyen los trabajadores entrevistados en cada contexto de análisis es también una resultante histórica donde el legado de las políticas públicas sociales y del régimen de bienestar modula aún las expectativas de los trabajadores e impide que estas formas históricas de organización de la protección de riesgos laborales desaparezcan de las representaciones sociales como aspiraciones colectivas. De allí que los rosarinos entrevistados ubiquen con mayor facilidad la redistribución de responsabilidades en las implicancias de la inseguridad laboral: *"esto es el resultado de los malos gobiernos y la complicidad de los empresarios", "en este país, los pactos no se han cumplido", "la responsabilidad es de todos por no saber elegir", "la fractura del movimiento obrero terminó de desencadenar esta crisis", "el problema es el sistema mismo, la política y los valores de la sociedad", "al pobre siempre le ha tocado la peor parte", "las conquistas se perdieron por el mal uso, abuso y por irresponsabilidad de las cúpulas", "nadie supo qué hacer con los derechos de los trabajadores"*. Estas descripciones densas asociadas con designaciones colectivas de responsabilidades, intenciones y motivos, deja vislumbrar una representación social más o menos precisa: los problemas relacionados con el empleo están vinculados con la desprotección de los derechos laborales y con el proceso de des-colectivización de las protecciones sociales. En ese sentido, la interpelación al rol del estado en la distribución y gestión social de los riesgos laborales es, al menos, más directa o explícita que en el caso de los entrevistados de Monterrey, donde al momento de evaluar las condiciones del mercado de trabajo, el rol de los diversos actores e instituciones sociales se lee en un tono más difuso: *"somos un poco todos, al final todos estamos presionados por la carencia y por la estupidez", "lo que sucede es que no está bien*

nivelada la relación entre gobierno y empresa", "en México somos muy dados a querer ganar mucha utilidad", "la verdad es que no me atrevo a decir de quién es la responsabilidad", "creemos que estamos en crisis porque la gente cree que estar en crisis es no tener tanto dinero como antes". Estos trabajadores también realizan un balance sobre la distribución social de los riesgos laborales, solamente que la interpelación, en este caso, está más direccionada hacia las fallas del mercado y hacia un análisis económico de la situación social que se resume claramente en la siguiente afirmación de un desocupado: *"yo gané dos mil pesos en 2001 y en el 2008 no los puedo ganar, algo pasó, algo pasó en el mercado".* Así como se señaló en capítulos anteriores que la política en general y el estado en particular ocupan un lugar menos central en el desenvolvimiento del mercado laboral local en esa ciudad, ello se observa ahora desde el punto de vista de las percepciones de estos trabajadores. En un modelo como el regiomontano donde el empleo público ha tenido históricamente un peso cuantitativamente menor en la generación de protecciones sociales y donde en grandes empresas aún se observan comportamientos generalizados de solidaridad familiar o acotada; las prestaciones sociales protegen a pocos y además lo hacen subsidiariamente, a través de mecanismos relacionados con estímulos, incentivos, premios o contraprestaciones *("lo que más me sirve es el bono de puntualidad, no, no es aparte, está incluido ya en la quincena")* pero con una débil observancia a la universalidad o extensión de derechos sociales.

En estos casos, las instituciones sociales públicas, cuando aparecen narrativamente, lo hacen desde una perspectiva de instrumentalización asistencialista de la protección social: *"el sindicato ayuda mucho, nos da zapatos, ropa", "necesito dinero urgentemente y puedo ir al sindicato", "la mitad de la casa podríamos decir que me la regaló el presidente Fox"*. También entre los entrevistados rosarinos se observa esta tensión entre derechos laborales y subsidiariedad social, solamente que allí es valorada de una manera más negativa, configurando además una fuente seria de conflictividad social: *"los ascensos en los sindicatos se dan por amiguismos"*, *"odio los planes sociales"*, *"ahora el gobierno te enseña a no trabajar", "para qué van a salir a buscar trabajo si total tienen esos planes"*, *"a nosotros nos tildan de ignorantes y vagos porque cobramos trescientos pesos al mes para darle algo de comer a nuestros hijos, vos te crees que se siente bien yendo todos los meses al banco a decir que sos pobre".* Lo que se observa en este caso es el reconocimiento –además valorativo– del nuevo acoplamiento de funciones que

ejercen estas instituciones sociales que habían sido constituidas, históricamente, con otros fines. Además de producir una desvinculación entre ciudadanía y derechos laborales, al instalarse la idea de que la protección social no es "gratuita", también se produce un fuerte síntoma de desafiliación de esos trabajadores a las posibilidades de socialización de las normas colectivas.

La colectivización de las responsabilidades en materia laboral y económica –y la interpelación al estado– siguen teniendo un alto rendimiento simbólico entre los entrevistados de la ciudad de Rosario. El problema aquí, a diferencia de Monterrey, es que se observa un desplazamiento de la conflictividad social hacia sectores cuyos intereses son objetivamente más cercanos. El antagonismo no es entre poseedores y desprovistos, o entre capital y trabajo, sino entre el trabajador que trabaja, y el que, bajo sus mismas condiciones, no lo hace, entre el estable y el precario, entre el que recibe planes sociales y el que no. Las percepciones de los entrevistados rosarinos al respecto dan cuenta de un motor político difuso entre el resentimiento, la envidia y el desprecio. El conflicto –en cuanto referente histórico de acceso a derechos– se redistribuye a través de la competencia entre los diferentes estratos sociales, quebrando homogeneidades históricas y designando nuevas categorías de análisis más allá del trabajo (o más acá de la modernidad).

En cualquier caso, tener un trabajo que no garantice condiciones mínimas de existencia material es una posibilidad que se reconoce como relativamente alta para la mayoría de los entrevistados en ambos contextos. La tolerancia a la inseguridad en el mundo del trabajo es una aceptación al reconocimiento de la contingencia, ya sea por las exigencias del mercado o por el retraimiento de los derechos y las conquistas. Sin embargo, a la pregunta por el lugar que le queda al derecho (que por definición iguala y regula) en un ambiente de percepciones generalizadas de inseguridad, la respuesta sobre el principio de individualización como esquema de organización dominante es demasiado estrecha para estas realidades. Los trabajadores de ambos contextos interpelan a la sociedad, a sus conciudadanos, a las leyes mercantiles, a la política y a sus propias capacidades, en la medida en que cada uno de ellos ha impactado y repercutido en su ambiente inmediato. La fragmentación, diversificación y heterogeneidad del mundo del trabajo genera múltiples principios organizativos en el mundo de la vida; individuales y colectivos, públicos o privados. La pregunta que queda es, entonces, qué otras alternativas subyacen, allende los

derechos laborales, para garantizar la independencia económica y el reconocimiento social de los trabajadores.

Para responder este interrogante, lo primero que se puede admitir es que los entrevistados dan cuenta de prácticas y alternativas de coordinación social capaces no solamente de reconstituir lazos de solidaridad sino también de generar nuevos rendimientos sociales. La cuestión aquí es que se diversifican las modalidades y se dispersan una multiplicidad de mecanismos para ejercer algún tipo de control sobre el ambiente a través de dispositivos sociales que se pueden utilizar directamente en el mercado de trabajo. El rol social de la educación, por ejemplo, en Rosario aparece como uno de los principales dispositivos para garantizar, desde las percepciones de los entrevistados, un grado mínimo de seguridad laboral: *"dejar de estudiar nunca fue una opción, en los peores momentos sabía que era lo único que me podía rescatar", "el estudio y la calle son dos cosas diferentes pero de nada te sirve uno sin el otro", "nos pudo ir mal a veces, pero todos los hijos están estudiados", "lo que me queda pendiente es terminar la escuela", "todo lo hacemos para que los chicos puedan ir a la escuela, darles estudio"*. Más allá de los resultados individuales que genera el capital humano en el mundo del trabajo y que pueden matizarse al observar la heterogeneidad de situaciones que viven muchos trabajadores calificados, "la educación" se continúa percibiendo como un determinante sociológico de base para existir positivamente como individuo en el mercado y en cuanto tal opera como un elemento de alto rendimiento simbólico no solamente para reducir la inseguridad sino también para las expectativas de movilidad social. Esta percepción, sin embargo, es más contundente entre las cohortes más viejas que continúan apostando por la educación de sus hijos como un mecanismo de igualdad social en un contexto en el cual, las reminiscencias del pasado tienen un peso específico en la resignificación de las incertidumbres del presente.

Entre los trabajadores entrevistados de Monterrey, el rol que se le asigna a la educación es más ambiguo en la medida en que ponderan valoraciones individuales y simbólicas al mismo tiempo. Aquellos trabajadores de mayor calificación que tienen trayectorias laborales más inseguras, perciben que los rendimientos individuales de la educación han sido escasos, donde los años de estudio no fueron suficientes para garantizar el dominio de las condiciones requeridas para tener éxito en el mercado y por lo tanto sienten una doble frustración: la de haber relegado

otros aspectos de sus vidas al haber optado por trayectorias educativas largas (que además reduce el tiempo para acumular activos) y la asociada a constatar que sus decisiones fueron infructuosas, *"siempre estudié y no siento que eso sea remunerado"*. El balance que realizan estos trabajadores sobre las credenciales educativas es el de una pérdida histórica del papel de la educación en el mundo del trabajo en general y como garante de la seguridad en particular, que desconcierta y no se sabe bien cómo o con qué reemplazar. Por su parte, para los jóvenes que no han estudiado, es esa carencia la que perciben como la principal causa de su inestabilidad laboral, que también se vive como un malogro y con una sensación de rezago permanente con respecto a los otros. Estos trabajadores consideran que estudiar genera otras credenciales además de las educativas y que ésos son los rendimientos sociales de los que quedan excluidos por estar descalificados. Sin embargo, la observación se vuelve más compleja cuando se agrega en el análisis a aquellos casos de trayectorias más estables en trabajadores menos calificados. Si para quienes estudiaron y tienen trayectorias inseguras es complejo hacer una valoración o una evaluación de lo que "hicieron mal", su comprensión del mundo laboral se vuelve más inacabada cuando incorporan estas situaciones. Ello conlleva una tensión conflictiva entre grupos de jóvenes que no logran resolver internamente las contradicciones del mercado y que revelan actitudes de indignación y resentimiento social.

Paradójicamente, otro dispositivo que emerge como posibilidad de reafirmar reconocimientos sociales frente a la inseguridad laboral es la proximidad de la situación del otro, especialmente de los pares. Los entrevistados de Monterrey que padecen serias condiciones laborales viven, en general, en un ambiente próximo de inseguridades: *"mis amigos tampoco tienen trabajo", "estamos todos iguales en esta parte de la empresa", "ves a los demás y no te sientes tan mal porque al menos tienes trabajo", "tengo amigos que están buscando y ya les dijeron que hasta el año que viene", "es un buen ambiente de trabajo, no hay competencia porque todos estamos igual de mal", "tengo dos amigos que no trabajan y tienen carrera", "cuando miro a mi alrededor, me da miedo, y mejor me quedo donde estoy"*. El impacto de un ambiente inmediato de inseguridad sobre las percepciones de los trabajadores puede ser ambiguo: por un lado, reduce la incertidumbre a partir de la indiferenciación de la realidad –nos pasa a todos– (la uniformidad produce equivalencias), y por otro lado traduce un uso profundamente endogámico de redes sociales en bajas posibilidades de efectividad.

La construcción de realidades intermedias a partir de lo que le acontece a los otros operaría como una buena fórmula de reducción de contingencia y de un acercamiento comprehensivo a la experiencia de los demás. Las evaluaciones que hacen los trabajadores entrevistados sobre "la situación del país", "los amigos", "las empresas", son relatos totalizadores que coadyuvan a disminuir la percepción de inseguridad, aunque no necesariamente su realidad. Si la desconfianza generalizada en las competencias institucionales para la regulación de los riesgos laborales es alta, se construye una confianza acotada –desde conexiones específicas entre emociones y racionalidad– a partir de la proximidad de las situaciones de los pares.

Por otro lado, si bien es cierto que la flexibilidad laboral aumenta la dependencia de soportes informales y las redes aparecen como un modo de clausura del mercado para hacer el trabajo más seguro, ello supone para estos entrevistados altos costos de transacción (porque la información es redundante entre ellos). Esta indiferenciación funge como mecanismo de inmunidad subjetiva y se observa principalmente en las narrativas de los trabajadores con trayectorias frágiles y reversibles. La percepción de un ambiente generalizado de inseguridad es un mecanismo vinculante que obliga a permanecer porque *"si me voy yo viene otro y lo toman",* porque *"detrás de mí hay veinte más".* Es en esos casos donde la inseguridad laboral operaría como solución organizacional a los problemas de incertidumbre que tienen los mercados de trabajo.

b. Ajustes entre experiencias y expectativas en situaciones de (in)seguridad laboral

Las distinciones entre contextos de análisis acerca de la interpelación social que realizan los entrevistados con respecto a la distribución y protección de riesgos laborales analizada en el apartado anterior, encuentra cierto correlato a la hora de interpretar los mecanismos de ajustes entre experiencias y expectativas que se perciben en cada una de las narrativas de estas ciudades.

Desde una perspectiva teórica pero también histórica, podría pensarse que las expectativas, individuales o colectivas, están directamente vinculadas con la noción de progreso donde la posibilidad social de mejoras se puede vislumbrar desde la actualidad y por tanto, actuar en consecuencia. Si los trabajadores viven a través de proyectos concretos que ponen en práctica cotidianamente, actuarían orientados hacia un porvenir que aseguraría una mejoría en su

situación. Sin embargo, asumir la imprevisibilidad del futuro es una premisa más o menos presente en estos trabajadores. Entre los entrevistados, especialmente de la segunda cohorte, son relativamente escasos los que piensan que mañana será mejor que hoy o que sus hijos estarán mejor que ellos: *"uno vive del pasado y se muere en el presente"*, *"siempre decimos con mi mujer, que cada cena sea tu última cena", "la incertidumbre es la excusa para no tener hijos", "me siento segura por días", "a veces estamos al día y a veces, como quiera, sale uno", "da miedo, pero uno está acostumbrado", "yo quiero terminar mi casa y mi baño, creo que es todo lo que alcanzaré a hacer", "no hay que esperar el cien por ciento, si esperas el cien por ciento te agüitas", "a los sesenta, ya estás más allá", "yo creo que no tengo un trazo marcado", "tuve que moderar mis expectativas de crecimiento, ya no eres tan optimista", "mi raya segura serían dos mil pesos, eso es a lo que uno aspira"*. Estas expresiones dan cuenta de una transformación temporal en el vínculo entre experiencias y expectativas, donde las primeras no son el inicio o el punto de partida para alcanzar las segundas sino que son las expectativas las que se reducen para asimilar la experiencia.

El ajuste entre experiencias y expectativas, en general, se invierte cuando la inseguridad laboral lo interpela. En realidad, no es el futuro, siempre abierto y factible, lo que provoca angustia o miedo. Es la experiencia extendida de inseguridad y la falta de ejemplaridad del pasado la que produce, en esos casos, ansiedades que se pueden liberar procediendo a una reducción de la complejidad del futuro –que desconcierta– por medio de, al menos, dos instrumentos típicos de la modernidad para lidiar con las expectativas: la técnica y la utopía, herramientas que se utilizan para construir en el horizonte, normativo o no, lo que se no se puede adquirir en el presente. El futuro se vuelve así un objeto de manipulación –técnico o fantástico– para la sobrevivencia cotidiana.

Una diferencia entre ambos contextos de análisis es el matiz que le otorgan los trabajadores entrevistados a esta vaguedad en la expectación. En Monterrey, especialmente entre trabajadores con trayectorias frágiles o reversibles, las posibilidades de imaginar el futuro a partir de las condiciones laborales actuales se transforman, más fácilmente que en Rosario, en expectativas fantásticas (utópicas) que ocurrirán de algún modo: *"hay gente que encontró una fórmula, nada más hay que encontrar la fórmula, y no creo que sea trabajando de sol a sol", "yo sé que me voy a volver millonario algún día", "la expectativa no es tener una casita sino trabajar para divertirme y*

para tener una vida impresionante", "ahorita tengo tres proyectos en mente, que es arrancar para hacer dinero y para hacer algo durante la vida", "me gustaría conseguir con amigos un grupo para trabajar y hacer dinero", "en veinte años me veo habiendo hecho las cosas bien", "siempre hay que tener una meta, no importa cuán irreal parezca". En una situación de percepción generalizada y transversal de incertidumbre, los extremos tienen gran capacidad para ser anulados. El fracaso tiene las mismas oportunidades de existencia que el mayor de los éxitos pero estos últimos son menos costosos de significar[297]. Las expectativas fantásticas de estos trabajadores de Monterrey están asociadas con la falta de correspondencia, punto por punto, entre experiencias laborales tremendamente inseguras y la necesidad de reconstituir esa inseguridad de una forma absoluta y totalizadora. Donde nada es posible, finalmente todo es posible. En situaciones donde no hay trabajo, las posibilidades quedan abiertas. Donde no hay oportunidades materiales, se puede "hacer" todo el dinero. Donde el ambiente es profundamente indeterminado, la determinación aparece como único horizonte. En definitiva, la inseguridad actualizada se enfrenta a través de estilos fantásticos de seguridad en el futuro, prefabricada y construida como horizonte vago, difuso. En realidad, no importa la concreción del resultado o la meta, la satisfacción o los medios. La determinación de seguridad –la eliminación totalizadora de incertidumbre– como escenario posible dentro de los próximos veinte años es la forma de contrarrestar los últimos veinte años de coexistencia oscilatoria con la inseguridad, a pesar de conocer, realísticamente, las verdaderas posibilidades de realización: *"la verdad es que vivimos en el pasado y morimos en el presente"*. La falta de aspiraciones más acotadas o concretas entre estos trabajadores se explicaría por cierta incapacidad para influir sobre lo real en carencias de puntos de apoyo para lograrlo, sean sociales o familiares, públicas o privadas. Que el futuro sea más incierto de lo que se asume (dado que es poco probable que un desocupado de cuarenta años se vuelva millonario) es una explicación económica que supone que las expectativas se relacionan con el deseo y con la esperanza más que con un cálculo racional que exige pautas o lógicas de acción concretas y que muchos de estos trabajadores no se encuentran en condiciones de realizar (u optan por no hacer). Ello es así porque para poder comparar expectativas y realidades (o realizaciones) es necesario percibir

[297] Ello recuerda la idea de Schutz y Luckman (1973) sobre los mundos de las fantasías: en ellas no necesito dominar el mundo externo y éstas quedan eximidas de la urgencia cotidiana. El problema es que tampoco puedo producirlo, es decir modificarlo.

cierta consistencia de continuidad entre ambas. De lo contrario, no hay vinculaciones o modulaciones posibles que enlacen ambos sistemas.

Este ajuste entre experiencias y expectativas también se observa entre los entrevistados rosarinos con trayectorias frágiles o reversibles, sólo que más que a través de reconstrucciones fantásticas, la asimilación se genera, en mayor medida, desvalorizando, técnicamente, el sentido del trabajo. En estos casos, la relación laboral deja de ser el basamento estable a partir del cual podía alimentarse el proyecto de construir una carrera, dominar el porvenir o contener la inseguridad, y las expectativas devienen en una suspensión del juicio, en una epojé, en una imposibilidad de afirmación o negación. Las expectativas y en cuanto tal, la dirección potencial de las trayectorias laborales, son puestas entre paréntesis hasta que las condiciones actuales indiquen lo contrario: *"el futuro se piensa pero no se asimila", "no puedo imaginarme en veinte años cuando no sé si cobre el mes que viene"*. Lo que muestran las percepciones de estos trabajadores es que el desorden cognitivo del presente no permite vislumbrar cambios totales en el futuro y, en cambio, o entonces, se opta o se prefiere la indeterminación. En estos casos, la relación entre experiencias y expectativas no es de oposición (como en el caso de las narrativas fantásticas), ni siquiera de indiferencia (no es que da lo mismo), sino que la relación queda suspendida a partir del desconcierto que regula el intercambio económico. Este rechazo a establecer nexos más certeros entre presente y futuro a través del trabajo tiene condiciones sociales de posibilidad entre los más jóvenes (no todos se pueden dar el lujo de no saber qué van hacer mañana) en la medida en que, si la dirección de las trayectorias puede suspenderse es porque, en parte, ello está amortiguado en el presente por una gran uso de redes sociales.

Para estos entrevistados, el trabajo sigue siendo una variable de ajuste para no quedar socialmente invalidado pero no es una categoría central para estructurar las expectativas individuales porque, en realidad, ninguna categoría fungiría como centro entre estos trabajadores: *"pienso trabajar para vivir y no vivir para trabajar, eso es lo único que tengo claro".* Se opta por trabajar para vivir porque ya no se confía en que el trabajo sea el ordenador del futuro sino uno entre tantos que ofrece el mundo de la vida.

Estos trabajadores rosarinos se muestran expuestos a una saturación de valores sociales (*"a mí no me regalaron nunca nada, siempre hice algo para tener lo que tengo y a estos negros les das*

todo a la mano", "no todos las hermanas somos trabajadoras domésticas, yo me doy cuenta que a ellas a veces les avergüenza mi trabajo", "antes vivíamos de tener un sueldo no como ahora que se vive de tener plata", "me da vergüenza no haber terminado el secundario", "no me veo jubilado, me veo retirado, que es otra cosa") junto con un estado mínimo de existencia social que no encuentra elementos para mediatizar el vínculo entre exigencias y realidad. Frente a ello, la suspensión es la mejor alternativa de sobrevivencia subjetiva. Esto generaría como resultado una neutralización comprensiva de la incertidumbre donde se extiende el pasado lo más que se pueda (se vive en casa de los padres, se postergan los hijos, se busca la ayuda de viejos conocidos), se adoptan trabajos de poco riesgo y se busca la estima social por factores exógenos al mundo laboral (una especie de "yo soy yo", donde las identidades se reafirman a partir de relaciones sociales y amistades, del barrio de pertenencia, de la participación social o política en organizaciones, del tipo de recreación predominante, etc.). Todo ello implica una producción relativamente extensa –aunque frágil– de certezas. La traducción temporal, en términos de correspondencia, que hacen los trabajadores a esa falta de posibilidades para imaginar un porvenir de largo alcance, es a través del establecimiento individual de mayores márgenes de acción para decidir en el presente: "trabajar para vivir y no al revés". Si *"en este país nunca se sabe"*, entonces, se puede suspender la planificación y, en cambio, se adelantan las gratificaciones a partir de una mayor libertad individual en el trabajo[298]. Detrás de estas operaciones cognitivas hay un alto reconocimiento de la contingencia. Como expresión de la experiencia en función de un posible estado diferente, la contingencia se admite como principio de realidad de una manera más nítida en contextos menos diferenciados socialmente porque resalta, porque se observa a simple vista, porque está desparramada: *"por el momento todo está bien porque no nos ha pasado nada grave".* Se designa la situación (estamos bien) pero en un horizonte donde los cambios son posibles (porque aún no nos ha pasado nada, pero puede pasar). La realidad se presupone como condición de lo que es posible, y nuevamente, las expectativas se reducen a dicha posibilidad. Otorgarle un sentido a lo que acontece (no solamente estamos, sino que estamos bien) es posible

[298] En ese sentido, parecería que estos trabajadores van en contracorriente a los postulados clásicos de Elías que sostenían que los individuos creen que tienen que dejar de ser quiénes son para encajar en la sociedad. Estos trabajadores no estarían tan dispuestos a renunciar a sus "identidades" en pos de una mayor seguridad laboral. Evidentemente, los costos de semejante desafiliación pueden ser altísimos, tanto en términos materiales como simbólicos (especialmente, a partir del principio de la doble contingencia).

porque eso que sucede lo hace en un horizonte de múltiples posibilidades (estamos bien pero, en realidad, no hay nada que impida que podamos estar mal). En ese contexto, la planificación de la vida no es, en realidad, sustancial a la propia vida ni es una estrategia organizada pero, a su vez, es esa ausencia de proyección lo que soluciona la vida y en cuanto tal, genera certezas.

Quienes tienen expectativas más fantásticas son trabajadores cuyas trayectorias han transitado la mayor parte del tiempo por la inseguridad e inestabilidad y donde las desventajas económicas y sociales se fueron acumulando en el tiempo. Por su parte, los trabajadores que tienen expectativas más "medidas", acotadas o, en fin, suspendidas, son aquellos que presentan mayores oscilaciones entre la seguridad y la inestabilidad, que conocieron en algún momento las certezas sociales provenientes del trabajo, que las han perdido, y solamente en algunos casos, las han recuperado. Ello opera como un reactivo o un propulsor para la búsqueda de metas finitas. Estos trabajadores cuentan con más información histórica para reelaborar sus expectativas, saben más de ganancias y pérdidas en el camino y por tanto, tienen más capacidad para la diferenciación y ordenación cognitiva de esas experiencias.

Debido a que el pasado social e institucional importa (o la llamada dependencia histórica), en Monterrey el ajuste se produciría, en mayor medida, a través de la no renuncia a las máximas posibilidades mientras que en Rosario se renuncia a casi todas, incluyendo contingencias cotidianas (*"estamos bien mientras no nos enfermemos"*). Los arreglos institucionales no solamente pueden incidir en las condiciones materiales sino también en la construcción de percepciones, valoraciones y respuestas subjetivas. Lo que parecería claro es que en ninguna de las dos ciudades aparecen formas expectantes de un modelo lineal de seguridades que comienza en la escuela y culmina con el retiro. Como si la globalización impactara objetivamente de forma relativamente indiferenciada y las mayores distinciones aparecerían en el modo en que cada sociedad se enfrenta y responde a dichos impactos en función de determinantes históricos y temporales que los originaron.

Ya sea por desvalorización o por sobrevalorización de la relación con el trabajo, el vínculo que establecen los trabajadores entrevistados entre experiencias y expectativas parecería ser cada vez más difícil de asumir. Se proyecta el porvenir, bajo diversas modalidades, pero no se pacta con el destino y la acción social se convierte, con gran facilidad, en acción inmediata y espontánea. La

inseguridad no anula posibilidades de decisión, sino que simplemente las acota temporalmente. No se decide por un sistema de pensiones *"porque ya no hay empresas que te jubilen en la ciudad"* pero sí por abandonar un trabajo que no genera satisfacciones: *"no me gustó y me fui"*. Se decide tajantemente, pero son decisiones instantáneas e inmediatas que desconocen las consecuencias a plazo largo: *"terminé asqueado de mi último trabajo- migré- me dijo vente, y me voy- regreso- vuelvo- tengo un hijo y me quedo- no tengo nada que hacer- me voy-"*. El relato de esta secuencia es tan apresurado y dinámico como su concreción real y efectiva. Las decisiones se toman más apresuradamente porque sus consecuencias son parte del presente continuo –donde la realidad se fija– y no de un futuro mediato, y porque, parecería, las planificaciones y los acuerdos son fácilmente revocables (básicamente porque yo soy yo). Lo que acontece, acontece hoy y los cambios suceden como una progresión natural. Para los entrevistados con trayectorias laborales más inseguras, lo imprevisible, especialmente en términos de la dirección que puedan tomar en el futuro, forma parte de una sistematización que se ha construido cotidianamente, que se incorpora, pues, a la vida diaria. En esa rutinización de la inseguridad laboral es donde reside el trabajo asalariado como refugio para algunos *"sólo cuando la necesidad es mucha"*; la renuncia al empleo público porque *"no era lo que esperaba"* para otros; la idea de que *"el dinero no vale la tranquilidad"*; querer *"tener un trabajo pero también tener tiempo";* o reconocer que *"la libertad tiene un precio"*. Las alternativas de elección y libertad individual subyacen como consecuencia de dicha sistematización.

En ambas ciudades se puede constatar que las percepciones de inseguridad laboral son ambivalentes, positivas y negativas, reales e imaginarias, liberalizadoras y dogmáticas. Son positivas porque, especialmente entre algunos jóvenes, se pueden encarnar en la duda o en la crítica constructiva, porque para los de mayor calificación, ofrecen un mundo de posibilidades e incluso les permite romper con certezas autoritarias: *"no quería quedarme en el círculo de mi papá, preferí irme aunque no sabía qué iba a suceder" "podría haberme quedado en PEMEX, que es lo que siempre hizo la familia, pero nunca me gustó ese ambiente", "lo quise meter a trabajar a mi nieto en el hospital, pero él nunca quiso", "entré por un familiar a Luz y Fuerza, estaba muy politizado todo, no aguanté más y me salí"*. Son negativas porque angustian y paralizan: *"nunca estuve sin trabajo, es horrible pensar en eso", "finalmente, es el miedo a lo que no se conoce"*, a lo que nunca se experimentó, *"quiero salirme pero tengo miedo" "no me he puesto a pensar en*

veinte años, ves a otras personas cómo están y te da miedo", "me quiero salir pero siempre se viene una crisis y no te salgas porque no consigues", "cualquier decisión con respecto a mi trabajo, hoy no la tomaría", "irme a ciegas a un trabajo independiente no lo haría en estos momentos". Son reales porque afectan temas reales como el temor por la pérdida de trabajo pero también son imaginarias porque contrastan con realidades objetivas de comodidades. Esta última distinción, sin embargo, es muy diferente a la relación teórica entre tangibilidad y ficción del riesgo que implica, necesariamente, que lo que no es tangible es irreal. La ficción social –un clima de incertidumbre generalizada– genera significados, emociones y movimientos de identificación o de repulsión dentro del mercado de trabajo. La construcción de un orden moral y social vinculante con el trabajo posibilita una vida controlable –no necesariamente más placentera– pero también produce ficciones de (in)seguridad que (in)habilitan para la acción.

El vínculo entre realidad y deseo está modulado, finalmente, por las posibilidades de identidad en el tiempo. Desde una perspectiva filosófica, identidad e inseguridad se contrapondrían. La noción de identidad supone permanencia, estabilidad, lo que perdura a pesar de los cambios. En cada una de las narrativas, de lo posible se vuelve a lo que se es. Del ser millonario se regresa a la desocupación y a una descripción detallada de cómo se sobrevive sin ingresos fijos, en la rotación laboral permanente y en la búsqueda cotidiana de empleo. La discontinuidad de las trayectorias laborales contrasta con el relato de expectativas duraderas, sean fantásticas o técnicas. Es decir, puede que no genere tanta insatisfacción la inseguridad, pero no se espera, en cuanto deseo de segundo orden, vivir inseguro el resto de la vida. Puede que la inseguridad no incomode pero pocas veces se persigue como tal. Esta separación o distancia entre lo que se es y lo posible, genera profundas ambivalencias en la construcción de la identidad individual, que por definición, es duradera –aunque no necesariamente fija. Las identidades laborales de los trabajadores entrevistados asumen la discontinuidad de sus trayectorias y terminan transformando la duración individual en un conjunto más o menos formado de vivencias o experiencias sin una conexión única. Los trabajadores que cuentan con trayectorias más inseguras tratan de innovar y multiplicar su identidad aunque sin vínculos temporales efectivos. Es esa innovación (*por momentos soy ama de casa, en otros soy desocupada, siempre soy profesional, siempre soy madre, de vez en cuando soy trabajadora independiente*) la que permite continuar con la trama temporal de la existencia, aunque por momentos entre en crisis.

Con base en lo analizado cabe hacer algunas distinciones entre las cohortes de pertenencia de los trabajadores dentro de cada uno de los contextos precisamente porque eso permite controlar metodológicamente el problema del tiempo –pasado y futuro– entre experiencias y expectativas. Hay, básicamente, tres grandes rasgos que, vinculados entre sí, singularizan a los jóvenes entrevistados que entran y salen del mercado de trabajo. El primero de ellos es la idea de la experiencia trabajo como instrumento inmediato. El segundo es el particular sentido que le otorgan a la toma de decisiones con respecto al empleo y el tercero es el impacto diferenciado que tiene sobre ellos el proceso de individualización "extrema".

Para cierto grupo de jóvenes, el trabajo, aunque genera preocupaciones, miedos y angustias, o precisamente por ello, no es un principio de regulación o de categorización de uno mismo. Es algo que simplemente se hace, que puede llegar a ser grato aunque no necesita serlo, o también puede ser entretenido igual que tedioso. En general dura poco (un promedio de meses, sin llegar al año) y en cuanto tal no constituye un destino o una posibilidad por asumir. Tampoco deja huella, impronta o legado. Eso se evidencia en las entrevistas al momento de la reconstrucción de las trayectorias. A los jóvenes de la muestra que tienen trayectorias reversibles les cuesta más esfuerzo que a los adultos reconstruir el relato de sus trabajos anteriores, a pesar de que fueron en un tiempo más cercano: *"ya no me acuerdo a dónde me fui", "es que tuve muchos, muy cortitos todos"*. Esa "desorientación al quehacer"[299] está relacionada con que el trabajo es algo que simplemente se realiza y que no necesariamente lleva a otra parte. No se es aprendiz de un trabajo, que es como comenzaron su historia laboral la mayoría de los trabajadores de las cohortes más viejas. No se tiene la sensación de empezar alguna trayectoria o de que el primer trabajo es un punto de partida. El movimiento de la vida se traduce en otros ámbitos, en otras realidades. Por lo tanto, para analizar la situación de estos jóvenes es imposible disociar el trabajo del resto de los espacios de socialización porque, en realidad, lo que adquiere más valor para ellos, porque depende de las propias decisiones, son los ámbitos inmediatos de la recreación, el ocio, las amistades o el consumo. Bien se sabe que se está en una etapa de la vida en la que es posible obtener gratificaciones a cambio de nada o muy poco. En un horizonte donde el trabajo es

[299] En referencia al término clásico que utiliza Thompson (1979) para describir la relación entre tiempo y trabajo en sociedades preindustriales.

instrumento puro, lo importante es entonces exprimir otras posibilidades, especialmente las que constituyen fines y objetivos.

Si bien esta experiencia del trabajo como instrumentalidad se manifiesta entre los jóvenes entrevistados de ambas ciudades, en el caso rosarino se observa principalmente entre los sectores medios y en Monterrey, en mayor medida, entre los jóvenes de sectores más bajos[300]. Entre los jóvenes rosarinos de la muestra parecería observarse cierto desencanto con las condiciones de existencia de las generaciones anteriores y por tanto, una necesidad de desapego hacia las viejas formas, y fórmulas, de ser en sociedad. Las generaciones anteriores son las que vivieron la dictadura, las crisis económicas, el desempleo masivo y el "vivir para trabajar". En cuanto el núcleo duro de dicha existencia lo consignaba el trabajo, el empleo asalariado y la permanencia laboral, el primer y más acabado modo para romper o fracturar esa imagen colectiva de lo social es través de la transformación del vínculo con el trabajo mismo. En general, estos jóvenes tienen una relación más lábil con el trabajo y construyen sus expectativas a partir de otras configuraciones de la existencia. Quieren viajar, participan en organizaciones sociales, realizan actividades culturales, tienen rutinas de sociabilidad muy marcadas, la mayoría no ha tenido hijos aún, y, en general, tienen un modo de vida más desapegado al consumo masivo. A su vez, mantienen, sin embargo, una estrecha relación con la concepción de ciudadanía y la importancia de los derechos sociales. No importa qué trabajo se esté realizando, no importa qué tanto me guste, pero me tienen que pagar lo que es justo, otorgarme las prestaciones indicadas en la ley y, especialmente, estar "en blanco". Es decir, la seguridad laboral sigue siendo un factor aspiracional y de exigencia, aunque individualizada. Lo nuevo entre estos jóvenes no es que naturalizan la inseguridad sino que la reconocen, la asumen y se acomodan a las posibilidades que restan, admitiendo que la satisfacción con el trabajo no es el único ni el camino más importante para los logros personales. La organización del tiempo como un continuo homogéneo en el cual la vida resultaba más protegida y estable, existe como referencia de un pasado más seguro pero también

[300] Esta misma correspondencia entre trabajo e instrumentalidad mediada por el tipo de sector social la encuentra Crespo et al (1998) en un estudio sobre trabajadores españoles: "los niveles de estudio inferiores se localizan en el plano caracterizado por la instrumentalidad de la necesidad y la obligación mientras que los estudios superiores corresponden al plano caracterizado por la proyección personal". En cualquier caso, este tipo de datos son indicativos de que existen diferentes sistemas de significados del trabajo, que estos sistemas tienen ciertos componentes normativos y que los diferentes sistemas morales estarían socialmente estructurados.

como narración de algo que impedía el control del tiempo propio y de otras formas de innovación y ruptura.

Entre los jóvenes entrevistados de Monterrey, en cambio, la instrumentalidad del trabajo, más que una necesidad de desapego a formas desencantadas anteriores se experimenta como una respuesta a la falta de coordinación social que se vive en el mundo laboral. Más que por ruptura, en estos casos lo que se observa es una continuidad de historias entrelazadas donde los desafíos de pasar de un trabajo a otro, de un episodio de inseguridad a otro, generan un hábito familiar. Las trayectorias laborales de las generaciones anteriores que rodean a estos jóvenes han sido igual de precarias o inestables. Para su entorno inmediato, el trabajo es también simplemente un modo de sobrevivencia. Sus padres han tenido tanta movilidad como ellos a lo largo de su historia laboral e, incluso, en muchos casos, carecen de la referencia de lo que hacían cuando ellos eran niños. Lo que se observa entre estos jóvenes es una especie de transferencia generacional del significado del trabajo en la vida de sus familias sin tantas rupturas como entre los jóvenes rosarinos. No hay grandes historias de desocupación pero sus padres tampoco cotizan en el sistema de pensiones y no se observa una valoración tan alta hacia las prestaciones sociales como en el caso de Rosario. *"No importa que no tenga seguro, al cabo que uno ni lo ocupa"* señala un joven desocupado de veintiséis años que tiene dos hijos. Son jóvenes que no solamente no conocen el alivio de las certezas sociales sino que su ambiente de socialización inmediato tampoco. En algún sentido, son hijos de la informalidad. Entre los sectores más bajos, la instrumentalidad del trabajo en los entrevistados jóvenes se observa más distanciada de la elección o la selección por rupturas y más cercana a la determinación social. Ello podría indicar que si bien se asiste a transformaciones culturales y simbólicas en el mundo laboral que, al menos, pueden ir más allá de las configuraciones particulares de los mercados de trabajo, dichas transformaciones son, sin embargo, moldeadas por el sector social de pertenencia en función de los contextos institucionales.

En general, lo que no se observa entre estos jóvenes es una exaltación de esa libertad que asumen ante el trabajo. Se toman decisiones, se renuncia a empleos, se buscan mejores oportunidades, se decide trabajar para vivir y no al revés, se valora tanto el ambiente laboral como

el salario, pero todo ello ocurre como si en realidad no se tuviera escapatoria[301]: *"no me gustó y me fui", "no me pareció y lo dejé", "no me gustó como me habló y no volví más"*. Si el trabajo genera insatisfacción, está la obligación, más que la posibilidad, de asumirlo, donde las decisiones de estos jóvenes, que las toman y en gran forma, se viven como auto imposiciones. Tomar decisiones es también un acto que se impone a partir de las sanciones que provoca la individualización. Los jóvenes entrevistados se encuentran ante una creciente presión hacia la individualidad –porque se quieren diferenciar del exceso de coerciones colectivas en algunos casos o por la ausencia de esos marcos de referencia en otros–. Para estos jóvenes, la disyuntiva entre el mundo de la vida y los imperativos sistémicos ya no se resuelve exclusivamente por medio del trabajo y en cambio se ajusta a través de una mayor dependencia de otros capitales, sean culturales, sociales o simbólicos. En cualquier caso, este sentido instrumental (que no implica que estos jóvenes sean instrumentalistas, quizás todo lo contrario), sirve para viabilizar una secuencia normativa del curso de vida o, por el contrario, permite esquivar una determinada ordenación cuyas consecuencias se estiman indeseables.

Frente a estas experiencias, la de los adultos varones mayores de la muestra, se sitúa en otras coordenadas. Estos trabajadores se presentan como representantes de un ambiente masculino, austero, que habían vivido en un mundo, incluso en nuestras latitudes, en que regían pautas más claras para fijar cómo eran y debían ser las cosas, qué se debía hacer y qué gratificaciones se podían esperar a cambio. En cuanto tal, la inseguridad laboral también representa para ellos una inseguridad en su masculinidad. No es que antes las satisfacciones fueran muchas o grandes pero eran, al menos, conocidas: *"trabajé cuarenta y nueve años y seis meses en la misma empresa", "mis hijos están estudiados y recibidos", "podíamos hacer cualquier cosa pero la casa no se vendía", "me jubilé el 5 de junio de 2005", "cómo puede ser que ya no se cierre al mediodía, cómo puede ser que el trabajo a las dos de la tarde sea tan normal como si fueran las once de la mañana"*. Había modelos plausibles de comportamiento que uno aprendía y

[301] Ello implica el contrafáctico de lo que Kelman (1984) llama el trabajo por sumisión, es decir, un significado en el cual, el núcleo principal del empleo es la coerción ya sea por imposición externa (de la sociedad, del estómago, de los hijos) como por obligación interna (universal, moral).

transmitía a los hijos[302]. La percepción aquí es que, mientras ellos han cumplido con sus obligaciones, no han obtenido, finalmente, lo que se les había prometido socialmente: *"ahora tienes más responsabilidades pero ganas menos", "no ves reconocimiento al trabajo", "no hay a quién dirigirse, nadie te apoya", "trabajo mucho y gano poco", "el estudio ya no se paga como antes", "te indemnizan porque te indemnizan, es eso o nada"*. Narran su presente como una alerta constante ante una realidad que atenta contra ellos porque se reconocen, además, prescindibles: *"a los sesenta ya no cuentas", "a los cuarenta y tres sólo los conocidos te dan trabajo".* Se perciben desactualizados no solamente por las transformaciones del trabajo que ellos dominaban sino por los cambios en los demás órdenes de la vida: *"a la gente no la entiendo".* Son trabajadores que encarnaron algo que ya no funciona y les queda menos tiempo que a los más jóvenes, para transformarse en otra cosa. Por lo tanto, también para ellos, el presente actúa como refugio (*"uno se consuela porque, al menos, tiene trabajo"*), solamente que con un costo más elevado que para las cohortes más jóvenes que se traduce en el pudor social que genera la falta de coherencia entre lo que se es y lo que se debería ser.

c. Dispersión de subjetividades y construcción de nuevas alteridades en situaciones de (in)seguridad laboral

Los diversos estilos para el manejo de la inseguridad, se supone, están culturalmente condicionados y las distintas estrategias de los trabajadores implican reacciones a partir de costumbres y en función de un patrón de expectativas que también controla y vigila de manera diferente. Además de constreñir a tomar decisiones o a generar estrategias de protección, las situaciones de inseguridad laboral obligan a reconstruir –y dispersar– las propias subjetividades. Para ello, aparte de utilizar herramientas individuales, los trabajadores realizan una evaluación de quiénes son los otros, "los que están más seguros", como dimensión simbólica para, a partir de esa diferenciación, recrearse y auto-observarse.

Para algunos entrevistados rosarinos, son los jóvenes los que encarnan no solamente un proceso de mayor individualización sino también los que constituyen la noción más acabada de la

[302] De hecho, recuérdese que algunos trabajadores de esta cohorte trabajan, en la actualidad, en ocupaciones heredadas por sus hijos que, a su vez, habían aprendido y se habían insertado en ciertos oficios gracias a sus padres.

alteridad: *"la competencia son los jóvenes", "los jóvenes no tienen idea de lo que es agarrar un martillo", "a los jóvenes no los alcanzo a entender", "el estudiante de hoy no es el mismo que antes, hoy está muy desprestigiado el estudiante"*. También entre las cohortes más viejas de Monterrey aparecen los jóvenes como los otros que pueden quitar el trabajo o que son más fáciles de contratar porque tienen menos condiciones: *"los jóvenes son menos responsables que los viejos", "en México los viejos ya no aportamos: no se contrata a mayores de treinta y cinco años", "un adulto te puede dar madurez, experiencia, fidelidad, confianza, respeto y compromiso. El joven, en cambio, no tiene nada que perder", "los jóvenes no son responsables"*. En ambos contextos, la situación de los más jóvenes es particularmente desventajosa porque a la inseguridad material y a las coerciones de la nueva individualización se debe agregar el estigma de una sociedad que les teme por competencia, los juzga por resultados inmediatos y los induce a obtener credenciales formales para tareas netamente informales reproduciendo la brecha entre calificación y trabajo.

La segunda idea de alteridad que aparece con mayor precisión entre los entrevistados rosarinos es lo queda del *"agremiado"*. Son los trabajadores sindicalizados los ganadores que lograron sobrevivir a la reestructuración, los que traicionaron al movimiento obrero y continúan percibiendo los "privilegios" de las protecciones sociales históricas. Posiblemente la ausencia de la reivindicación de derechos que se señalaba en la sección anterior esté asociada con el desprestigio y la desconfianza que tienen las instituciones sindicales en la ciudad a partir de la crisis económica y social de los años noventa. Para los obreros perdedores del modelo, la distinción es contundente: *"la cosa es muy simple, hubo algunos que transaron y otros que no lo hicimos"*. La seguridad obtenida en el pasado se percibe como el resultado de un sacrificio-conquista y la inseguridad actual como una consecuencia de haberse diferenciado del otro, es una inseguridad que genera cierto alivio moral porque finalmente no se pactó la dignidad. Este sector, "los nuevos otros", es el que mejor conoce, por regularidad histórica, los beneficios de la protección social, la universalidad de los derechos laborales o la permanencia indeterminada en la carrera laboral en la medida en que son grupos sociales que se caracterizaron por tener un conjunto relativamente estable y seguro de creencias y expectativas con respecto a sus trabajos y ahora están distanciados según los que negociaron indemnizaciones o los que se quedaron sin empleo y sin compensaciones.

En el caso de Monterrey, esta figura también aparece pero de una manera más ambigua. No es el sindicalizado sino el sujeto consumidor asalariado el que representa una nueva alteridad. Es una figura más cercana a la dimensión estética de las sociedades modernas que a la dimensión política que es la que prevalece en Rosario. El otro es el que acude a ciertos lugares de recreación, el que asiste a determinados restaurantes, el que vive en determinadas zonas, el que se compra cierta marca de automóvil y todo ello posible por ser un asalariado de la gran empresa, asociada a los sectores más dinámicos de la economía con, más que prestaciones sociales, un ingreso lo suficientemente alto para mantener ese estatus. El denominador común es que, en ambos casos, la alteridad se construye a partir de grupos que históricamente han sido los trabajadores más seguros de toda la estructura ocupacional en cada uno de los contextos, debido al desarrollo económico y la evolución del propio sector. Lo que se pone en duda a partir de estas percepciones es la capacidad, en la actualidad, de estos sectores clásicos, para habilitar ciertos grados de integración social.

Finalmente, la tercera figura de la alteridad que se menciona con mayor frecuencia en el relato de los entrevistados rosarinos es la idea del otro como *"el que está de paso", "el que no es del barrio", "el nuevo", "el recién llegado", "el de afuera",* el extranjero*,* a decir de Simmel*.* El tono discriminatorio que utilizan los entrevistados cuando realizan estas menciones da cuenta de una sociedad pasivamente conflictiva que produce miradas violentas y agresivas en el discurso del trabajo, especialmente con los migrantes que llegan del noreste del país en búsqueda, además de trabajo, de servicios públicos y sociales para la sobrevivencia de sus hijos. En Monterrey, la imagen del otro como la persona "de afuera" no es tan evidente ni explícita. En cambio, quien resalta en su lugar es *"el que no te deja crecer", "el que te estanca", "el que te pone piedras en el camino", "el que no te promueve"*, el otro son *"los amigos que no estudiaron y ganan más que yo"*. En este caso, lo que prevalece es una negación de la confianza y un permanente estado de alerta frente al comportamiento de los demás.

Si bien es cierto que se observa cierta exigencia de los trabajadores de hacerse cargo ellos mismos de su propio recorrido profesional, de hacer elecciones, de producir reconversiones, de hacer frente a cambios incesantes, ello ocurre en un marco de referencias que redefine la relación con los demás. Puede que se generalice la exhortación a ser un individuo en ambos contextos,

pero para ello se necesita también saber quiénes son los otros actores donde el eje de diferenciación que escogen los entrevistados es el que define al otro como ganador: para los viejos, son los jóvenes; para los jóvenes con estudio son los jóvenes sin estudio y viceversa. Le va mejor al que sale a flote de estas exigencias, al que no duda, al que maximiza sus posibilidades y se vuelve hipercompetitivo, al que, finalmente, gana en autonomía. No es necesariamente alguien que sabe más porque, como ya se dijo, los entrevistados no establecen directamente un vínculo estrecho entre conocimiento y acción, sino que es alguien que ha podido negociar mejor. La percepción del otro es la de una persona privilegiada, no por derecho, sino por reflexividad, innovación, suerte y exigencias del mercado. La base teórica de estas interpretaciones se encuentra en el riesgo como respuesta a la amenaza de límite del grupo –quién es quién y dónde se ubica cada individuo– y su definición de la realidad y orden, donde el riesgo opera funcionalmente para establecer el vínculo entre los modos de organización social y las respuestas individuales. Con todo ello, el mapa de las categorías o posiciones laborales se define de una manera más ambigua, dinámica y también amorfa, especialmente, comparado con las categorizaciones clásicas o históricas del mundo del trabajo y de las fronteras sociales.

Una vez reconocidas estas alteridades se puede proceder, entonces, a distinguir la conformación y dispersión de subjetividades entre estos trabajadores. En el caso de Monterrey, un estilo subjetivo muy recurrente para enfrentar a la inseguridad en el mundo del trabajo está asociado con el sujeto responsable que asume la gobernabilidad de su propia inseguridad, aprehensivo por el trabajo y que está encarnado, principalmente, por mujeres: *"me siento segura porque yo me porto bien", "no me importan los premios porque es mi responsabilidad", "desde chica pienso así, en vez de jugar, tengo un extra", "la responsabilidad y el coraje lo sacas de tus hijos: nunca antes me había pasado no tener para comprarle zapatos".* Entre estas mujeres, la posibilidad de agencia genera autonomía y coerción al mismo tiempo. La auto-imposición a ser responsables y a cumplir con el trabajo, con relativa independencia de sus estímulos o retribuciones, está asociada en algún punto con la segregación del empleo femenino y con los roles tradicionales de género, especialmente entre las trabajadoras de maquilas y las mujeres subcontratadas por empresas de limpieza y trabajadoras domésticas: *"el trabajo ya me está empezando a dar problemas de salud, pero sí, cuando no hay mucho trabajo, al menos podemos estar sentadas", "mucho no se puede hablar porque hay cámaras de vigilancia por todos lados",*

"tuve miedo de perder el trabajo cuando le contesté mal a mi jefe, no nos quería dejar salir a comer hasta no terminar, y qué tal si se desmaya alguien", "al menos este jefe nuevo sí nos saluda", "no nos obligan, por suerte". Las expresiones y el lenguaje de sumisión que utilizan estas trabajadoras indican hasta qué punto el miedo puede permear las percepciones y especialmente, las decisiones y selectividades de estas mujeres.

El segundo está conformado por estilos subjetivos donde las costumbres y los modos de vida más tradicionales (como ética subjetiva) son respuestas que permiten amortiguar o reducir la inseguridad laboral: *"me casé viejo, a los veintisiete años, si no tenía chamba por lo menos quería tener familia", "a la gente no la entiendo, comen a cualquier hora, duermen a cualquier hora, la siesta ya se perdió, nadie sabe quién es quién, claro que me gustaría volver a la tranquilidad de antes, a las costumbres y a los horarios de antes", "aunque a veces no sale por dónde, hace cinco años que estoy así, con mujer, ellas son bien luchistas, oyen y van, sin ellas no salimos adelante", "uno sabe que tiene que producir cierta cantidad, ni más ni menos, cumplir sus horas, ni más ni menos, el tiempo del refrigerio, por ejemplo, es tiempo sagrado"*. Son entrevistados con comportamientos y estilos de vida más sosegados donde ciertas rutinas y el establecimiento de reglas conocidas en la vida privada fungirían como respuesta a la inseguridad, donde la búsqueda de intimidad apacigua el miedo en la vida laboral. Este estilo, reducido a una especie de sociabilidad doméstica, lo conforman entrevistados que están instalados en la precariedad del trabajo, que han conocido las seguridades del empleo y lo han perdido, o que han hecho del empleo temporario y de la inestabilidad, una situación permanente. También ocurre entre ciertos jóvenes que han preferido insertarse en trabajos o negocios familiares para lograr un patrón de continuidad en un mundo relativamente conocido, y por tanto, más seguro. Son modos idiosincrásicos de manejo de la inseguridad donde se intenta restaurar o normalizar la vida con una lógica pragmática y relativamente cerrada –o de clausura– de estabilidad en el mundo privado. En cualquier caso, frente a la pérdida de rutinas institucionales, son las costumbres sociales y las usanzas privadas las que se utilizan para reducir la inseguridad.

El tercero es un estilo que transita entre el cinismo y la adecuación conformista a las situaciones de inseguridad: *"bien padre estuvo la cosa, me despidieron, sí, bien padre", "buenos trabajos no he tenido pero la verdad es que no me gusta mucho el trabajo", "cuando me aburro,*

me voy", "no me gusta la friega", "lo mío es andar en la calle", "no me importa estar sin dinero, es más valioso tener la vida que yo quiero". La inseguridad puede convivir con el placer e intensificar el conocimiento personal de los límites. Allí donde la inestabilidad es una opción (la idea de *edgework)*, se accede también a una subcultura donde la inseguridad forma parte de la identidad individual que permite mecanismos complejos de inclusión a partir de la pertenencia "por vivir en riesgo": *"hoy todo es gerencial, así vivimos, a las corridas", "el riesgo era grande pero la competencia era legítima, brinqué a todos, al jefe de mi jefe", "hay algo en la presión y el estrés que me gusta, me estimula", "siempre ha sido así, he tenido demasiados trabajos muy cortitos, no sirvo para estar mucho tiempo en un mismo lugar", "prefería no saber qué iba a pasar a quedarme encerrado en el círculo de mi papá"*. El modo en el cual los entrevistados reconocen y reafirman su capacidad de agencia está relacionado con la manera de seleccionar ser frente a los demás como forma de presentación. Estos mismos trabajadores son los que narran expectativas fantásticas, emprendedores que tienen cierta capacidad de control y, por tanto, de mayor innovación. Entre ellos, se observa una especie de entendimiento estético de la inseguridad (no necesariamente racional como afirman algunas teorías de la modernidad) como capital identitario. La posibilidad de conectar el comportamiento audaz con la inseguridad permite contrarrestar una de las características históricamente construidas del riesgo, la idea de que no tiene motivos aparentes en cuanto carece de deseo o de voluntad. El vivir en constante inseguridad como oportunidad, y a pesar del caos que puede suponer la movilidad de tareas, horarios y espacios laborales, permite justificar culturalmente decisiones y fracasos y habilita para la acción bajo la forma de aventura y excepcionalidad. Incluso algunos trabajadores que se encuentran en puestos de trabajo relativamente estables y seguros muestran ciertas preferencias por el vértigo del riesgo en el mundo del trabajo. Para ellos, las rutinas laborales se asocian con el tedio y el aburrimiento: *"a veces siento que no hay circulación en esta empresa", "nunca pasa nada interesante", "y… se siente el estancamiento, el encierro, la rutina, yo la camiseta de la empresa no la tengo puesta la verdad, si a ellos no les importa a mí tampoco".* Sin embargo, este tipo de preferencias no implican una indiferencia por el desorden. Para estos trabajadores es importante el "ambiente de trabajo", la armonía entre los compañeros, el respeto al tiempo propio, y en general, aquellos elementos que aumentan el control sobre el trabajo y las tareas que se realizan.

En Rosario, el elemento que sobresale por encima de los demás a la hora de observar los modos en los que los trabajadores entrevistados, desde su subjetividad, enfrentan a la inseguridad, es la distinción que muchos de ellos realizan entre el mundo del trabajo y el mundo de la intimidad: *"si quieres que te vaya bien, trabajo y amistad no se mezclan", "no meto mi vida privada en lo laboral", "el trabajo no te define", "tengo amigos en el trabajo pero no nos vemos por fuera", "es difícil mezclar familia y trabajo"*. Así como los entrevistados regiomontanos encuentran en pautas tradicionales, dispositivos subjetivos para lidiar con el mundo del trabajo, los trabajadores rosarinos de la muestra lo hacen a partir de la distinción o separación entre el mundo material y el mundo de la vida. En ambos casos se trata de responder, de forma diferenciada, a la pauperización organizacional del mundo del trabajo con un fortalecimiento de la subjetividad. A diferencia de lo que señalan algunas teorías (Drake 2001, Douglas 1996, Tilly 2000), estos trabajadores no buscan permanentemente una coherencia narrativa y lógica de su vida laboral y personal, donde un suceso se conduce con otro y lo condiciona, sino una compensación subjetiva, racional o no, al malestar del trabajo. La inseguridad en el trabajo no anula la organización del presente en el cual, se siguen tomando decisiones a partir de referencias sociales estables: se forman familias, se migra, se tiene hijos. Efectivamente hay jóvenes, especialmente en Monterrey, que interrumpen su relación cotidiana con el mundo del trabajo. Son desocupados que no buscan empleo y dependen de la ayuda familiar para ejercer su rol de cuidadores como padres, que "no hacen nada" la mayor parte del día, desincentivados moralmente para el uso del tiempo pero que, a pesar de ello, no necesariamente cancelan o retrasan eventos familiares o sociales. La irregularidad de las trayectorias laborales no se traduce directamente en una irregularidad del curso de vida aunque, evidentemente, esa diferenciación tiene costos muy altos para estos trabajadores. En cualquier caso, lo que no se observa entre estos trabajadores es la posibilidad/ exigencia de nuevas formas de reunificación del trabajo y la vida.

El segundo elemento que utilizan los entrevistados rosarinos para amortiguar, subjetivamente, eventos de inseguridad laboral, es el reconocimiento implícito, cotidiano, inmediato, de la relación entre agencia y estructura: *"tenemos elecciones, sí, pero están condicionadas", "yo decido, hasta dónde me dejen", "creo que fue una buena elección, todo sea por estar mejor, y en ese momento lo mejor era venirnos a trabajar acá", "soy optimista, puedo arriesgar todo lo que tengo pero tengo que saber qué es lo que puedo perder", "todo tiene una*

consecuencia", "el costo de la decisión no fue nada despreciable: me volví a casa de mis padres". Estos trabajadores dan cuenta que las posibilidades de agencia existen, y, a su vez, reconocen el condicionamiento de los constreñimientos institucionales y sociales. Ello, en definitiva, reduce incertidumbre y genera tranquilidad en la medida en que *"no todo depende de uno"*, *"eso ya no depende de mí, serían factores externos"*. De allí que estos estilos sean resultado de un proceso guiado por opciones, estructurado por una lógica y condicionado por relaciones sociales e institucionales particulares. La inseguridad estructura y es la agencia la que lidia y afronta. Lejos de constituir una presencia social omnipresente que todo lo explica, las percepciones sobre inseguridad simplemente son indicativas de la cercanía de los trabajadores con su rol de agentes, de su saber sobre la incapacidad de poder dominar las consecuencias de la acción. Estos trabajadores admiten las propiedades de la agencia y en la medida de lo posible, las utilizan. Son ellos mismos los que agregan a sus competencias individuales, los constreñimientos institucionales. Son los propios entrevistados los que, a través de su relato, sitúan a la agencia. La construcción de certezas se establece primero por una interpretación de la situación y luego por la acción. Entre estos trabajadores, las transiciones laborales actúan como ajustes individuales (responsables y controlados) entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo donde se trata, en lo posible, de adaptar las calificaciones a los cambios anticipados de la demanda y por lo tanto están dispuestos a padecer la movilidad ocupacional, el auto empleo y la inversión en calificaciones. Finalmente, estas trayectorias laborales, desde su narrativa, son historias individuales de patrones sociales de cursos de vida que permiten, entre otras cosas, descentrar a la inseguridad de la discusión objetivo- subjetivo y comprender con mayor cabalidad las diferentes respuestas al cambio social.

La tercera fuente subjetiva de generación de seguridad o de capacidad para lidiar con los riesgos laborales es el vínculo flexible que esgrimen algunos trabajadores rosarinos de la muestra entre educación y trabajo, entre calificación y puesto laboral: *"toda mi vida trabajé en negro, sin muchos estudios, y me pude superar", "puede ser que no sea para lo que me preparé pero me da de comer", "para ser independiente no se necesitan tantos estudios, se necesita tener creatividad y capacidad para salir adelante", "también se pueden tener iniciativas en esas condiciones (trabajo en negro)", "hacía trabajo de hombres, no era para lo que me había preparado, pero me gustaba", "tienes un oficio en mano que no puedes desempeñar", "se batalla para acomodarse en lo que se*

sabe hacer, yo lo logré una sola vez y me salí porque no me convenía", "ejercer mi profesión no me conviene, hoy son las ventas, lamentablemente hubo un abaratamiento de la profesión". Estos trabajadores conservan los atributos de su condición social, de su calificación, pero no las realizan, en pos de una mayor seguridad. La educación o la calificación juegan un papel ambiguo en la generación de seguridades en la medida que opera como liberación y coerción al mismo tiempo.

En la conformación de subjetividades de estos trabajadores, el peso de los determinantes sociológicos es tan heterogéneo como las situaciones locales, y tan diverso como las trayectorias individuales. Las maneras de asumir esta pérdida (de seguridad, de trabajo, de estabilidad) son muy distintas. Algunos se encierran y ya no buscan empleo, otros se definen exclusivamente a partir de roles familiares o se recluyen en la domesticidad, otros militan en organizaciones sociales, otros realizan trabajos domésticos y otros esperan, siendo responsables o cínicos, qué les deparará el mundo el día de mañana. Quizás el referente común entre estos trabajadores es que, en realidad, la carrera laboral ininterrumpida como expectativa normativa (Levy 1991) es una tipificación social que se está debilitando en ambos contextos de análisis.

La mayoría de estos estilos reconstruyen subjetividades por desconexiones repetidas, de diferente índole, con respecto al principio social de realidad: se diferencia la responsabilidad del estímulo ("*hago las cosas bien, sin importar cuánto se valore"*); lo global de lo tradicional ("*si no tengo trabajo, tengo mujer*"); lo público de lo privado ("*no mezclo amigos y trabajo"*); la decisión y sus límites ("*el costo de renunciar fue volver a casa de mis padres"*); la calificación y el puesto (*"se batalla para acomodarse en lo que se sabe hacer"*). Si eso conforma –o no– reflexividad pura, pulsión o estrategia racional no invalida la observación de respuestas de diferenciación frente a estructuras que generan ambientes generalizados de inseguridad que los entrevistados ubican en su propia medida y donde las imágenes personales de la realidad son, en definitiva, emociones anticipatorias que responden a representaciones sociales: *"creo que es un cambio cultural importante de los últimos tres años, todos tenemos miedo, ya no es personal", "es como un proceso de guerra fría, que cierra, que no cierra, te levantas a la mañana y no sabes lo que va a pasar"*. El "cambio cultural" genera cierta incomprensión y para no quedar desplazados, marginados de sus propias trayectorias vitales, una de las posibilidades es diferenciarlas. El buen

hombre y el buen ciudadano quedan escindidos como fórmula subjetivamente aceptable para reducir la contingencia.

Esta diferenciación que puede observarse desde lo individual y subjetivo parecería ser una respuesta lógicamente estructurada al aumento de la diferenciación social que se encuentra detrás de los procesos de crecimiento de la incertidumbre[303]. Si, para comprenderlo, debo fragmentar el mundo, también puedo escindir mis diversas trayectorias de vida para que el caos no sea totalizador, absoluto, para prevenir que la inseguridad de una esfera afecte directamente, punto por punto, a la otra. Esta posibilidad-capacidad de diferenciación subjetiva puede estar anclada, como se vio, en una multiplicidad de principios organizativos: distinción público-privado, distinción moderno-tradicional, distinción moral ascética-moral económica, distinción moral cínica-moral económica, distinción entre intereses mutuos o posibilidades de intercambio y uso individualizado de redes sociales, etc. En cualquier caso, son arreglos habilitados de diferenciación que sirven como soluciones autobiográficas para la existencia, como fórmulas para ordenar la vida y los diversos dominios cotidianos, donde algunas estrategias se perciben como más legítimas que otras, aunque todas se presuponen como posibles y, especialmente, plausibles[304].

A su vez, parecería acontecer que para que dicha correspondencia entre diferenciación social y diferenciación subjetiva tenga lugar, es preciso un nivel de exigencia altísimo en cada una de las esferas de las trayectorias de los trabajadores. Es decir, yo trabajador logro diferenciar mi vida en el trabajo de mi vida privada y no permito que los miedos que padezco en un ámbito se registren o se traslapen en el otro. Pero entonces ¿cómo me conduzco, independientemente, en cada una de esas trayectorias? Una respuesta hipotética es a partir de la des-diferenciación en el interior de cada una de ellas[305]. Dado que se necesitan enormes grados de selectividad para poder establecer las distinciones necesarias entre el mundo del trabajo y el mundo de la vida, y de esa

[303] Como una especie de disociación controlada, a decir de Touraine (1997).

[304] Estos resultados supondrían una distinción fundamental con los estudios antropológicos realizados en plena etapa de la industrialización en los que "las miles de entrevistas recogidas de los trabajadores en la fábrica de Chicago demostraron claramente que el trabajador traía consigo su vida exterior en el interior de las fábricas; y cuando volvía a su casa de noche con su familia y amigos, llevaba parte de su vida en la fábrica con él". (Warner y Lunt 1941).

[305] Estas hipótesis carecerían de sentido para los positivistas metodológicos: no es que haya allí nada vacío, sino que, como es incognoscible, especular sobre ello sólo puede inducir a error. Al respecto, véase Pérez Soto (2008).

manera, reducir las percepciones de inseguridad, es sumamente complejo poder mantener ese mismo grado de selección para operar en el interior de la vida privada o íntima: *"Yo siempre digo que en cada uno de nosotros hay una multiplicidad de Ana, es que es así, hay una Ana de barrio, hay una Ana laburadora, hay una Ana ama de casa, hay una Ana intelectual, una Ana rebelde, todo eso, está junto, pero está separado, no sé cómo explicarte".* A la diferenciación subjetiva se le responde entonces con una menor diferenciación interna donde los criterios de selectividad quedan prácticamente anulados. Son demasiados los esfuerzos individuales para operar en la diferenciación social como para poder mantenerlos en el ámbito privado, donde se maniobra, cada vez más, con una menor capacidad de distinción. A la diferenciación de las trayectorias vitales (educativa, laboral, familiar, social, afectiva) se le responde por medio de una menor selectividad dentro de cada una de ellas, donde los principios de decisión se vuelven más indeterminados. Los criterios que permiten legislar de manera diferenciada cada uno de los ámbitos de existencia no operan para establecer limitaciones en el interior de cada uno de ellos. Por eso es que se puede transitar de la contemplación al consumo, de la alta cultura a la cultura popular, de probar suerte en el sector público a salirse para poner un puesto en la calle, de no tener hijos a tenerlos en un período relativamente corto y temprano, de vivir solo a volver al hogar de origen, decisiones donde más que criterios para elegir hay formas para interpretar. Aumenta la diversidad de opciones personales y sociales frente a las pocas que se observan en el mundo del trabajo. De allí el papel coercitivo que ejerce la inseguridad laboral sobre los procesos de individualización. Las exigencias de un grado tan alto de selectividad para reducir la incertidumbre en el mundo del trabajo deterioran las posibilidades de selección en la esfera individual. Como el cambio es improbable en materia laboral, lo íntimo representa las potencialidades de la transformación y la novedad, se prueba todo, se desgasta todo, a ver si algo acontece. Se juega en los márgenes, porque el margen es el mejor espacio donde se pueden desplegar las oportunidades de algo diferente.

Se debe recordar, finalmente, el particular vínculo del momento de las entrevistas (finales de 2008) con la crisis económica global. Las crisis pueden resultar una opción válida para ver las características y procesos de cambio social que no pueden observarse en estado normal. Sin embargo, la sensación de "miedo" que relatan los entrevistados, en ocasiones exacerba las percepciones de inseguridad en un ambiente en el cual, a veces, se tiene la impresión de que éstas

son mayores que las condiciones. Si bien ninguna correspondencia de procesos productivos y culturales es transparente y lineal (Verón 1974) es oportuno insistir también en el hecho sociológicamente constatado de que si las personas creen en la realidad de algo, se comportan de acuerdo con su creencia. En los dos contextos se observan figuraciones estructurales de incertidumbre que, en algunos y no en todos los casos, se traslapan con crisis biográficas. De todas formas, en cuanto evento histórico, el generador de incertidumbre es siempre una crisis, en la medida en que fragiliza cimientos sociales y trastoca expectativas que se suponían dadas, independientemente de que sus efectos sean reales y/o constituyan significados contenidos socialmente. Y ello es percibido, en mayor o menor medida, por la mayoría de los entrevistados. Es decir, la transformación social se trata de internalizar, de aprehender, de comprender, de asir. Puede que ocurra sin ser desastre histórico (como planteaba Sennet) pero no pasa desapercibida.

Consideraciones finales

Las percepciones de (in)seguridad laboral aquí analizadas se manifiestan como un proceso que los trabajadores van recreando y deconstruyendo en función de sus modulaciones más o menos inmediatas: contextos sociales, decisiones individuales y familiares, etapas del curso de vida, vivencias pasadas y (des)esperanzas futuras. En cuanto tal, dichas percepciones devienen una manipulación de las condiciones de (in)seguridad, una especie de filtro subjetivo, en fin, del impacto de la globalización y el nuevo patrón de acumulación sobre los mercados laborales. Por ello, las indagaciones cotidianas sobre la (in)seguridad laboral se estructuran en un continuum más que en tipologías excluyentes. Las distinciones entre los diferentes sistemas de interpretación y significados no son nítidas, lo cual es bastante coherente con el carácter dilemático de las condiciones sobre las que se articulan. Las distintas narrativas reconstruidas por este análisis no son conjuntos coherentes de posiciones sino que reflejan la ambigüedad y contradicción de la situación en que se vive. Los distintos significados que giran en torno a la experiencia de la inseguridad laboral se solapan y coexisten en un mismo espacio narrativo.

En los últimos años, varios estudios han señalado la indeterminación entre transformaciones en las condiciones de trabajo y cambios en las actitudes y comportamientos de

los trabajadores[306] (Zurla 1990, Lechner 1998, Standing 1999). Los datos aquí presentados indicarían que esta falta de correspondencia está modulada, fundamentalmente, por la etapa del curso de vida y el pasado histórico e institucional que les ha tocado transitar a cada una de las trayectorias analizadas. En definitiva, habría una especie de distribución social de los significados sobre la inseguridad laboral: las cohortes más viejas de estudio y quienes han vivido procesos de pauperización social son las que mantienen narrativas más heterónomas y coercitivas con respecto a su propia trayectoria y donde el miedo actual está enraizado en sus historias laborales; por su parte, los más jóvenes, y en contextos de mayor individualización (o mercantilización) de los riesgos laborales, las narrativas se mueven en un nivel discursivo más cercano a la ética individual y a la realización personal.

Entre quienes significan de manera pesimista a sus propias trayectorias a pesar de haber tenido, en conjunto, una historia laboral relativamente estable y segura (trayectorias progresivas e irreversibles) se encuentran principalmente los trabajadores de la primera cohorte de análisis y pertenecientes a la ciudad de Rosario. La principal incidencia en ese pesimismo sería el brutal proceso de deterioro social y económico que ha sufrido esta generación (especialmente masculina) a partir de las reformas estructurales y las transformaciones en el mercado de trabajo ocurridas durante gran parte de la década de los noventa. El peso que tendrían estos elementos históricos e institucionales en la configuración de percepciones de estos trabajadores –lo que Cabanes (1996) llama el status del pasado en la narración– parecería ser más acuciante que los factores individuales u organizacionales del mercado. Las transformaciones institucionales y económicas, básicamente a través de la flexibilización y la desregulación laboral, generaron o profundizaron un sentimiento de indefensión en trabajadores que materialmente no se encuentran en situaciones de inestabilidad o fragilidad frente al trabajo. Son trabajadores que conocieron las certezas de la sociedad salarial, que crecieron pensando que tendrían un trabajo de por vida y cuya identidad obrera terminó resquebrajada en el negocio propio. El tiempo de estas

[306] Ello estaría relacionado con lo que Bourdieu (1997) llama la falta de acuerdos de coincidencia entre los esquemas prácticos para la acción y las estructuras objetivas. La posibilidad de coincidir, a su vez, sería más factible en sociedades estables y poco diferenciadas. En cambio, en sociedades complejas se requerirían ajustes sociales más sofisticados para garantizar acomodos entre disposiciones y posiciones sociales. Cuando estos arreglos están ausentes o son relativamente frágiles, lo que se produciría es esta falta de coincidencia entre condiciones y percepciones del mundo de la vida.

narrativas es un tiempo de larga duración. Es un tiempo extendido, de grandes fragmentos, relacionados con las diferentes etapas por las que fue atravesando la economía del entrevistado pero también de la ciudad y donde, en definitiva, la edad de los trabajadores deviene un elemento socialmente significativo. En estos relatos hay un cambio de curso clave, abrupto, un punto de quiebre dado, más que por la desocupación (en realidad no han estado desocupados formalmente en sus trayectorias estos trabajadores), por la rotación entre un tipo de inserción laboral y otra. Ese punto de quiebre se termina proyectando como una especie de camino subjetivo marcando el modo en que sus transiciones son percibidas (en términos de emergencias y caídas) donde el punto final, o de llegada, define el significado de toda la trayectoria, como algo que –en cierta tradición habermasiana– proyecta el significado del presente en el futuro.

En el otro extremo del continuo, se sitúan jóvenes trabajadores cuyas percepciones de seguridad frente al trabajo se encontrarían relativamente desfasadas con respecto a su principio de realidad y que, básicamente, se explicaría por una concepción menos descentrada con respecto al trabajo y al bienestar que éste genera. Si entre éstos jóvenes ya no existe una identidad obrera (a pesar de que algunos de ellos lo son) es porque en realidad, para ellos, ya no existe una única manera de experimentar la vida ni el trabajo. Esta multiplicidad de principios que permiten guiar la existencia puede estar relacionada con nuevas formas de asumir la sociabilidad pero también con la ausencia de criterios institucionales sólidos para definir cursos de acción. A diferencia de los trabajadores pesimistas, estos jóvenes no han conocido el mundo de la salarización y en cuanto tal, no cuentan con los mismos parámetros –sociales o culturales– desde donde contabilizar las pérdidas. Por eso para ellos, finalmente, el balance es más positivo de lo que sus condiciones indicarían. Son narrativas discontinuas, de inestabilidades permanentes, pero sin un evento determinado que bifurque, desde el relato, la propia trayectoria. La significación del tiempo en estas trayectorias optimistas es más acotada, finita, contenida: *"duré muchísimo, seis año ahí"; "en media hora te acostumbras", "a los sesenta estás más de allá que de acá",* son expresiones que indican la aceleración del tiempo de trabajo por un lado y una reducción temporal del horizonte de expectativas por el otro. Los ritmos sociales de las trayectorias de estos jóvenes, basadas en la alteración, la discontinuidad y los contrastes repetidos, contraen el tiempo de trabajo y extienden el presente. La experiencia del tiempo en estas trayectorias experimenta una creciente fragmentación donde las actividades que realizan las personas son unidades temporales cada vez

más acotadas y cambiantes, de allí la necesidad de medidas temporales muy breves (Iglesias 2006): muchos de estos entrevistados no saben a qué hora van a entrar mañana, en qué turno, si trabajarán o no horas extras, si el tiempo de movilizarse hacia el trabajo será el mismo, puesto que desconocen a qué sucursal tendrán que ir o en qué momento del día podrán tomar el almuerzo. El tiempo como espejo de las actividades diarias de trabajo, refleja constantemente una imagen distinta. Las trayectorias optimistas son ejemplificadoras de jóvenes que recurren más a la inmediatez, a la ubicuidad y a la instantaneidad. Donde el horizonte temporal está más marcado por el presente (*"ahora tengo éste proyecto"*), por un presente contraído y en permanente proceso de cambio (*"pero también estoy en éste otro y en éste y en aquél"*), donde se observa un incremento en los episodios de acción y experiencia por unidad de tiempo. Entre estas trayectorias ya no se vislumbra una preferencia por intentar extender las profesiones a lo largo de la vida (como se observa claramente en la primera cohorte cuando tenía la edad de estos trabajadores). Claro está, el truncamiento que afecta a la última cohorte impide conocer si, finalmente, estos jóvenes terminarán teniendo un trabajo de por vida o no. En cualquier caso, lo que muestran estos entrevistados es que la actividad laboral, bajo las condiciones actuales, dista mucho de ser la única actividad de sentido y de articulación de la existencia y dignidad individual[307].

En medio de ello, se encuentran trabajadores que viven con mayor seguridad en sus condiciones de trabajo y lo admiten como tal. Paradójicamente, son también elementos de "un pasado colectivo" lo que les permite reconocer ese nivel de certezas: el empleo público o las prestaciones sociales. Sin embargo, entre las narrativas seguras también se ubican trabajadores, especialmente de la cohorte intermedia, que lograron hacer del trabajo por cuenta propia un proyecto de vida y un generador e impulsor de placer o satisfacción por lo que se hace. Entre estos trabajadores independientes, los determinismos institucionales e históricos son más débiles que en los casos anteriores y, en cambio, prevalecen aspectos individuales e internos de los mercados de trabajo en la modulación de sus percepciones de seguridad, especialmente aquellos

[307] En estos casos, la racionalidad económica (en términos weberianos) necesariamente se descentra ante una diversificación y relativa particularización de los sistemas de valoración del trabajo donde no se observa una correspondencia, punto por punto, entre ambas estructuras (los relatos sobre "mecanismos ilegales" para obtener recursos económicos y, a su vez, "encontrar la chamba que me gusta" dan cuenta fácilmente de ello).

relacionados con la educación, la capacitación y la formación de por vida para estar en correspondencia permanente con las innovaciones económicas. Quizás, por ese motivo hay un predominio de estos trabajadores en la ciudad de Monterrey. Parecería que allí, una ciudad que se metió de lleno en los desafíos productivos que impuso la globalización, hay una mayor adaptación y disposición a las implicancias de dichas transformaciones. Así como los entrevistados rosarinos muestran una mayor internalización de las normas laborales y del vínculo entre ciudadanía y trabajo, los entrevistados regiomontanos revelan un mayor nivel de internalización cultural con respecto a las implicancias del nuevo patrón de acumulación.

Finalmente, hay otro grupo de trabajadores que padecen las peores condiciones de inseguridad en el mercado de trabajo y que perciben, viven y reproducen cotidianamente ese grado de inseguridad. Son entrevistados que encuentran en el trabajo asalariado una opción última que no los define ni dignifica. Sin embargo, para ellos, un empleo seguro es una meta que aún puede alcanzarse y, mientras tanto, utilizan una gran diversidad de estrategias y mecanismos informales para hacerle frente a los avatares de la precariedad. Las presiones morales, la estigmatización, el refuerzo de controles y coerciones sobre los que están fuera del trabajo, operan, históricamente, como dispositivos de orden social, en desventaja, generalmente, de los trabajadores pertenecientes a sectores sociales más bajos. Las sociedades suelen ejercer un monitoreo social bastante exhaustivo sobre aquellas actividades que son poco atractivas, pobremente remuneradas o mal protegidas y aseguradas. Es a partir de este tipo de vigilancia social que la inseguridad laboral puede operar como carencia y deterioro o como oportunidad y apertura en función de quién la detente. Los trabajadores con narrativas inseguras perciben claramente cómo las pautas morales pueden reivindicar la audacia de un joven profesional que renuncia a su trabajo por el mal ambiente laboral en que se desempeña, e inhiben al albañil que deja su puesto por condiciones de salubridad[308].*"Sin incentivos y sin recompensa, no hay motivación para que te quedes y eso la gente lo sabe"*, señala un joven profesional en Rosario que renunció a su trabajo porque el ambiente laboral no era óptimo; *"los que no dejan dinero son los trabajos que más me gustan y esos son los que tomo"* dice otro joven profesional en Monterrey;

[308] Tal como lo plantea Sennet (2006), allí lo único que cuenta es la clase: un hijo de la elite se puede permitir la "confusión estratégica", un hijo de las masas, no. El privilegio disminuye la necesidad de trazar estrategias.

"Llevas el pan a tu casa, te comes un cáncer y te tenés que aguantar que la gente diga que en este país no trabaja el que no quiere" argumenta en Rosario otro joven que es albañil; *"ey maestro, acá hay jale, vente, pero te aviso que son como dos semanas, no más, y bueno, a los cuarenta y tres años, sólo los conocidos te dan trabajo, ni modo, dos semanas, hay que tomarlo"* añade otro albañil de Monterrey. El deber ser de tomar un trabajo no solamente se explica por la necesidad material sino por la necesidad, exigida y coercitiva, de pertenencia y de filiación al mundo del trabajo; de adaptación a la inestabilidad mediante rendimientos y sometimientos. Ello implica una racionalidad específica de estrategias sociales que son diferenciadas por sector social y que tienen consecuencias distintas para lo que implica ser socialmente reconocido. Las percepciones de estos trabajadores sobre cómo se vive la presencia-ausencia de empleo indican que trabajar sigue siendo una exigencia social de pertenencia e inclusión, donde se estigmatiza al no trabajo, se lo asimila a una especie de ocio culpable entre los trabajadores con trayectorias más inseguras y se lo exige aunque no garantice independencia. Esta conjunción estrecha entre una situación económica marcada por la precariedad de los empleos o la informalidad y una presión político-moral caracterizada por una sobrevaloración social del trabajo, conducen a la aceptación –racionalizada o reflexiva– de condiciones permanentemente inseguras en el mundo del trabajo. Las expectativas sociales –en definitiva, el principio de la doble contingencia– tienen una fuerza importante en las decisiones laborales personales en la medida en que las estrategias son construcciones individuales que se ejercen en la negociación permanente con los otros.

Una vez realizado este primer nivel de análisis entre condiciones y percepciones de (in)seguridad laboral, se puede pasar entonces a especificar las diferencias por contexto de análisis y cohorte de pertenencia. En la medida en que, cuando se realizan análisis cualitativos por cohorte o bien estudios inter generacionales, se tiene en cuenta la continuidad o discontinuidad en percepciones y respuestas así como transferencias e influencias de las percepciones a lo largo del tiempo, se pueden inferir, estructuralmente, cambios o posibles transformaciones en las condiciones culturales de cada una de las sociedades.

El mayor proceso de individualización que, hipotéticamente, se observaría entre los trabajadores más jóvenes puede traducirse en fracturas de, al menos, tres importantes binomios modernos: el bienestar se define sólo periféricamente a partir de la seguridad (bienestar-

seguridad); la seguridad no es la principal meta de la situación del trabajo (seguridad-trabajo); y el trabajo no es la única fuente de generación de seguridad material (trabajo- condiciones materiales). El proceso de mayor individualización asociado con estas fracturas no necesariamente implica, sin embargo, una liberación con respecto a las antiguas coerciones que se podían ejercer contra las cohortes más viejas. Los más jóvenes pueden ser, efectivamente, más individualistas porque, en parte, son más profundamente afectados por los procesos objetivos de desregulación de la organización del trabajo. Los mayores márgenes de decisión son resultado, también, de la permanencia de determinaciones estructurales que, como se vio en el capítulo anterior, afectan en mayor medida a los más jóvenes dentro del mercado. Es por ello que la individualización de las trayectorias profesionales implica tomar en cuenta los nuevos sistemas de coerciones que se imponen en la organización del trabajo: se disuelven los principios de lealtad institucional y, especialmente, la confianza entre los trabajadores. Y ello implica estar sujeto a todo tipo de condicionamientos: involucrarse lo menos posible para salir emocionalmente ileso de los procesos de inseguridad.

Dichas coerciones son más fácilmente observables entre los entrevistados de la ciudad de Rosario. Los trabajadores rosarinos de la muestra interpelan directamente a la demanda laboral, a la cuestión social del trabajo, al estado, a los gobiernos y a sus conciudadanos. Se puede observar allí una mirada más colectiva sobre las responsabilidades asociadas a la distribución y protección de los riesgos laborales que, además, se complementa con una evaluación sumamente crítica y desencantada con respecto a la función de las estructuras sindicales. En Monterrey, en cambio, se observaría un proceso más acabado de individualización en la protección de los riesgos, donde se discute más de cerca con la oferta de trabajo, con las capacidades de cada quien para insertarse, o no, de manera segura en el mercado. Mientras los entrevistados rosarinos realizan un reconocimiento explícito de la erosión de pactos sociales que acabó con seguridades históricas, los entrevistados regiomontanos muestran un mayor reconocimiento hacia el impacto de la globalización y las transformaciones productivas desde un punto de vista económico y cultural más que político o social. Ello está vinculado con la internalización de derechos como garantías individuales o como privilegios y recursos a los que se puede acceder a través del mercado. Nuevamente, la dependencia histórica en ambas ciudades tiene algo que decir al respecto.

Las narrativas diferenciales de los dos contextos de análisis muestran hasta qué punto la inseguridad laboral opera como construcción social histórica en función de lo que cada sociedad define en cada momento como normal y seguro. Mientras un trabajador rosarino de la primera cohorte considera que *no se es un ciudadano normal cuando te quedas sin trabajo*, un ejecutivo joven regiomontano le responde: *"¿Qué si te gusta? Te acostumbras"*. Al menos como horizonte de expectativas, la inseguridad laboral no es un estado normal en el mundo del trabajo para quienes conocieron el alivio de las certezas (porque además se percibe como indigna y causante de daño, como se vio entre las trayectorias con narrativas pesimistas). Para los jóvenes regiomontanos de la muestra, en cambio, es más fácil que se defina como normalidad reflexiva, como acostumbramiento, adaptación y rutina. Evidentemente, los sistemas de normas sociales de previsión de seguridad fallaron en algo en las dos ciudades. La diferencia radica en si dicha falla es aceptada, integrada como parte constitutiva del mercado de trabajo o si se la considera una anomalía y algo que hay que reconsiderar y reconstituir. Y allí, las principales diferencias se entrecruzan entre los diversos contextos y cohortes.

Cierto es que Monterrey nunca ha conocido los niveles de desocupación rosarinos y que Rosario desconoce los grandes beneficios de una ciudad con importantes innovaciones tecnológicas y productivas. Sin embargo, en ambas ciudades la reestructuración social del mercado de trabajo, en el sentido de su modernización, ha acarreado la marginación de dos grupos sociales muy significativos: la desestabilización de sectores que habían estado históricamente integrados en Rosario, a través de la desocupación y la precariedad; y el incremento en Monterrey de un sector de jóvenes con dificultades paulatinas para entrar en relaciones reguladas de trabajo y para sacar partido de las formas de socialización asociadas a ellas. Las estrategias frente a ello son un poco de solidaridad familiar, un poco de ayuda social, un poco de trabajo precario, un poco de auto-comprensión y, a veces, un poco de delincuencia o ilegalidad. Los trabajadores entrevistados califican sus propios estilos para ordenar, diferenciar, y dar sentido narrativo al relato en la medida en que reconocen que la experiencia de la inseguridad supone también una exposición social por tomar decisiones en distintos dominios y donde la integración ya no se produce exclusivamente por medio de la inscripción de los individuos en estructuras sociales estables. La inestabilidad también puede generar lazos de reciprocidad y ubicación social, endeble, aleatoria, pero que fija posiciones para, a partir de allí, vincularse con el

mundo y hacerlo más aprehensible. Ello estaría relacionado con la afirmación sobre la pérdida de centralidad de las categorías sociales clásicas de la modernidad para dar cuenta de una diversidad de orientaciones que no suponen, necesariamente, de la integración para la acción.

Las distinciones encontradas en esta variedad de formas de percibir y experimentar situaciones de inseguridad en el trabajo indicarían, entonces, que solamente a través de un análisis de conjunto de tiempo biográfico, social e histórico, se puede acceder a las múltiples comprensiones que tienen los propios trabajadores de sus trayectorias laborales. Detrás de ello, lo que se estaría poniendo en discusión, finalmente, son transiciones hacia nuevos modelos de certezas laborales, descentrados, flexibles, abiertos, diversificados y también con nuevas y más complejas coerciones pero a su vez, con incipientes innovaciones sociales capaces y factibles de reconstruir alternativas de sociedad, ciudadanía y/o civilidad en el mundo del trabajo.

Reflexión final

Joas (2002) sostiene que en las sociedades modernas los individuos conviven con una especie de miedo racional post hobbsiano que sirve para administrar y dosificar la incertidumbre. Desde otra perspectiva, esta investigación argumenta algo parecido: la inseguridad laboral operaría como solución organizacional de los mercados de trabajo para resolver sus problemas de incertidumbre económica. Sin embargo, si la idea de sociedad de bienestar se concretiza sólo durante veinte años, si la figura del estado nación es ineludiblemente identificada con el siglo veinte (Mayer and Schoepflin 1989), si especialmente en estas sociedades, los riesgos laborales han sido más norma histórica que excepcionalidad ¿Qué es lo nuevo de este fenómeno? El primer matiz a esta pregunta está dado por el reconocimiento histórico a la existencia de diversos modelos de protección en el mundo del trabajo. Monterrey y Rosario, en diferentes temporalidades históricas, construyeron mecanismos de seguridad y protección social. Hacia finales del siglo XIX, y enmarcadas en el trabajo rural, las certezas provenían de las costumbres, de la tradición, del arraigo espacial más que temporal, de las solidaridades próximas, acotadas a las unidades domésticas de producción y reproducción simultáneamente. Como se sabe, industrializaciones periféricas, urbanizaciones, migraciones internas, en fin, la "fabricación" de la vida social, es la primera gran ruptura con ese modelo de certezas. El siglo XX representa en ambas ciudades, el primer momento de la "externalización" de las protecciones sociales. Éstas ya no provienen de la reproducción endógena de la fuerza laboral sino del trabajo asalariado, masculino, industrial, asociado al movimiento obrero, a la acción colectiva, al vínculo estatal sindical y, en general, al (fragilizado de origen) estado de bienestar. De hecho, los procesos más intensos de individualización observados en cada una ciudades, estuvieron cobijados por protecciones colectivas: puedo desplegar mi individualidad, puedo entrenarme para el trabajo, ejercerlo y retirarme, porque estoy protegido socialmente.

En la actualidad, y desde hace ya varias décadas, se asiste a nuevas rupturas hartamente analizadas que, a su vez, se pudieron constatar en cada uno de uno de estos mercados locales: flexibilidad, crisis económicas, globalización, capital financiero, multinacionales, retracción del estado, debilitamiento de actores políticos. Evidentemente, ello supone la transición hacia un nuevo modelo de certezas gestado en los últimos treinta años. Para algunos, el eje de la seguridad

en el trabajo pasa por el conocimiento, la información y la tecnología, las redes y el capital social, la individualización y mercantilización de los riesgos en función de dotes individuales o, también, el establecimiento y concreción de nuevos pactos sociales.

En cada una de estas sociedades se ha podido observar una gran distinción en los sistemas de protección social de los riesgos laborales; importantes diferencias estructurales en las formas en que los mercados contextualizan los procesos de inseguridad laboral; dinámicas distintivas de las trayectorias laborales y, no obstante, estilos relativamente similares para enfrentar la discontinuidad en el mundo del trabajo. La pregunta que queda, necesariamente, es qué dicen estos resultados con respecto a las dos hipótesis rectoras de esta investigación: las formas de experimentar la inseguridad laboral han cambiado en el tiempo y, a su vez, éstas se pueden distinguir a partir de mecanismos institucionales, organizacionales e individuales. Lo que se observaría en las narrativas de las experiencias de los trabajadores entrevistados es que existe una percepción generalizada de miedo a perder el trabajo; que en la actualidad las trayectorias laborales son, materialmente, más frágiles e inestables que en el pasado; y que en ambas ciudades, que presentan diferentes diseños institucionales de gestión de protección de los riesgos laborales, hay una multiplicidad de estilos (aunque poco divergentes) para enfrentarlos. Dos son, al menos, las explicaciones teóricas que permitirían releer las hipótesis de trabajo a la luz de estas evidencias empíricas: 1. Lo que denomino la paradoja periférica de la desafiliación entre diferenciación y modernización por un lado y; 2. El aumento en el proceso de individualización que conlleva la ruptura de binomios sociales asumidos como dados, por el otro.

1. La paradoja periférica

La inseguridad laboral, representada como un problema de estabilidad en el mercado de trabajo, como una dificultad para mantenerse asegurado en la duración de la vida laboral (en términos de empleo, prestaciones sociales, ingresos suficientes, jornadas plenas, correspondencia puesto de trabajo- calificación, etc.) deviene un nuevo fenómeno de las dinámicas de los mercados laborales actuales en la medida en que adquiere un cierto carácter estructural, una capacidad relativamente autónoma para atravesar diversas relaciones laborales y una nueva visibilidad a partir de los cambios ocurridos en los diseños institucionales que regulan el trabajo. Los cambios en los modelos de acumulación en América Latina, el nuevo y redistribuido peso de los factores

socio-demográficos en el contexto de la reestructuración y el cúmulo de desprotecciones institucionales, organizacionales y sociales que conllevan dichas transformaciones, tienen una seria influencia en la novedad del problema.

Bajo estas consideraciones, dos son las características que comparten ambas ciudades en la actualidad: son sociedades auto sometidas a crecientes procesos de modernización y complejidad. En ambas se puede advertir la diferenciación y heterogeneidad social. Sin embargo, se logran sugerir dos fenómenos, al menos paradójicos. En primer lugar, el grado de diferenciación que experimenta Monterrey es más denso que el que presenta la ciudad de Rosario a principios del siglo veintiuno. En segundo lugar, en Monterrey, este proceso junto con su dinámica complejísima (y globalizada) de industrialización, ocurre con relativa independencia –o sin necesaria correspondencia– del proceso típico que acompaña a estas transiciones, la destradicionalización de la sociedad. Por el contrario, en Rosario se observaría un proceso de diferenciación más débil (al igual que sus dinámicas productivas) a pesar de estar inmersa en un proceso de modernización social y destradicionalización más temprano y más avanzado que la ciudad de Monterrey.

Desde la teoría de la dependencia se podría decir que la ciudad de Rosario es más periférica que la ciudad de Monterrey y por ende más vulnerable y dependiente de los condicionamientos externos. Ello implicaría, entre otras cosas, que la ciudad presenta una excesiva correspondencia entre "estado y mercado", en la cual, históricamente, se observa una profunda dependencia de los andamiajes económicos a las decisiones políticas a partir de una "concentrada centralidad" estatal. Como se vio en el tercer capítulo, en cada uno de los modelos de acumulación, es el estado el que altera, modifica, inserta, regula, inhibe, y en fin, ordena, funciones económicas. Ello también explica que en esta ciudad, las posibilidades de ordenación social sean más eficaces –en cuanto parten de dicha concentración– que en el caso regiomontano. En términos generales, la principal vía de integración social se da allí, a través del sistema político, ya sea mediante lo simbólico y cultural, como aconteció durante la primera parte del siglo veinte, o desde los movimientos sindicales hacia mitad de siglo, o a través de la represión primero y las reformas estructurales después, en las últimas décadas. Por otra parte, este mayor ordenamiento social también habilita mejores posibilidades para el desarrollo de una estructura social más homogénea porque es el estado de bienestar (centralizado) el que regula el cumplimiento de los derechos

sociales. Ello, a su vez, supone un nivel de complejidad social relativamente bajo con menos opciones de variación e innovación en la gestión de los riesgos laborales, aunque por lo mismo, con un menor grado de inseguridad. En definitiva, el sistema de protección social rosarino es, estructuralmente, más "protector" que el regiomontano debido, en parte, a ese menor nivel de diferenciación de la sociedad en dicha ciudad.

Por su parte, la ciudad de Monterrey refleja, desde un primer momento, una más débil correspondencia sistémica, o estructural, en la medida en que su desarrollo económico es menos dependiente del sistema político, tanto en lo local como en lo nacional (ya que no ocurre lo mismo con otras regiones del país). Por ende, la dependencia de decisiones económicas a las políticas también es menor, al igual que, como se ha visto, el peso o la importancia del propio estado en la regulación económica. El "mercado" es capaz de establecer allí, sus propias limitaciones, sus esferas de demarcación, aunque, ciertamente, de manera profundamente desigual. Por lo tanto, en esa ciudad se observa un nivel de ordenación social más lábil, precisamente porque el sistema político –y/o "el estado"– no cuentan con la capacidad que tienen en Rosario, para ejercer dicha taxonomía o control sobre el ambiente social. Si bien no es aquí el sistema jurídico el que regula verdaderamente el cumplimiento de los derechos sociales, tampoco lo es el estado de bienestar, sino la propia prosperidad del sistema económico. Esta debilidad en la coordinación social genera, por su parte, una mayor heterogeneidad de la estructura social –hay más descontrol– y todo ello produce una complejidad mayor que en el caso de Rosario, con mejores posibilidades de innovación y variación social (porque hay más desconcentración) aunque, a su vez, a un costo altísimo, lo que explica, en parte, las profundas desigualdades sociales históricas de la ciudad. En cuanto tal, el sistema de protección social regiomontano es, también estructuralmente, menos protector que el rosarino, y donde la inclusión social se da manera más formalizada, a partir del reforzamiento de posiciones sociales o de categorías profesionales, o a través de lo que Castel (2010) denomina una "verdadera cultura de la culpa de manera profesionalizada". Estas diferencias entre ambas ciudades pueden explicar, al menos parcialmente, las formas de inseguridad laboral predominantes en cada contexto de análisis. Como se vio a lo largo de esta investigación, los arreglos institucionales para mitigar los riesgos laborales en la ciudad de Rosario son propios de sociedades que padecen mayor número de eventos adversos (desocupación, informalidad) pero con mayores políticas y/o estrategias (informales) de seguridad social para

amortiguarlos en la medida en que operan bajo la lógica de la mitigación o la compensación cuando los riesgos acontecen (entre las que se mencionaron a lo largo de esta investigación, se pueden recordar las estrategias defensivas, las alianzas de pequeños y medianos comerciantes para no aumentar los precios, etc.). La ciudad de Monterrey, en cambio, es prototípica de sociedades que tienen más opciones para recobrarse aunque, institucionalmente, no se ataque directamente a las consecuencias. El sistema de protección social de Monterrey está más inclinado hacia la prevención y la anticipación de los riesgos, sea para proteger a los trabajadores o a los propios empresarios (medidas anticipatorias de aumento salarial, estrategias de adaptación, etc.). De allí el patrón de resiliencia y adaptación que se observa en cada una de las ciudades, respectivamente.

La segunda "paradoja cruzada" está relacionada con la desincronización de los tiempos entre diferenciación y modernización en ambas ciudades. Como se ha dicho, parecería que la ciudad de Monterrey presenta una falta de correspondencia entre su agudo proceso de diferenciación y las dinámicas propias de la destradicionalización de la sociedad. En esta ciudad, la mayor diferenciación no ocurre a expensas sino al ritmo de pautas tradicionales de las formas sociales, con un particular proceso de individualización tradicional, asociado, además, con una concepción familiarista de bienestar y profundizando un manejo informal de la inseguridad laboral. De allí que se pueda advertir una relativa informalización en la administración de la inseguridad laboral. Esta desincronización se expresa en la capacidad del sistema económico para adaptarse, transformarse e innovar permanentemente como exigencia de acoplamiento frente a la globalización que, sin embargo, y debido precisamente a su gran nivel de diferenciación, no logra traducirse y/o trasladarse al campo de lo social y de una forma relativamente equitativa. Esta vinculación entre un elevado nivel de modernización económica y, al mismo tiempo, dinámicas individualizadas de tradición social, no solamente se refleja en una fuerte reproducción de la desigualdad sino también en la forma específica que ésta adquiere. Como se vio, son allí las desigualdades clásicas o las categorías históricas las que siguen predominando a partir de las inserciones diferenciales en el mundo del trabajo y, por ende, las que distinguen socialmente a los trabajadores.

En el caso de Rosario, en cambio, el débil y lento proceso de diferenciación ha sido, también históricamente, acompañado por un denso y complejo desarrollo de modernización social, en el cual, se observa la evolución de una concepción más descentrada de bienestar y con un manejo, si se permite el término, más civil o cívico de la inseguridad laboral –a decir de Simmel, como parte de una indiferencia civil generalizada. El proceso de individualización social que comienza en pleno caos constitutivo de la ciudad, la transición hacia un régimen de des-mercantilización de los riesgos laborales y la desvinculación progresiva entre particularidades sistémicas –el impacto de la globalización, el nuevo modelo de acumulación, en fin, la operación del mercado– y expectativas normativas, han regenerado el sistema de protección social, donde, en mayor medida, a instancias de lo individual-civil, pueden cobijarse los trabajadores rosarinos de la inseguridad laboral. Debido a su mayor integración, y no obstante las rupturas económicas radicalizadas a partir de debilidades estructurales, se observan allí procesos espirales de mejoras sociales para la mayoría de la población. La desincronización rosarina pasa, en cambio, por la tremenda incapacidad del sistema económico para prevenir y suavizar los impactos de sus propias transformaciones, generando mayores posibilidades de pauperización generalizada. De allí que, a partir de esta mayor capacidad que tiene el sistema rosarino para extender tanto riesgos como protecciones, se introduzcan, con más facilidad, desigualdades dinámicas o individuales. Cuando el sistema de protección social tiene mayores posibilidades para producir seguridad laboral, lo hace para la mayoría de la población, generando rendimientos culturales más homogéneos de protección social (lo que explica, en parte, la mayor desvinculación entre informalidad e inseguridad que se observa en esta ciudad). El problema es que, debido a su debilidad periférica frente a procesos globalizadores que exigen mayores niveles de innovación, cuando genera más riesgos, también lo hace de una forma más extendida e indiscriminada, donde son las capacidades, azares y experiencias individuales las que introducen probabilidades variables de (in)seguridad laboral.

Las distinciones observadas entre Rosario y Monterrey podrían explicarse, entonces, por el contraste entre modernización y diferenciación en sociedades periféricas. Así como la industrialización no es una categoría inmanente de una etapa del desarrollo y ella puede operar con criterios propios y relativamente ajenos a la modernización social (Monterrey), los procesos de modernización pueden ocurrir con relativa independencia de los principios y conflictos del mundo del trabajo (Rosario). En ambos casos de lo que se trata es de reconocer principios y

criterios contingentes e indeterminados para generar procesos de reproducción social, más que necesidades históricas construidas ad hoc.

En cualquier caso, el núcleo duro de articulación de los sistemas de protección social es la (in)capacidad para corresponder dinámicas sistémicas (lo que acontece en el mundo) con imperativos normativos (lo que se espera de él). Las formas que puede asumir dicha correspondencia son variadas y hartamente analizadas por distintos enfoques sociológicos: la solidaridad social, las políticas públicas, los ajustes jurídicos, la acción colectiva o también la cooptación social. En ese sentido, Monterrey ha sido más eficaz en ir incrementando esos criterios de ajuste, mediante una especie de racionalidad instrumental que direcciona la inseguridad hacia grupos muy específicos. Esa mayor correspondencia explica, en parte, el bajo nivel de conflictividad social (porque lo que se espera del mundo es similar a lo que acontece en él) y el acaparamiento familiar de la administración de los riesgos laborales (porque si algo acontece "por fuera", su aleatoriedad exige protecciones próximas ya que "no es culpa de nadie, el sistema es así").

En Rosario, desde un primer momento, se puede observar cómo la distinción excepción/ norma es clarificada y expresada a través de las demandas sociales: no era normal trabajar más de ocho horas, no era normal no tener un descanso semanal, no era normal cargar bolsas de noventa kilos. Son los sectores populares los que demandan y definen qué puede ser tratado como excepción, a partir de un horizonte de expectación que poco tenía que ver con sus experiencias cotidianas y que solamente el devenir histórico logró interrumpir. Allí, la correspondencia (vital) entre las dinámicas sistémicas y los imperativos normativos se da a través de una exigencia social de acomodar las primeras a los segundos, y no al revés. En cambio, en Monterrey, el ajuste se da a través del acotamiento de expectativas para que puedan corresponderse con el estado de la experiencia (la figura del obrero de confianza), o bien, mediante un horizonte tremendamente idealizado ("quiero ser millonario"). Paradójicamente, es ese horizonte idealizado (donde cualquier cosa puede suceder porque, en definitiva, todo es normal) el que da sentido de control para tolerar la inseguridad en el mundo del trabajo.

2. El proceso de indeterminación de los binomios de la modernización

A pesar de estas distinciones macro sociales, que nunca se manifiestan en estado puro, en ambos contextos de análisis se asistiría a importantes cambios en las formas de experimentar la inseguridad laboral entre una cohorte y otra, desde trayectorias más predeterminadas e irreversibles hacia un aumento de trayectorias laborales más inseguras, flexibles y abiertas, con un mayor predominio de transiciones basadas en la discontinuidad y movilidad así como un difuso proceso de individualización en la medida en que factores estructurales como la educación, la pertenencia social, el género o el contexto socio cultural no son categorías exclusivas ni suficientes para explicar las diferentes experiencias de los trabajadores. El aumento de procesos de inseguridad laboral en las trayectorias de los dos contextos de análisis daría cuenta de una dinámica de pauperización social de la seguridad entre los más jóvenes donde las distinciones institucionales merman su capacidad explicativa. A su vez, el complejo proceso de individualización que se observa entre esos trabajadores, resaltaría la importancia de considerar las combinaciones específicas entre tiempo individual, social e histórico que ejercen su influencia sobre estos procesos. Las particularidades temporales, especialmente en términos de duraciones y etapas dentro de las trayectorias (más que "de edad en sí") parecerían tener un serio alcance explicativo para comprender el impacto de la inseguridad sobre la vida de los trabajadores. En ese sentido, mientras el vínculo entre estructura social y curso de vida es cada vez más contingente, el principio de acentuación de las diferencias individuales se vuelve más relevante (de allí que los estilos para enfrentar a la inseguridad no sean tan disímiles entre cada una de las ciudades).

En el caso de Rosario se hace patente un proceso de desafiliación institucional en las últimas décadas (especialmente debido al desempleo y la informalidad). En Monterrey, la filiación preponderante es a la empresa en particular o al sistema económico en general, más que a un sistema de protección social específico. En las dos ciudades se accede, temporalmente, a una subjetivación de la (in)seguridad laboral, ya sea a través de tecnologías familiares, individuales o corporativas. Es este proceso de apropiación subjetiva (y por lo tanto, profundamente heterogéneo) el que vuelve débil a los mecanismos institucionales para explicar diferencias en los estilos para el enfrentamiento de la inseguridad laboral. Habría así, un proceso generalizado de percepciones de inseguridad que se encuentra por encima de los diseños institucionales y que, en cambio, es modulado principalmente por la etapa del curso de vida, es decir, por la dimensión temporal del problema de la inseguridad. Los datos parecerían indicar que las percepciones de

inseguridad y las estrategias para combatirla, como el caos mismo, son un problema de tiempos más que de espacios. La cohorte de pertenencia, el momento en el cual ocurren los eventos en las trayectorias, la intersección particularizada entre tiempo histórico, biográfico y social es lo que, principalmente, llena de significado a las narrativas a partir de diferentes valoraciones, de distintas afecciones en cada grupo social y con algunas especificidades según el contexto de análisis. Es la dimensión temporal, como mediación empírica, la que introduce mayor heterogeneidad a los estilos para enfrentar a la inseguridad. Que la dimensión temporal tenga esta relevancia en la designación de estilos no implica sugerir, directamente, que en el mundo del trabajo la inseguridad sea más sistémica que un problema institucional (hipótesis de homogeneidad del cambio social) sino poner de relieve la importancia de los filtros temporales y las distinciones internas que suelen subestimarse en los estudios comparados internacionales (en parte, por cierta obsesión por la heterogeneidad) y colocarse por debajo de las tendencias amplias de la sociedad y sus normas culturales.

El mayor proceso de individualización (y de apropiación subjetiva de la inseguridad) que se observaría, especialmente, entre los trabajadores más jóvenes se traduce en fracturas (e interpelaciones) de, al menos, tres importantes binomios modernos: el bienestar se define sólo periféricamente a partir de la seguridad laboral (bienestar- seguridad); la seguridad no es la principal meta de la situación del trabajo (seguridad-trabajo); y el trabajo estable no es la única fuente de generación de seguridad material (trabajo- condiciones materiales). La interpelación a estos tres binomios, generalmente tomados como dados en los análisis de la modernización social, supone una clara redefinición del concepto mismo de trabajo en las cohortes más jóvenes.

La noción (y búsqueda) de bienestar se redefine por múltiples vías de acceso donde las preferencias electivas pueden colocarse por encima de las condiciones de seguridad. A pesar del clima generalizado de inseguridad en el que viven, muchos jóvenes, especialmente los profesionales, logran combinar afinidades electivas con inseguridad laboral: *"Tuve un montón de trabajitos así que duré muy poco, no me llenan, no me siento a gusto"; "Te acostumbras a hacer lo que tú quieres, prefiero buscarlo a tener algo relativamente seguro"; "Se me hace como que no soy tanto mucho que me guste el trabajo, trabajaría el tiempo que es, y el tiempo libre para mi novia, para mí"; "Hay amigos que trabajan así, no tan de estar ahí todo el día sino matar un poco el*

tiempo"; "Sacaba más, pero me aburrió mucho"; "Yo estaba descontento conmigo mismo porque yo no estaba haciendo lo que yo quería y bueno, es duro ahora porque no tengo ingreso, va a llegar un momento en que se me termine la plata y tendré que agarrar cualquier trabajo y sabía que eso pasaría, pero el bienestar de salud y anímico… ya no lo soportaba". La seguridad laboral, entre estos entrevistados, no es condición suficiente para garantizar el bienestar porque, simplemente, la definición de bienestar es más amplia, o al menos, sobrepasa, cualitativamente, los límites económicos o de condiciones materiales.

Ello, a su vez, está vinculado con la segunda ruptura: el trabajo no solamente tiene que generar seguridad sino también satisfacción, autonomía y posibilidades de independencia individual. Los jóvenes muestran una visión muy crítica de ciertos factores asociados con los nuevos procesos de producción, que en las cohortes anteriores se perciben de manera relativamente naturalizada o internalizada. Evidentemente, es debido a la etapa de su curso de vida lo que, en parte, les permite tener un mayor grado de libertad para reivindicar el vínculo entre trabajo y satisfacción o para rechazar empleos cuyas condiciones no se ajustan a sus expectativas. No obstante, es un rechazo que no se observa en la primera cohorte cuando ésta tenía que enfrentarse a sus primeros trabajos: *"A uno no le gusta que le griten, y si por no aguantarme me tienen que echar, que me echen"; "yo para estar motivado y producir me tengo que sentir bien, si ellos te quieren tener motivado, te tienen que tratar bien"; "yo me tengo que sentir cómoda donde estoy, no puedo hacer como mucha gente, son todos esclavos del trabajo";" prefiero hacer lo que me gusta, al cabo el seguro ni lo ocupas".* Un elemento que refuerza esta ruptura es la relevancia heterogénea que tiene la familia de origen en el condicionamiento de la seguridad laboral de los más jóvenes. En muchos casos, se observa una desvinculación selectiva, decidida y arriesgada de las posibilidades que brinda la pertenencia social. Jóvenes que tenían oportunidad de trabajar en grandes empresas gracias a la distribución hereditaria de puestos laborales, decidieron, sin embargo, optar por estrategias más individuales (y aparentemente más satisfactorias emocionalmente). Este tipo de selecciones refuerzan la importancia de los procesos de individualización y, a su vez, la manera de significar el sentido de la inseguridad. Muchos de estos jóvenes buscaron y utilizaron nuevas estrategias de diferenciación social respecto de sus padres, quizás, frente al debilitamiento progresivo de antiguas barreras de distinción. La negación a la continuidad de la carrera laboral de los padres aparece en estos jóvenes como espacios de

producción de “estrategias de distinción”, es decir, como selecciones que configuran un estatus diferente con respecto a su familia de origen (aunque la consecuencia inmediata sea el aumento de la inseguridad).

Finalmente, la tercera ruptura distingue las condiciones materiales de la existencia del trabajo estable como medio exclusivo para garantizarlas. Mientras entre los adultos, la seguridad se persigue exclusivamente a través del trabajo (y así fue cuando eran más jóvenes), en la cohorte más joven se perdería esa determinación unidimensional del trabajo sobre la seguridad, donde lo que se distingue es, el trabajo por un lado y la provisión, por el otro. La novedad radica, principalmente, en las fuentes de legitimidad de los recursos obtenidos (Kessler 2002). Si la lógica del trabajo legitima los ingresos a partir de una ocupación estable y reconocida socialmente, la lógica de la provisión, legitima los recursos a partir de su utilización. Los trabajadores de la primera cohorte, en ese sentido, establecen aún un vínculo estrecho entre trabajo y ciudadanía social, que queda más difuminado entre los trabajadores más jóvenes: “*¡Y eran todos obreros! ¡No sabían qué carajo hacer con las indemnizaciones! Somos gente que siempre vivimos con el sueldo y nos mantuvimos e hicimos algo y trabajamos a través de un sueldo, no de tener plata y no trabajar”.* Entre los más jóvenes, en cambio, recursos ilegales, trabajos que *“no orgullecen pero dan de comer”* responden a esta lógica de la provisión, con relativa independencia de lo que se haga para obtenerla.

El proceso de mayor individualización asociado a estas fracturas no necesariamente implica, sin embargo, una liberación con respecto a las antiguas coerciones que se podían ejercer contra las cohortes más viejas. Los más jóvenes son, efectivamente, más individualistas porque, en parte, son más profundamente afectados por los procesos objetivos de desregulación de la organización del trabajo (Castel 2010). Los mayores márgenes de decisión son resultado, también, de la permanencia de determinaciones estructurales que afectan en mayor medida a los más jóvenes dentro del mercado. Es por ello que la individualización de las trayectorias profesionales implica tomar en cuenta los nuevos sistemas de coerciones que se imponen en el mundo laboral. Individualización no es sinónimo de acentuación de la agencia, no implica directamente un yo biográfico y reflexivo sino, especialmente, respuestas individualizadas a la menor capacidad de los cobijos sociales para generar protecciones colectivas. En general, lo que se observa son

expresiones fragmentadas de agencia, incrustadas en estructuras de oportunidades también más segmentadas. Generalizar sin problematizar las posibilidades de agencia implica subestimar las diferencias tanto en la adscripción social como en la distribución que habilita la estructura de oportunidades. Para estos jóvenes es complejo construir un vínculo claro entre bienestar, seguridad y trabajo porque, en parte, tampoco hay un pasado común, sólido, que permita la configuración de expectativas. Los padres de la cohorte más joven, consolidaron sus trayectorias en medio de crisis económicas y manifiestan (a través de sus hijos) biografías laborales signadas por la inestabilidad. Los hijos no conocieron, como hijos, el significado de la estabilidad laboral o la idea del trabajo de por vida (que es un referente histórico aún muy importante para la segunda cohorte). Muchos de ellos, ni siquiera saben o tienen claridad sobre la trayectoria laboral de sus padres. La tercera cohorte de análisis, es en definitiva, una segunda generación con inserción inestable (como realidad y como referencia cognitiva del pasado). De esta manera, para este grupo de trabajadores, la inestabilidad se naturaliza a medida que la imagen del trabajo como situación estable va desdibujándose de la experiencia transmitida por sus padres y otros adultos de su entorno (Kessler, 2002).

Ahora bien, el tránsito hacia sociedades cada vez más diferenciadas supone no sólo un desplazamiento del estado sino también del mercado, en la medida en que son sociedades descentradas que no cuentan con ningún núcleo duro particular que centralice mecanismos de coordinación y orden social. Lo que deja entrever los resultados de este análisis es que los posibles cambios en la manera de distribuir, organizar y administrar los procesos de inseguridad laboral no pueden observarse desde categorías exclusivamente dicotómicas o a través de pasos lineales y progresivos totalizadores. Las instituciones públicas no han desaparecido de la esfera de las representaciones sociales (la desmercantilización de los riesgos aún persiste con todas sus debilidades); el mercado de trabajo en particular y el mercado económico en general no es ni el centro ni el único agente que determina las posiciones de seguridad de los trabajadores (la mercantilización de los riesgos asociada con la desregulación y la privatización social se ajusta a través de una diversidad de mecanismos que van desde la ilegalidad hasta las afinidades electivas); y la familia aparece y desaparece de la escena de las trayectorias laborales (como agente de autorregulación de la inseguridad laboral) en función de la etapa del curso de vida, de las condiciones estructurales de la familia de origen de los trabajadores, del género e incluso de las

posibilidades de movilidad social inter-generacional. Se podría decir, escuetamente, que detrás de estas trayectorias laborales se esconden lógicas sociales donde los procesos de desmercantilización, remercantilización y familiarización de los riesgos laborales ocurren simultáneamente, aunque con un tremendo nivel de indeterminación social que hace difícil ubicar a grupos o categorías sociales específicas en el centro de cada una de estas dinámicas.

Es cierto que las referencias al estado, a lo político, a lo social, a lo meta individual, se encuentran más ausentes a medida que las cohortes son más jóvenes. Mientras entre los más viejos, la vinculación entre estado y seguridad es directa en cuanto el primero es fuente y distribuidor de la segunda, en la cohorte intermedia, el estado aparece desde la confrontación, desde el reconocimiento de su ausencia y por lo tanto, desde la necesidad de su reemplazo vía, especialmente, la mercantilización de la seguridad, y finalmente, en la tercera cohorte, ni siquiera aparece éste como agente válido de interlocución, no forma parte, nítidamente, de su universo de representaciones sociales. Sin embargo, este proceso de reconfiguración de las relaciones clásicas entre lo público y lo privado no necesariamente trae como consecuencia la desafección de la vida pública y el consiguiente repliegue a la esfera privada, como se ha demostrado en otros estudios (Svampa 2001, 2005). Más bien se trataría de un corrimiento del eje de diferenciación social. La distinción entre lo público y lo privado se vuelve menos válida cuando los sujetos, los trabajadores en este caso, cumplen una diversidad de roles que entremezclan entre los espacios públicos y privados: el obrero que dejó de serlo, ahora es activista, trabajador, abuelo, consumidor, productor. Las exigencias de autorrealización desde la esfera pública no se han diluido completamente. La presión social, vinculada especialmente al estatus y el prestigio, sigue teniendo su peso fundamental en la determinación de las trayectorias laborales. La diferencia radica en que a ello se agrega una diversidad de componentes identitarios entre los que los trabajadores pueden seleccionar modos de ser y vivir en sociedad.

Quizás el denominador común más importante con respecto a las percepciones de inseguridad laboral entre estos trabajadores es el desencanto generalizado hacia un sistema que dejó de protegerlos (primera cohorte), que no alcanzó a protegerlos (segunda cohorte) y que finalmente, mutó antes de poder advertirlo (tercera cohorte). De las viejas seguridades sociales, parecería que es la idea del trabajo de por vida la principal certeza que se pierde en el mundo del

trabajo actual. Por el contrario, las formas públicas de protección social se reconstruyen a partir de criterios menos universales, más focalizados y transversales. Entre ambos, aparecen también nuevas seguridades provenientes de las rupturas de los binomios clásicos: el atrevimiento de optar a pesar de todo, la importancia de las afinidades electivas y la consideración de otras valoraciones sobre el bienestar como nuevas formas de protección y autonomía individual. Mientras tanto, la pregunta que queda y de la que esta investigación no pretende dar cuenta, es qué hacer con estas pérdidas, reconversiones y novedades. Recobrar acaso las viejas certezas del mundo del trabajo o reconfigurar nuevas alternativas; aspirar a la estabilidad en la carrera laboral o pensar, institucionalmente, en otros esquemas posibles. En cualquier caso, la complejidad de la realidad social diluye el exclusivo papel que el trabajo había adquirido como articulador del vínculo social, de la ciudadanía y de la legitimidad pública.

Los problemas asociados con la inseguridad laboral que se pretendieron analizar en este trabajo no devienen una transformación finalista de los mercados laborales, no constituyen un telos dominante ni se pretende presentarlos como una sustancialización de procesos históricos cuyas aristas son infinitas e inconmensurables[309]. Que lo contingente sea un gran condicionante del destino de muchas de las trayectorias laborales es un producto histórico y una solución que adopta el mercado de trabajo para resolver sus problemas de organización que son más complejos e indeterminados que en el pasado. Es por ello que la inseguridad laboral opera de una forma organizada y, en cuanto tal, también genera orden y certezas. De allí la validez del cuestionamiento sociológico: a pesar de su improbabilidad, el orden ocurre. En definitiva, la pregunta que subyace a estas experiencias es qué formas asume esa nueva organización en el mundo del trabajo, cuando la necesidad o la imposibilidad son sólo algunas de las modalidades para estructurar u ordenar el mundo social.

[309] Cómo bien plantea Pérez Soto (2008) ¿qué hacer cuando estas condiciones abstractas insisten, malévolamente, en no expresarse en eventos reales y efectivos?

Epílogo

Narrativas de (in)seguridad en los márgenes de una complejidad periférica

1. Las cosas que ya no existen (o sobre cómo se perdió el paraíso)

Sin exagerar menudencias, se podría decir que la historia de Lunette refleja con acuciada precisión la historia de los últimos cuarenta años de la ciudad de Rosario, no sólo desde la perspectiva económica o laboral, sino también desde sus patrones (cambiantes) sociales y culturales.

Óptico de profesión, carrera terciaria que si bien representa un nivel educativo por encima de la media de su generación, como muchos hombres de mediana edad en esa ciudad, Lunette es hijo de inmigrantes chacareros del sur de la provincia de Buenos Aires y un trabajador de clase media que ha logrado cumplir con la ya tan analizada movilidad social intergeneracional típica de esos años para algunos sectores de la población argentina (Svampa y Gonzáles Bombal 2001), accediendo a la educación media superior primero y a la carrera salarial después.

Su primer empleo fue a los diez años, en el almacén de la esquina de su casa, *"de unos españoles donde compraban mis viejos, se llamaba dependiente en esa época, es que a mí me gustaba hacer deporte, iba al club cerca de mi casa, me gustaba hacer natación y otras cosas y de repente no podían costear las cosas mis viejos, y bueno, empecé a trabajar, cambié de turno de escuela, y eso, yo debería de tener 10 años".*

Como la mayoría de los trabajadores que provienen de familias de origen cuyos ingresos garantizaban un mínimo nivel de bienestar o donde el trabajo infantil no era una compulsión estratégica de los hogares para cubrir necesidades básicas de sus miembros, el inicio de la trayectoria laboral de estos hombres está relacionado con el doble proceso de independencia económica y uso del tiempo libre que se experimenta en esta etapa temprana del curso de vida[310]. A pesar del inicio tan temprano de su trayectoria laboral, la selección escuela o trabajo en ningún momento aparece en su representación como una opción real, válida o incluso legítima:

[310] El inicio de las trayectorias laborales en este sector de trabajadores de clase media, cuando se observa en edades tempranas, en varones como en mujeres, está asociado a pequeños trabajos realizados durante "el verano", las vacaciones o períodos de tiempo libre entre la escuela y las actividades extra educativas.

¿Mientras trabajabas ibas a la escuela?

Por supuesto.

También desde un inicio de su trayectoria, quedó claramente establecida la función y el uso del salario o la remuneración:

"Le daba moneditas a mis viejos porque en aquel entonces no es como ahora que tengo amigos que tienen hijos de veinte años que tienen su trabajo y viven con sus papás y la plata es de ellos, esto era al revés, yo les daba el sueldo a mis viejos y esto es para ti. Yo no digo que no hemos avanzado porque sí lo hicimos, pero ese concepto de familia se perdió".

A pesar de la relevancia que adquiere en el relato de su trayectoria sus primeros años en el almacén de la esquina, Lunette no considera al trabajo como *dependiente* como su primer trabajo. Para él, el inicio de su trayectoria, la entrada al mercado laboral, se construye a los dieciséis años, cuando ingresa como cadete en el año 1967 a "*una empresa muy importante, ya ahora no existe pero fue la empresa más grande de óptica que había en el país, ahora son franquicias, es como tener un McDonald".*

En ese año, a sus dieciséis de edad, estudiando en el turno nocturno de la escuela, Lunette conoció por primera vez el significado de la seguridad en el trabajo: *"¿Contrato? Mirá lo que te digo: yo entré a trabajar un 28 de diciembre del año 67 y el día 1 de enero del 68 o sea tres días después, quedé efectivo. Anduve exactamente tres días sin contrato, ¡no existe eso! Por esos tres días me pagaron la diferencia: día 28,29 y 30 y 31 de diciembre, hasta me pagaron el proporcional de aguinaldo por esos 3 días".*

Difícil es establecer si fue esa seguridad lo que generó e incentivó la motivación, el compromiso y la "identificación" del trabajador con la empresa, pero lo cierto es que hasta la actualidad, esa identidad, aunque de manera más corrosiva, persiste:

"Soy un orgulloso de la firma, trabajé veintitantos de años y fui el gerente más joven de la empresa, y empecé como cadete, bah, como comisionista que le llamaban entonces".

En esa época, la capacitación y formación de los trabajadores se establecía bajo la modalidad de responsabilidad de las empresas y los empleadores, percibida por los empleados como un beneficio adicional o como una prestación más a la que tenían derecho pero también como una especie de privilegio, a partir del cual se podían crear nuevos lazos de sociabilidad y confianza dentro y fuera de la empresa, y se podía, además, incrementar la calificación del oficio:

"Con poca modestia te digo que la empresa me eligió a mí para que fuera en representación de varios compañeros al curso y 3M hizo una especie de seminario, en Bariloche, y ahí estuve una semana o diez días, muy bien, y bueno, después cuando regresé se hizo una charla, y bueno, yo a todos mis compañeros les comencé a contar y explicar qué era lo que había visto y aprendido, para que ellos también pudieran conocer de qué se trataba la cosa".

El escalafón y las posibilidades de ascenso en los puestos de trabajo de la empresa así como las posibilidades de comenzar a proyectar una carrera laboral dentro del establecimiento y la idea de un *"trabajo de por vida"* quedaban condicionados a una simplificada combinación interna entre antigüedad y méritos:

"Comencé siendo cadete de mostrador, y luego medio vendedor, y luego vendedor, y luego encargado de sección. Eso te daba una, digamos, una mejor ayuda económica. Los vendedores siempre teníamos un sueldo pequeño pero nuestro sueldo era por las ventas y cuando eres encargado de sección, por lo que vende la sección".

A pesar de la relativa seguridad inicial en la trayectoria de Lunette, los mecanismos internos de selección con los que operaba la empresa comenzaron a generarle incertidumbre sobre sus propias posibilidades de progreso y ascenso en el corto plazo:

"Estuve en un bache existencial en el 76. En el año 76 yo tenía veinticinco años, y digamos que en esa época, yo tenía que esperar seguir siendo empleado jerarquizado. Hasta ese momento, la empresa, como al final de cuentas, era muy grande, pero era una empresa de familia, tenía la política de tener como gerentes de sucursales a personas mayores y entonces yo pensaba, tengo que esperarme a que se muriera o jubilara alguno, y había vendedores que eran subordinados que tenían cincuenta por ciento más de edad que la mía. Mientras tanto, en ese tiempo estudiaba de noche, yo quise hacerlo mío el título, y entonces estudie óptica, me recibí, junté unos pesos, y bueh,

me jugué, me puse un local. Me ayudó mucho la empresa, me ayudó a instalarme, firmó de aval para que los proveedores me vendieran a mí. Eso no existe más. Venían los dueños de la empresa cuando llegaba fin de año y traían cajones de champagne para repartir a los empleados. Eso te lo puedo contar yo, eso ocurría en la Argentina en el año 70, 72, 73, 75, ahora en el 2008 eso ya no existe".

Con una carrera educativa como principal recurso individual que termina siendo resultado de una determinada posición ocupacional, aunado al capital económico y social que directa o indirectamente provenía de su antigua empresa, Lunette abre su propio negocio. Sin embargo, la seguridad en la trayectoria laboral de un trabajador de veinticinco años que había conseguido un puesto de planta a los dieciséis, en una de las empresas más importantes del país en sólo tres días, y que finalmente había decidido "independizarse", se vio resquebrajada por los acontecimientos políticos de la época:

"Yo me instalé un negocio propio, bien, hasta el 81, en el 82 vino el debate de Malvinas y la cosa se puso pesada, y yo cerré el negocio, me dio miedo, qué querés que te diga, veías muchas cosas, mucho tanque dando vueltas por todas partes, nadie sabía un carajo lo que estaba pasando".

Experimentando la desocupación por primera en su vida así como la incertidumbre económica, social y política de su país, Lunette acomoda –en su relato– la transición de su siguiente evento ocupacional en manos del azar o la casualidad: *"la empresa se enteró que yo había cerrado el negocio…".* De esta manera, la contingencia lo devolverá a su trayectoria laboral en el mismo punto en el que Lunette la había dejado antes de vivir la experiencia del negocio propio:

"Y la empresa había cambiado una generación de directores, los hijos pasaron a ser directores, estaban en una expansión y abrieron diez sucursales más en el interior del país. Me llamaron, me convocaron y me volvieron a ofrecer trabajar con ellos, cosa que acepté por supuesto. Al poco tiempo, me mandan a abrir una sucursal en Paraná y me ofrecieron la gerencia en esa sucursal. Fui gerente en la sucursal de Paraná en el 82 y finalmente, en el año 84, me ofrecen Rosario".

Será en esta nueva ciudad, donde este trabajador consolidará su trayectoria laboral y su carrera ocupacional. La migración a Rosario le permite afianzarse como asalariado de la gran empresa, incrementando sus responsabilidades en el puesto de trabajo así como el control y la autonomía que ejercía sobre las tareas que debía realizar:

"*Llegamos como una mejora a mí carrera, mi primer hijo nació en el 78, los mellizos en el 80 y yo me trasladé con esos tres hijos, y en Rosario fue una mejora económica, mejor escalafón, sumado, digamos, a la infraestructura de la ciudad, a la cantidad de médicos y profesionales que tenés acá, muy relacionado con el gremio también. Te estoy hablando de una situación que tenía siete empleados a mi cargo y treinta años de edad".*

Como en un inicio, las prestaciones sociales que otorgaba la empresa continuaban siendo un recurso fundamental para determinar la seguridad laboral de este trabajador y además, uno de los mecanismos señalados, reconocidos y reclamados como perdidos y erosionados en el transcurso del tiempo y las transformaciones económicas:

"…y esas cosas no existen ya, al día quince del mes, que si no tenías, tenías acceso a que te adelantaran el día quince, que te hicieran préstamos para comprar o remodelar una vivienda, un crédito en la empresa...te pagaban la obra social de los chicos, la casa que habitabas, yo me movía con auto de la empresa".

No obstante esta prosperidad recuperada y reconfigurada a partir de elementos individuales, políticos y azarosos, como sucedió con el resto de la ciudad, la decadencia no tardaría en llegar:

"¿Qué pasó? Pasó que el paraíso se fue… comenzó un… sistema de cambio, pasó a ser, como dicen ellos, de una empresa rica con empresarios pobres, pasó a ser una empresa pobre con empresarios ricos. Digamos que se fue diversificando. Cada uno sacaba leche de la misma vaca pero tenía diferentes quintas y entonces apareció lo de las franquicias".

Lo que continuó en la trayectoria laboral de Lunette fue una maratón de cambios, transformaciones y sucesión de decisiones, realizadas con la misma rapidez, volatilidad e incertidumbre que signaron al país durante la década de los noventa:

"Fue entre el 89 y 90, comenzó a manejarse las franquicias, que todas las sucursales del interior, primero dejaron de tener transporte propio, había un camión que arrancaba de Buenos Aires, a Santa Fe, arrancaba hoy y tardaba una semana en llegar. Los costos, los clientes, el personal, los talleres, todo había que transformar. Era tomarlo o tomarlo. Para ese entonces yo tenía veinticinco años de antigüedad. Me tenían que despedir. Era una fortuna de plata. ¿Cobrarle o no cobrarle? Digamos eso era incierto, lo era hacerme cargo de la sucursal, renunciar, ¿y tu indemnización? era de tanta plata. Me convertí en mi propia imagen jurídica. Yo hacía uso del nombre de la empresa. Hacíamos compras entre todos los franquiciados, que en su mayoría eran gerentes, depositamos la confianza en la gente que tenía antigüedad. Yo era mi propia empresa, de beneficio mío, yo pagaba un tanto por el uso de la marca y además, teníamos marcas propias".

Al igual que el peso de las consecuencias que tuvo para el empleo en Rosario la reestructuración productiva y la introducción acelerada e indiscriminada de reformas estructurales, los cambios para Lunette sólo resultaron en una bifurcación de su trayectoria laboral hacia procesos precipitados de mayor inseguridad:

"Al año o dos años, la empresa hace una convocatoria, hasta que terminó pidiendo su propia quiebra, todo el sistema hipotecado, los bienes, todo. Nosotros nos juntamos. Todos los franquiciados intentamos comprar la marca. No sé por qué. No supimos o no pudimos. No sé qué será. Lo compró otra persona. Puso nuevas condiciones y lo que valía uno, ahora valía cinco. Entonces ¿o lo tomo o lo dejo? Lo dejé. Bajé el cartel. Estuve tres años sin tener uno. Seguí trabajando. Gente que me conocía, seguía comprándome. Y empecé de vuelta. Y me quedé con este local más tranquilo y cómodo. Estábamos en la segunda presidencia de Menem. Era una época complicada. La primera fue de terror, pero la segunda fue un desastre. Muy difícil. Y hubo que ponerse a trabajar sólo otra vez."

El nuevo negocio de Lunette, cuya tranquilidad y comodidad en realidad querían dar cuenta de un pequeño establecimiento, sin empleados, con poco capital y sin ninguna prestación social, tampoco quedó ajeno a la incorporación de la ciudad en el nuevo modelo de acumulación, basado en la internalización y diversificación de la economía y en la competencia del mercado internacional y globalizado. El siguiente fragmento de su relato es una fruición para la economía política:

"Sabés lo que pasa, es que este es un rubro en el cual se ha diversificado mucho, digamos, la parte que estaría para bien y no tanto, le llegaron las marcas, las grandes marcas a los anteojos, y eso mejoró muchísimo el diseño del anteojo, mejoró no sé si tanto la calidad, porque hoy se hace mucho más descartable. Antes se hacía en acetato, celuloide. Digamos que hoy el ingrediente de la marca para mí es un factor importante, total del precio, una tercera parte es la marca. El segundo problema es que, por ejemplo, una marca de una modista, de un modisto de ropa, que saque un anteojo, no sólo se vende en las ópticas sino también en la tienda de ropa. Y salen unos lentes de la marca Nike, y se venden en la tienda de deportes y eso te quita clientela. Más, que al menos en la provincia de Santa Fe hay una disposición en la cual los anteojos de sol o cualquier tipo de lentes que se interponga entre la vista debe de estar vendido por una óptica, avalado por una óptica. El tercer problema es que se vende mucho en la calle el lente. Cuando se ve, se decomisa, pero son clientes que te sacan. Otra cosa que nos quitó venta fue por ejemplo las cirugías. Son muchas cosas las que influyen. El lente de contacto también te saca clientes desde el anteojo."

Hasta los momentos de la reestructuración productiva, el espacio de trabajo de Lunette seguía basándose en las pericias artesanales de los trabajadores calificadores, que controlaban realmente el proceso de trabajo. Sin embargo, las nuevas políticas tecnológicas provocaron en su negocio una especie de ruptura de sus tradiciones productivas. Así como la diversificación económica de ciertos productos e industrias trae aparejada una mayor dificultad de inserción y productividad para los pequeños y medianos establecimientos, la *"desaparición"* de otros bienes y mercancías, asociada principalmente a los avances y cambios tecnológicos, también aminora la funcionalidad del negocio propio:

"Pasó el deterioro de la economía nacional. La diversificación de toda la mercadería que se fue diseminando. Un rubro que no sólo vendía anteojos y de sol y de receta, sino también se vendían cámaras de fotos, rollos fotográficos, se vendía accesorios, se vendía balanzas de baño, se vendían un montón de cosas, se vendían lupas. Todo eso suma. Es un poco como los supermercados. Voy a poner una quesería aquí y de vender un poco acá comenzó a vender el top ten de los quesos, el otro los chocolates, el otro vino, y era competir con monstruos, y en la óptica también. Entonces tienes ópticas en chico, como si fuera una peluquería común y tradicional".

En medio de la incertidumbre que provoca la expansión y diversificación de su actividad, Lunette posiciona en su relato y en su propia historia de vida, una de las pocas armas que le quedan para defender a su rubro, a su profesión y a su nicho de mercado:

"Además, fijate, los laboratorios te hacen lentes descartables, entonces es como que lo han masificado tanto que le han quitado digamos poder de asesoramiento al óptico. Se hace una cadena donde ves dos empleados en un escritorio y hay todo un panel de armazones donde la gente puede elegir a gusto y luego sacar el armazón y "quiero esta resina con estos lentes" y si el óptico es consciente, y si ha tenido una buena formación, una buena escuela, no sólo la venta, te vas a dar cuenta que una graduación determinada no puede ir por que hay que ver la curva, la base digital, que no sea una base excesiva, tiene que haber un óptico que sabe que no es sólo escoger el armazón. Tienes que tener una preparación, tienes que saber del tema, necesitas una preparación y no cualquiera está capacitado para interpretar la receta del médico, para sugerir un armazón que estéticamente y funcionalmente esté bien. Y eso no lo puede hacer cualquiera, yo creo que por eso sigo acá".

En la reconstrucción de una trayectoria laboral desde la narrativa de su final, un trabajador que comenzó su historia de trabajo en 1967 en Argentina y que aún logra sobrevivirla, tiene afinadamente claro la importancia de la concatenación de los acontecimientos y la intersección de los tiempos individuales y sociales:

"Obviamente nadie está exento de nada en este país. Como lo que pasó con el campo este año. Como yo digo siempre, a mí nadie me ató el caballo al árbol de la puerta del negocio pero indirectamente las ventas cayeron. El campo movía otro engranaje. Yo por las dudas, hoy no gasto pero he tenido épocas buenas en las cuales la gente, yo lo he visto, hacía cola detrás del mostrador como hoy hace cola para un banco".

Alguien que conoció las seguridades asociadas al trabajo asalariado y, a su vez, la importancia de tener la posibilidad de decidir qué tipo de dirección se le quiere dar a su propia trayectoria, cuenta también con mecanismos y recursos suficientes para evaluar ambos caminos. La hipótesis represiva foucaultiana según la cual las instituciones modernas nos obligan a pagar un

precio por los beneficios que ofrecen, se auto evalúa en la narrativa a partir de libertades individuales que, sin embargo, coercionan posibilidades económicas:

"Si me das a elegir entre el trabajo que tengo y ser gerente asalariado, me quedo con la gerencia. O sea, está la libertad, pero tiene un precio, según donde te muevas hay un costo de beneficio que siempre tiene que estar balanceado. Si yo un día no tengo ganas de trabajar cierro el negocio. Y si me voy quince días de vacaciones, gasto y no trabajo. Acá si me enfermo es lo mismo, nadie me cubre nada. Pero nadie me manda, nadie me dice a qué hora abro, a qué hora cierro, a qué hora me voy a tomar el café a la esquina, si vengo en bermudas o vengo en corbata, a nadie le importa".

Así como la selección subjetiva entre formalidad e independencia se vuelve relativa y difusa cuando se conocen los mecanismos generadores de seguridad en ambos casos, también la proyección a futuro para un trabajador independiente de cincuenta y siete años deviene incierta:

"Jubilado es una palabra difícil, yo digo que jubilado no...".

Finalmente, a la pregunta sobre los niveles de responsabilidad social en la situación actual del empleo en la ciudad, Lunette responde concisamente:

"Creo que un poco todos, el estado, los gremios, los sindicatos, las fuerzas económicas externas, la globalización…"

2. De lo rutinario del cambio

Así como la historia de Lunette ilustra la historia social, política y económica de un período signado por la entrada en crisis de un modelo de acumulación que permitió conocer las seguridades asociadas al trabajo asalariado y las consecuencias indeseadas de las transformaciones económicas de los últimos años, la historia de Mario es capaz de mostrar e introducir los principales acontecimientos asociados a la inseguridad laboral por los que puede pasar un trabajador que comienza su trayectoria laboral en plena crisis de la década de los ochenta y su posterior conversión a un asalariado de una empresa multinacional de servicios, involucrada con las prácticas más comunes de flexibilidad interna en el contexto de una ciudad, como Monterrey, que desde esos años produce un constante desarrollo económico.

Mario comienza a trabajar a los diecisiete años, en 1983, culminando la preparatoria, en un taller de hojalatería y hasta sus cuarenta y dos años ha tenido, al menos, catorce trabajos diferentes (entre los que ha podido reconstruir y relatar). El inicio de la trayectoria laboral de Mario se explica por la interrupción abrupta de su trayectoria educativa debido a la crisis económica por la que atravesaba su familia:

"Yo quería seguir estudiando, pero en ese entonces vivía con mis abuelos y ellos ya estaban grandes y era una época bien difícil para la familia y ya no había por dónde sacarle, ellos no me lo decían, pero yo me daba cuenta, y empecé a dos casas de la mía, con un vecino que tenía un taller de hojalatería, de ayudante. Trabajaba de turno completo, ocho horas, ganaba trescientos pesos por semana, era una fortuna."

A diferencia de la primera experiencia laboral de Lunette, en este caso, el inicio de la trayectoria ya no está definido por la estabilidad o por la seguridad del puesto de trabajo, aquí no hay contrato ni prestaciones sociales ni seguridad salarial:

"Me contrataron así, no más, trabajaban unas doce o catorce personas, era un trabajo informal, yo me le pegué mucho al hijo del dueño del taller, y a veces nada más estábamos en el relajo, y así me quedé ahí…"

La primera transición laboral de Mario fue tres años después de su primer trabajo. Se *"salió"* porque "*simplemente me aburrió, no más ya no quise trabajar. Y como mis abuelos estaban mejor ya, la lana que ganaba era para gastármela yo en mis cosas".*

La transición desde el primer trabajo de Lunette estaba asociada a una apuesta a la superación económica, a la independencia laboral, al riesgo como decisión de que las cosas pudieran salir mejor, a pesar de la seguridad que implicaba la carrera salarial. En cambio, en el caso de Mario, la transición desde el primer trabajo opera más contingentemente o con mayor indeterminación, el trabajo anterior no significaba mucho y por lo tanto tampoco tenía un significado finalista la posibilidad de perderlo. Mientras la primera transición ocupacional se

convierte en un verdadero punto de quiebre en la trayectoria de Lunette, en la trayectoria de Mario es simplemente un evento más de los múltiples por los que pasaría tiempo más tarde[311].

El próximo evento ocupacional de Mario ocurre con la misma significación de aleatoriedad que el primero, donde, a partir del relato, puede apreciarse el acotamiento temporal de su narración y la internalización de la imposibilidad de obtener un trabajo de por vida: *"Igual, también así, es que estaba ahí por mi misma colonia, oye es que voy a buscar chamba, es que están ocupando, siempre están ocupando ayudantes, y ya, entré a trabajar. Era una empresa grande, tenía como unos treinta empleados, cabrían como unos diez tráileres en el taller, ya para cuando yo entré ahí se me hacía, dije, estoy en una fábrica, era grandísimo. Ahí duré bastante, como unos cinco años, todo era informal también".*

A pesar de que hacía más de ocho años que Mario había realizado su inserción en el mercado de trabajo, como sucede con la narrativa de Lunette, el reconocimiento subjetivo del primer trabajo llega hasta el momento del primer contrato de empleo, en 1989:

"*Ya después de ahí me metí a una empresa que está la central en México, que se llama Alumex, aluminio pues, y aquí era un centro de distribución, era la bodega donde distribuían todo el material, todo el aluminio, y ahí me metí como auxiliar de almacén. Ya ahí sí ya fue mi primer trabajo, ya con contrato si…ya todo, todo, todo, ya eran miles, eran cuando aún no le quitaban el cero al peso, era, doce o quince mil pesos, era como si ahorita estuvieras hablando de mil doscientos o mil quinientos pesos".*

La relación entre calificación y puesto de trabajo comenzaba a demandar las ambigüedades que terminarían materializándose años más tarde, tanto en los sectores industriales como de servicios en las grandes ciudades, basadas en la exigibilidad de credenciales educativas cada vez más altas para trabajos manuales poco calificados:

[311] Cabe recordar que, desde la perspectiva de curso de vida, para que un evento cualquiera pueda constituirse objetivamente en un punto de quiebre de la trayectoria se debe considerar su naturaleza, severidad y duración; los recursos, creencias y experiencias que las personas traen a cada situación particular; la definición del evento en cuestión; y las líneas de adaptación resultantes dentro de una serie de alternativas (Elder et. al. 2003).

"Una hermana mía me platicó que un cliente de ellos que les iba a comprar ahí material estaba, andaba buscando gente de almacén y me llamo mi hermana: "oye, quieren un ayudante que tenga prepa" y yo tengo prepa, pos órale, lánzate y ya, de un día para otro, al otro día ya estaba trabajando, me entrevistó el entrevistador, "¿Qué haces? ¿Qué has hecho? y ya…nada, lo que sabía hacer".

La percepción de ascenso y formación o capacitación progresiva dentro de la empresa, al igual que en el caso de Lunette, no fue ajena a la trayectoria laboral de Mario (como lo será significativamente en el caso de la cohorte más joven):

"Sí, ahí me desarrolle enormemente, sí, ahí llegué hasta ser vendedor en Chihuahua, ahí es donde más me he desarrollado. Me fui a México, fui a Puebla, Fui a Veracruz. Seis años completos duré ahí. Pues bien padre, y apenas tenía como veintiséis años, como un año o dos años me tardé para que me subieran de puesto".

El desempeño de Mario en la gran empresa acompañó el auge que por esos años tenía el desarrollo industrial en el norte del país. En el siguiente fragmento se puede observar cómo el tiempo individual del curso de vida puede, contingentemente, entrar en sincronía con el tiempo social y económico del contexto de la biografía. Mario podía tomar *"cualquier"* decisión porque su historia conyugal o familiar todavía no había comenzado:

"*Anduve viajando en todo lo que es la zona norte, todo Coahuila, Tamaulipas, hasta Chihuahua… y…lo que pasó es que a la empresa la compró Carlos Slim, la compró La Cobre…y empezaron a recortar, órale…a tronar, a tronar gente y ahí me dije, uh me van a correr, y me dijeron, mira, hay una plaza para Chihuahua, pero te tienes que ir. Y yo dije, ah no pos yo me voy, solterito, sin compromisos, y al otro día ya estaba agarrando un avión para Chihuahua, a una entrevista con la gerenta, era gerenta, no, que si te doy quince días para que arregles todas tus cosas y dentro de quince días que te quiero con toda tu ropa y todo, no pos órale, arreglé todo y me rentaron una casa y todo, me pagaron un departamento, un, como se le llamaba, una ayuda de renta, tiene su nombre, un año tenía yo todo pagado totalmente".*

La seguridad económica y laboral de Mario, aunado al cambio de ambiente social, también significaron un aumento de status, prestigio y movilidad:

"Bien padre…bien padre, me gustó mucho, porque haz de cuenta que allá La Cobre estaba como llegaba, y "pásele señor Vázquez, bienvenido" y te abrían las puertas, no, ustedes aquí son la mera ley, y pues sí te trataban muy bien a donde quiera que ibas. Dos años estuve, un año en Ciudad Juárez y un año en Chihuahua".

A pesar de estas mejoras paulatinas en las condiciones y percepciones de seguridad, corría el año 1994, la crisis no se hizo esperar más para Mario y sus compañeros de trabajo, y finalmente cerraron la sucursal del norte:

"Pues…cerraron. Yo estaba en la sucursal de Ciudad Juárez y luego abrieron una sucursal en Chihuahua, otra, que yo también vendí. Por eso viví un año en Chihuahua y un año en Ciudad Juárez, y yo te anduve haciendo estudios y cuántos clientes, qué sí convenía, qué no convenía, y dónde, y el terreno, y que los permisos, y todo. Y de repente, cuando ya se abrió la sucursal de Chihuahua, a todos los de Ciudad Juárez nos liquidaron y dijeron ¿sabes qué? Ya en el mes que entra se abre la sucursal, me llegó de México la noticia, tu finiquito, y ya estás fuera".

Así de apresurada, así de repente, así de sigilosa pudo llegar la desocupación que sufrieron varios sectores de trabajadores durante la década de los noventa. Pero Mario, como muchos de su generación, había nacido en un contexto de crisis económica, no había conocido de manera actualizada y vívida los beneficios de la carrera salarial de trabajadores como Lunette. Si bien los marcos de referencia de un pasado donde el binomio familia- empresa era la columna vertebral de la cohesión social de la sociedad regiomontana aparecen en las representaciones de Mario, la vivencia y actualización del riesgo a la pérdida de trabajo y de la incertidumbre sobre la estabilidad laboral tienen también su propio peso histórico:

"Fíjate que no me lo esperaba, pero no lo tomé por sorpresa porque ahí a la gente así la corrían, de la noche a la mañana. Si yo me acuerdo que éramos cinco vendedores y la gerenta nos decía: la meta de venta es esta, ¡y ya era día 31, ya era el último día del mes!, yo no sé cómo le

hagas, yo quiero que ahorita, que me factures quinientos mil pesos, cómo le haces no me interesa, y si no, ahí déjame las llaves y ahí está la puerta".

La internacionalización de la empresa, la expansión económica, la competencia internacional de los mercados, transformó, aumentándolas, las exigencias productivas de Mario y la presión se hizo notar en su puesto de trabajo a través de una mayor polivalencia, de una disminución del reparto de responsabilidades así como una pauperización del sentido de control y autonomía sobre su trabajo:

"Cuando entramos a La Cobre…fíjate, cuando estaba yo en Alumex era bien padre, no pos, fíjate, tú tenías que vender mil millón de pesos y va pasando el mes, oye llevas cien, y ya pasó el día quince y llevas doscientos, y va pasando el mes, no más llevas trescientos, cómo le vamos hacer, no pos, así y así y así, y más o menos salía cierto equipo. Y allá no. Allá era un trabajo forzado: a mí me vale, no me interesa qué problemas tengas, si no puedes, déjale el lugar a otro porque te estamos pagando muy bien. Muchas veces yo sentía que ahí toda la gente trabajaba a disgusto, bajo presión".

Esa no sería la última liquidación de Mario, aunque sería la última vez que un evento de ese tipo en su trayectoria laboral no interrumpe ni se disloca del resto de sus trayectorias, en la medida en que las posibilidades de sincronización entre los tiempos individuales, familiares y sociales disminuyen a medida que la etapa del curso de vida es más avanzado.

"Y me llegó la liquidación. Cuando tenía veintisiete años, veintiocho años, fue cuando me casé, me liquidaron dos meses antes de casarme, y ya con todos los planes de boda".

Las transiciones de la trayectoria social y familiar afectan tanto al curso de vida de los trabajadores como las trayectorias laborales impactan en la vida personal. Mario estaba desempleado, la casa de sus abuelos ya no era su casa y había que comenzar nuevamente, como Lunette cuando quiebra la óptica. Sólo que la etapa del curso de vida por la que estaban atravesando cada uno de ellos era muy distinta, aunque el tiempo histórico fuera el mismo, aunque la crisis económica estaba impactando aquí y allá. La desesperación del relato de Lunette

no aparece en la biografía de Mario. La inseguridad no se vive ni se percibe de la misma forma en los dos trabajadores de cohortes y contextos distintos. Para el de la primera cohorte la inseguridad era un quiebre profundo y hondo que no sólo interrumpía la trayectoria laboral sino los proyectos y los planes a futuro. Para el de la segunda cohorte la inseguridad era apenas una rajadura, una grieta, que no sólo sería relativamente fácil de subsanar (al menos desde las percepciones del trabajador) sino que además no sorprendía, no atormentaba, no destruía planes ni proyectos porque todavía no los había:

"Me casé y al mes empecé a trabajar con un amigo en un negocio, chiquito, que era más o menos de lo mismo, de aluminio, pero ahí, nada más duré como un año o medio año. Regresé a pagar en un sobrecito de esos de Manila y fírmale aquí y ya, si…era… no había ni comedor y cosas así. Profesionalmente fue duro, pero la verdad es que no lo sientes porque estás chavo, y luego recién casado, y luego mi esposa trabajaba, y mi esposa ganaba bien. Los dos empezamos una vida y vas empezando, de cero, va todo pa' delante. Ni drogas ni deudas ni nada, entonces era nada más sacar para comer, para pasearnos un poco, para ir comprando cosas despacito. Cuando me casé empecé rentando aquí…un departamento, un año solos y luego a vivir con mi suegra".

Durante los siguientes años, la trayectoria laboral de Mario contaría con un sinfín de transiciones que ni siquiera pudo terminar de acomodar en el relato:

"De esa empresa que duré un año me anduve así, fue así, de ventas… luego me fui a otra empresa… pero estuve poco y me fui a otra y duré como otro año… y como un año más en la de Apodaca… duré como seis meses creo, porque no servían y luego… me fui a otra y duré como un año también de vendedor, pero así, bien informal…a veces ni te pagaban las comisiones, no llegaban, nosotros pagábamos la gasolina, bien mal, bien mal, y luego me fui a otra empresa ya más grande en Salinas Victoria, en un municipio, y ahí otra vez empecé a trabajar más o menos en forma. Era una empresa de alimentos para pollos de engorda y ahí sí duré muchísimo, como seis años también".

Seis años más duró la formalidad de Mario en una gran empresa, *"muchísimo tiempo"*, con las prestaciones del seguro social que le permitieron tener a su primer hijo *"sin pagar un quinto"* y

como trabajador de planta. A principios de 2002, la joven trayectoria laboral de Mario contaría con su segunda liquidación. La premura del relato le agrega elocuencia a la experiencia cotidiana del riesgo y la inseguridad:

"Después, bueno…se terminó la chamba ahí y anduve como dos años con un taxi, era rentado..."

Con escasas argumentaciones (auto) comprehensivas, la trayectoria laboral de Mario había transitado de la formalidad de un empleo asalariado, a la desocupación instantánea primero y a la posterior transición al trabajo independiente. La *"aparición"* de esa transición ocupacional se negoció en la misma empresa que lo estaba despidiendo, en el mismo momento. El siguiente fragmento del relato da cuenta también del peso de la negociación individual ante situaciones de despido en un contexto de debilitamiento de derechos laborales y de acción colectiva:

"…Cuando se acabo la chamba ahí, que recortaron varia gente, este…se acabó la unidad donde yo estaba, y nos dijeron: no pos, que tú no puedes venir, ya vas para fuera, no pos, yo le dije a mi jefe: qué mala onda, yo tengo seis años, no falto, no he tenido broncas, y de la noche a la mañana ya pa' fuera, y dice: Sí, no te preocupes, y que la manga del muerto, mira, yo tengo un taxi, te lo rento barato, agárralo a ver cómo te sientes, y si te aparece un trabajo, te quedas con un taxi, y ese a ver cómo te sientes, duró dos años…"

La exigibilidad y demanda por el derecho social al trabajo se traducen en un trabajador de treinta y seis años a principios del siglo XXI en una de las ciudades más desarrolladas del país en un léxico netamente azaroso (*"qué mala onda"*), donde se inscribe lo fortuito de la significación del evento, el elemento descentrado de las responsabilidades sociales, donde no hay exigencias porque no queda exactamente claro quién es el responsable o el agente encargado de redistribuir los mecanismos de administración de los riesgos asociados a la desocupación.

El tránsito de la trayectoria laboral de Mario por la experiencia del trabajo no asalariado, por primera vez en su vida, afecta no sólo su seguridad económica sino principalmente sus percepciones sobre el significado del trabajo asalariado, en un puesto fijo, con un horario estable:

"Ya al último no, pues, no sale, el taxi lo debes de trabajar doce o catorce horas diarias para que te dé algo, tienes que sacar tu renta, no tienes seguro, andas bajo riesgo, este…muy estresante y están las tentaciones a la vuelta de la esquina, este…no, llega un momento en que te harta, al principio bien padre, órale, un taxi, y empiezas a trabajar, y conoces mucha gente, y vas plática y plática, y conoces lugares, y de aquí para allá, pero y luego, empiezas a sentir que es cansando, y que es cansado, y nada, pierde el encanto. Y después nació mi segundo hijo, en esa época, y te cambia lo que piensas, mucho, cómo no".

Esa sería la última transición laboral de la trayectoria de Mario hasta el momento de la entrevista. Como le sucedió en ocasiones anteriores que dentro de un mismo trabajo-despido, le "aparecería" la oportunidad de otra transición, fue manejando el taxi que vio un letrero donde se solicitaba personal y decidió entrar. Era en la cadena de supermercados Wal-Mart y corría el año 2004.

De las condiciones actuales de seguridad de Mario se hablará más adelante. Ahora baste con decir que sus percepciones de lo que significa un trabajo seguro, se modificaron profundamente desde su último evento ocupacional. Lo primero que vale advertir es la manera en que Mario tiene incorporados e internalizados los conceptos de movilidad interna y rotación dentro de la empresa:

"Desde que entré tengo la misma función. Bueno, es una manera de decir, soy cuidador de departamentos y en realidad el departamento nunca es el mismo. Bueno, nunca se sabe. Es como si tuvieras un changarrito y tú lo atiendes. ¿Las mismas horas al día? No, nunca, te las cambian siempre, cambian ahí las reglas, cambian a cada rato. ¿En la misma sucursal? Tampoco, también te cambian, yo he estado en dos, pero de apoyo en muchas."

Que las reglas cambien permanentemente es la definición más contundente que se puede tener sobre el significado de la flexibilidad interna de una empresa. Como se ha explicado largamente desde la sociología clásica, en un ambiente en el que es preciso buscar constantemente soluciones innovadoras ante nuevos problemas, y además consensuarlas con los demás, el cambio deviene un estado normal (Smelser 1992). En la trayectoria laboral de Mario, la norma es que no exista norma, donde la fuente de seguridad que obtiene en su trabajo radica en

su capacidad para salir constantemente de estadios definidos y entrar a otros que sólo se definen por la certeza de que también allí la movilidad es posible. La empresa de Mario extrae su normatividad de sí misma –como la propia modernidad habermasiana– y es aceptada en su forma y en su tiempo, donde la normalidad del cambio, es finalmente un indicador de la aceleración que se produce en la experiencia laboral de muchas trayectorias que se consolidaron en el nuevo modelo de acumulación.

No obstante esta aparente internalización de la regularidad del cambio, cuando se cuestiona por el control o la titularidad de la modificación permanente de las reglas del juego, se puede observar en el relato un proceso extensivo de institucionalización de la flexibilidad interna. Que las reglas cambien permanentemente es un asunto institucionalizado y producto de una regla general de productividad y organización del trabajo:

"Ellos eligen. De hecho es una de las empresas más cambiantes. De hecho, todo lo que es el autoservicio es muy cambiante porque salen nuevas estrategias de mercado, salen nuevas promociones, a algún director se le ocurre algo nuevo, de que ahora en adelante nos vamos a vestir de azul en vez de rojo, y que las mujeres en vez de chaquetín, van a traer bata, o que ¿sabes qué? En vez de abrir a las ocho de la mañana, vamos a abrir a las cinco de la mañana, o ¿sabes qué? A partir de ahora ya no vamos abrir las veinticuatro horas o luego que ¿sabes qué? Mejor no, mejor no más las que estaban así…siempre es muy cambiante, es muy cambiante, es lo que más cambia, en el autoservicio".

La significación del "ellos eligen" es también una introducción novedosa con respecto a la identidad en el trabajo si se la compara con el relato de la cohorte anterior en el que había una mayor imbricación entre el trabajador y la empresa a partir de un sentido de pertenencia definido por valores y principios del orden de la cultura del trabajo. En este caso la distinción ellos-nosotros, que de ningún modo elimina el sentido de pertenencia, sin embargo lo define a partir de la necesaria diferenciación funcional que exige la operación de ese tipo de empresas. Este criterio de pertenencia definido a partir de la diferenciación funcional no implica deducir una mayor falta de compromiso, deslealtad ni mucho menos escases de involucramiento por parte del trabajador, es sólo que estos elementos se construyen desde otro lugar, desde una capacidad flexible ¿y

reflexiva? para adaptarse a los cambios pero con la claridad de quiénes son los agentes que designan lo que debe cambiarse.

Lo rutinario del cambio forma parte de la cotidianeidad en el trabajo de Mario. Así como se acostumbró a la rotación por una infinidad de empresas cuando iniciaba su trayectoria laboral, como se acostumbró al taxi que terminó operándolo durante dos años, así también se adaptó a las modificaciones diarias de sus tareas:

"*Te acostumbras, al principio saca un poco de onda, sí, yo era así sabes, que mañana el escritorio debe de estar aquí y así va ser así en todas las tiendas y ya llega enero, febrero y sabes que no, ahora va estar acá o vino el director en la visita y no le gustó y que ponlo allá, no, mejor ponlo donde estaba, así…y al principio yo, chin, y ahorita ya ni me viene ni me va. Ya estás acostumbrado. Ahora por ejemplo, yo era jefe de ferretería, y me dicen, ahora no vas a ser jefe de ferretería, ahora vas a ser jefe de hogar. No, pos, ta bueno, y a los seis meses, ahora vas a ser jefe de electrodomésticos, y ahora jefe de bodega, y así…pues bueno. Pero a la media hora ya así te vas acostumbrando en el negocio".*

A pesar de la habituación, la rutina del cambio no es ajena a la conflictividad en el lugar del trabajo: *"fíjate, tan cambiante es, nos acaban de cambiar al gerente, tiene quince días el director de la tienda, y con el gerente que estaba yo tenía muchas broncas, no, que porque tú no haces esto, por eso, pero mira, no me falta la gente, me quitas a la gente…y una vez troné con él: yo ya me voy de aquí, ¿por qué? Es que yo nunca voy a sobresalir, nunca voy a desarrollarme, nunca voy a avanzar ¿por qué? Porque mira, estaba en ferretería, me quitaste al que era mi brazo derecho, y me mandaste a papelería, y me quitaste a una "asociada"*[312], *entonces siempre me vivo haciendo garras yo para darte resultados y nunca te los doy porque nunca tengo mi pandilla completa. Entonces siempre que te veo me vas a llamar la atención, por algo me vas a regañar, ya te veo y te saco la vuelta, ya hasta la educación ya la perdí, ni te saludo en las mañana porque se que me vas a regañar y porque no me gusta que me regañes. Y siempre nos peleábamos, no, que me limpias ahí, que no, a mí me limpias ahí, no, que ven par acá ¿cuándo limpiaste? Ayer. Pues está sucio, le*

[312] Recuérdese que en esta investigación se dio cuenta de la contratación como "socios" de los empleados en este tipo de cadenas comerciales como una nueva forma de precarización laboral en México y de "des-laboralización" de la relación laboral donde a los trabajadores se los contrata como "asociados".

vuelves a limpiar, pues le vuelvo a limpiar pero tú eres un necio, y así, y este… pero nos cambiaron al gerente…"

Como en sus transiciones anteriores, la permanente capacitación y las posibilidades de ascenso y logros forman parte de los proyectos de Mario y de su horizonte de expectativas en la carrera laboral, para lo cual, la empresa genera permanentemente incentivos y premios:

"…Y el que está ahorita me habló a mí y a otro compañero para considerarnos para el puesto de sub-gerente porque aquí tienen la escuelita de subgerente, tienen un centro de capacitación para desarrollar a la gente por si te ven perfil o actitud y te mandan a la escuelita. Está bien padre, no más van a hacer un pequeño cuestionario, me van hacer cinco preguntas, mañana me las traen y platicamos, y el puesto se llama "trainment", o sea, entrenamiento".

Además de las posibilidades de ascenso y promoción en la carrera laboral, las condiciones de trabajo son factores explicativos fundamentales en la percepción de seguridad laboral que tiene este trabajador:

"Estar en una empresa, te hacen obligar, aunque sabes que no vas a ganar lo mismo. Al estar trabajando por tu cuenta vas a ganar más lana, pero te llegas a accidentar tú … y se acabó, o ya no puedes trabajar y te incapacitas …se acabó el negocio. Sólo que estés asegurado de Infonavit, del seguro social, que no es mucho, o…tu negocio al pasar de los años puede venir a menos, puedes quedar como empezaste, haz de cuenta que trabajando por tu cuenta se puede decir así. En cambio aquí, despacito, despacito, a lo mejor no vas a tener pero de que vas a llegar, vas a llegar, y ya viene tu jubilación y que te dan tu casa".

Este es un punto de gran convergencia o regularidad con el caso de la cohorte anterior. Ambos trabajadores evalúan similares beneficios y costos del trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia. Ambos reconocen la seguridad que generan las prestaciones sociales así como la mayor libertad y autonomía relativa que supone el trabajo independiente. Ambos también, prefieren lo primero. La gran diferencia, no obstante, estriba en la forma en la que se incorpora el riesgo en cada una de las configuraciones de las trayectorias. ¿Quién se percibe más seguro independientemente de las valoraciones que hacen de ambos tipos de inserciones? Definitivamente Mario. ¿Quién se encuentra objetivamente más seguro: un "socio" de Wal-Mart o

un pequeño comerciante de un local formalizado en Rosario? La respuesta a esa pregunta es, al menos, un poco más difusa que la primera. Ello puede comprenderse mejor con la concepción del tiempo que tiene cada uno. A sus cincuenta y siete años, el concepto de retiro se le hace difícil de asir a Lunette. Para Mario, en cambio, la noción de tiempo es más acotada y más rápida a la vez:

"El famoso, cómo se llama, SAR, AFORE, sí eso, tengo mi AFORE. Tengo como ciento ochenta mil pesos ahorrados. Y sí, me pienso jubilar algún día, ahorita ya a los sesenta años, estás más allá que para acá. La verdad, es lo que le digo a la raza, el salario no es de ah que bruto está… nivel medio, bajo el salario pero, las prestaciones…que tengas un seguro de gastos médicos mayores, que tengas treinta días de aguinaldo que nadie te los da, que tengas bonos por resultado… que te dan utilidades aparte, estás en un lugar limpio, fresco, bonito, agradable, con música, muchachas bonitas, con clima, tienes un comedor limpio, aseado, la comida te la subsidian…"

Un punto de inflexión en el relato de la ocupación actual de Mario es el tratamiento que tiene la empresa con respecto a las horas extras. Las horas de trabajo que van más allá de las ocho horas diarias, que nunca son durante los mismos turnos ni durante los mismos días ni en las mismas sucursales, se deben pagar, por ley, el doble de la jornada normal. Y así sucede en la empresa a la que pertenece Mario. Trabajar horas extras, dada la volatilidad de la productividad de los trabajadores, la dificultad para definir tanto categorías ocupacionales como funciones y tareas así como la complejidad del control de las funciones y el personal, es una opción permanente y constante en el lugar de trabajo, sin embargo, ello es operacionalizado por parte de los empleadores como "un robo a la empresa" por parte de los empleados que las realizan, y en cuanto tal, como un foco latente de conflictividad y tensión:

"Te me vas, o sea, salías a las cuatro y te veía a las cuatro y media y te decía: ¿a qué horas entraste?, a las siete, ¿qué estás haciendo aquí?, no pues, ya vete. Si llegabas a una hora extra te regañaba, te gritaba ¿por qué le estás robando a la empresa? Porque tu checas la hora y automáticamente, el sistema, y eso se ve reflejado en el reporte de nómina, entonces le saca gastos de la empresa, gastos controlados, gastos no controlados, la nómina, treinta mil pesos de tiempo extra, a ver fue fulano y mengano, a ver, háblales primero a uno por uno, ¿quién te dijo que te quedaras? ¿Quién te lo ordenó? ¿Te mandas solo? ¿Sabías que le estás robando a la empresa? Yo te voy a pagar porque me obliga la ley pero te puedo correr también la próxima vez que lo

hagas. ¿Por qué te voy a pagar por algo que yo no te ordené ¿por qué te quedaste?, ¿porque tú quisiste? o ¿quién te mandó que te quedaras? No, que se me olvidó, mira, se te olvidó, ese olvido son ochenta pesos que voy a sacar para pagarte, así era".

La seguridad que percibe Mario en su trayectoria laboral le permite evaluar la situación del empleo desde una perspectiva en donde el límite de la inseguridad para él está dado por la inestabilidad y la falta de protección social. Es decir, donde la seguridad está garantizada por la continuidad progresiva en la trayectoria laboral cuya principal fuente es la institucionalidad que otorga la pertenencia a un sistema de trabajo formal y socialmente reconocido. En el siguiente fragmento se puede apreciar el alto nivel de reflexividad que se genera en un trabajador inmerso en el proceso de transformación productiva donde sus principales seguridades provienen, paradójicamente o no, de los núcleos de protección del "viejo régimen". Parecería ser que para un hombre como Mario, la clave para terminar asumiendo una trayectoria relativamente estable es intentar ajustar las mayores prerrogativas del "pasado colectivo" y del "presente individual" de la vida:

"Fíjate que la gente no aguanta, quieren ganar dinero, quieren el billete, no piensan en la reactividad que te da un trabajo con prestaciones, en la tranquilidad que te da tener un seguro de gastos médicos mayores, utilidades, aguinaldo, y se van a donde les pagan más, sin importarles. Pero no tienes seguro, no tienes aguinaldo, te atropellaron y te pasó algo y ya se acabó, pero lo que la gente quiere ahorita es el dinero, porque en ese momento cuando estás chavo tu tomas las decisiones y no piensas qué tanto van a repercutir en tu vida hasta que ya estés viejo sabes si la decisión fue buena o mala pero ya es demasiado tarde. Te das cuenta de las trascendencia de tus decisiones pero en el momento que las tomas este...no, pero no eres un socio, porque si vas a una parte donde no tienes seguro o un trabajo donde el día de mañana ya no existe, o trabajaste para una empresa que nada más era un escritorio y una computadora, el día de mañana te corren ¿a quién vas a demandar? vas a durar veinte años ahí y te van a decir se acabó y ya quietan la oficina, se cambian de lugar y ya, y eso cuenta, y haces trayectoria, y dices "ya me corrieron de Wal-Mart pero duré veinte años trabajando ahí, y qué sabes hacer, esto y esto y esto". Sin embargo, tengo el otro lado: no, pos, era vallet parking y qué sabes hacer, no pos, estacionar carros".

El horizonte de expectativas de la trayectoria de Mario se relata, como su pasado laboral, desde la inmediatez y la acotación de la experiencia: *"¿En veinte años? No hombre! ya me veo en el panteón, o al menos ya retirado".* En veinte años, Mario tendrá sesenta y dos años.

Las ilustraciones de los dos casos anteriores perfilan algunas diferencias en torno a las maneras de configurar la seguridad laboral en trabajadores de diferentes cohortes. Sin embargo, un denominador común de las dos narraciones es que en ambas trayectorias se observa, se percibe y se reconoce por parte de los trabajadores, una búsqueda y una apuesta por la seguridad laboral. La configuración de seguridad del caso de la segunda cohorte difiere de la primera. Es una seguridad construida de una manera más inmediata que requiere de continuos cambios, rotaciones en el mercado, inestabilidades acotadas, y finalmente una subsunción del salario a la protección y a la continuidad en una misma empresa[313]. Más que la seguridad como resultado finalista (ya que en términos objetivos, como se estableció, es difícil de determinar entre ellos grados mayores o menores de inseguridad laboral) una de las diferencias entre la narrativa de la primera cohorte y el relato de la segunda se explica por la elevación social –diferenciada– de los costos para obtenerla.

3. Vencidos por la contingencia

La década de los noventa no dejó lugar a la indiferencia de nadie. Una rosarina de cuarenta años ha comenzado a los veinte un recorrido que la llevó por la época del deme dos y de la hiperinflación de los años ochenta para luego devolverla al deme dos en su versión de los noventa y finalmente ubicarla en el centro de la debacle de 2001 en Argentina. El relato de Miriam da cuenta de la caída progresiva de una mujer –y una familia– de clase media que aprendió a vivir sin aversión al riesgo, que acabó con sus ahorros y que, literalmente, no sabe qué ocurrirá con su trabajo en los próximos meses. A diferencia de Lunette y de Mario, a Miriam la crisis la toca en pleno momento de expansión del hogar, con dos hijos en la escuela primaria, sin demasiados activos y con una capacidad de resiliencia mucho menor que la expuesta por Mario. La historia laboral de Miriam es un prototipo de trayectorias frágiles que luego de haber conseguido cierta

[313] En la mayoría de los relatos parecería que hay una disociación de origen, inicial, prescriptiva, en la relación entre salario y prestaciones sociales, como si no pudieran configurarse de manera conjunta en las representaciones sociales.

estabilidad, a partir de transiciones laborales negativas, las posibilidades de remontar la situación anterior, son prácticamente nulas.

Miriam comenzó a trabajar a los diecisiete años en el comercio del vestido, sector en el que se mantendrá hasta la actualidad con las interrupciones propias que la desigualdad de género impone a las mujeres a partir de matrimonios y maternidades. Hija de padres de clase media, el comienzo de su trayectoria laboral está marcado por las necesidades de independencia y autonomía económica, propias de la etapa del curso de vida:

"Me acuerdo de mi primer trabajo, fue en ropa a los diecisiete años (1985). Vendía ropa como ahora, en un local. Por medio de una amiga lo conseguí, trabajé para las fiestas, me pidió que les ayudara y cuando cumplí dieciocho me quedé, bueno, me tomaron. Estudiaba y todo, bueno, necesitaba es un decir, mis padres estaban bien y todo pero viste como son los adolescentes, que quieren sus cosas, y yo quería mi plata".

La crisis económica de los años noventa fue para Miriam tan dramática como para otros trabajadores. Retirada del mercado de trabajo, durante esos años su pareja era el único proveedor del hogar, asalariado en un comercio también del vestido:

"Yo había dejado de trabajar, me fui porque me casé, tuve a mi hija, mi hija era chiquita, la tenía que cuidar, empecé a estudiar psicología, dejé porque no me gustaba, pero así estuve como tres años hasta que la situación en casa se puso complicada".

Corría el año 1998, la falta de ingresos aunada al miedo generalizado por la situación del empleo en la ciudad, presionaron a Miriam a entrar nuevamente al mercado laboral a través de alguna actividad que le permitiera combinar la jornada laboral con la jornada doméstica:

"Entonces me puse un kiosko, un salón de ventas en mi casa, en Fisherton. Nos pareció algo bueno porque iba a estar en casa, no tenía que dejar a la nena, tenía el lugar y no se necesitaba mucha inversión. Lo tuve un año y medio o dos y lo tuve que cerrar porque no funcionaba, y entonces volví al mismo trabajo de antes. Quería algo independiente, no quería trabajar bajo patrón pero necesitaba hacer algo que me permita estar en la casa, seguir cuidando a mi hija pero al mismo tiempo hacer algo. Lo que pasa es que si uno no sabe, es difícil que las cosas salgan bien,

el negocio no me dejaba la ganancia que yo necesitaba o que me tenía que dejar, eran muchos los gastos".

La opción de retirarse nuevamente del mercado en esta ocasión no fungió como una posibilidad real en la medida en que las condiciones económicas del hogar se habían pauperizado en el último lustro. Era el año 2000 y *"ahí parecía que la cosa empezaba a mejorar. Volví a la misma empresa que antes, me tomaron sin problemas, mi esposo seguía en lo suyo, en ropa también, en un local de ropa para hombres en la calle San Luis. Pero al final, sólo estuve como un año y medio nada más. Tuve al segundo chico, mi nena se enfermó y no podía trabajar, es que no podía, tuvimos muchos problemas de salud en esa época, todo lo que se ganaba se iba para eso, yo lo único que pedía era que a mi esposo no lo echaran para no quedarnos sin la obra social".*

Pero las demandas de Miriam no se hicieron oír y su pareja quedó desempleada en el año 2002. Hasta el momento de la entrevista su marido no ha vuelto a trabajar. Lleva seis años en la desocupación, abierta y oculta por momentos. Es decir, en algunos períodos sale a buscar a trabajo, en otros se refugia apoyando actividades de su esposa y por momentos solamente *"habla con él mismo, nosotros a veces ni sabemos lo que piensa".*

En este punto del relato es complejo dilucidar lo que Miriam experimentó durante estos últimos años; no se observa la claridad del discurso de Lunette –quizás una claridad asociada a la posibilidad de un relato que, aunque trágico, se reconstruye desde la estabilidad actualizada– ni la internalización del riesgo que aparece en Mario: *"yo no te puedo contar lo que he vivido en estos años, a veces ni siquiera me acuerdo bien de todo lo que ha pasado, pero bueno, seguimos saliendo adelante, él ahí está, hace seis años que no trabaja, y yo volví a otro local hace cuatro, hasta ahora que abrí el local éste, que es mío, desde hace un par de meses nomás".*

La valoración que hace Miriam de la desocupación de larga duración de su pareja está asociada, principalmente, a la falta de conexiones y redes sociales así como a una desvalorización de las credenciales y la experiencia previa: *"es que si no tenés recomendación, no hay manera, hoy en día es la única manera, para mí no queda de otra, o alguien te recomienda o estás frito. Es la única manera de conseguir trabajo, en cualquier lugar que vas, si no conocés a alguien que te presente, nadie te hace caso. Que te tomen es muy pero muy difícil. No importa si tenés curriculum*

o papeles, lo que sea, no te toman así porque sí. No. Es difícil. Porque acá es todo acomodo. Todo funciona por quién está acomodado. Es así. No hay otra".

A pesar del deterioro en las condiciones de vida de la familia (sus hijos pasaron de escuelas privadas a públicas, se quedaron sin obra social, vendieron el coche), una nueva expectativa de mejora se presenta ante esta trabajadora de la cohorte intermedia a partir de un evento meramente fortuito: el cobro de una pequeña herencia. A partir de la disposición de este nuevo recurso, la decisión familiar es invertir en un negocio propio de vestido:

"No fue una decisión fácil pero mirá, hace veinte años que estoy en esto, y ya era hora de independizarme de una buena vez. Es lo que quise siempre, toda la vida, era mi sueño. La plata, el dinero era lo único que necesitaba, y bueno, llegó una herencia, algo con lo que no contábamos y lamentablemente nos decidimos por esto, estuve un año buscando lugar, un año, porque lo que me pedían era una desorbitancia de alquiler, imposible mantenerlo".

En los próximos dos meses, si las ventas continúan como hasta el momento, Miriam deberá cerrar el local porque los gastos *"no están saliendo"*:

"Sería una lástima, ojalá que no, pero lo veo difícil. Tanto esfuerzo para no ver resultados. Fui a Buenos Aires, viajé, me surtí, recorrí muchos lugares, todo lo que ves acá me lo hizo mi marido, lo hizo él, él me apoyó en todo, totalmente, él me dijo dale para adelante, así que me armó los muebles, me diseñó el local, todo él".

Los tiempos de la demanda laboral son distintos a los tiempos de la oferta, y la paciencia que Miriam sabe que se tiene que tener en este tipo de emprendimientos no puede ajustarse a las necesidades económicas de su hogar: *"la cosa está muy floja, nosotros teníamos otros números. A lo mejor hay que tener un poco de paciencia, porque es un local nuevo, la gente lo tiene que conocer, se tiene que hacer una idea de lo que hay, lo tiene que ubicar. Eso no es de un día para el otro, lleva tiempo. El problema es que si seguimos así no sacamos ni para el alquiler, y sin alquiler, no hay local, y ahí se acabó todo".*

La incertidumbre que rodea a la trayectoria laboral de Miriam, tanto en su pasado reciente como en su futuro inmediato, hace complejo cualquier balance de la situación que pueda

pretender racionalizar: *"No puedo pensar mucho en todo esto, me da miedo perderlo, claro que tengo miedo. Pero con esa parte me llevo mal, mal porque fijate que estamos unos días antes de las fiestas y mirá lo que es esto, está todo muerto, no hay gente en la calle. No hay trabajo, es que no hay trabajo. Para mí, esto va a ir de peor en peor, no le veo posibilidades a la situación del país. No hay ventas, ni siquiera para mantener los negocios. Es mucho el gasto. Ese es el tema. Ese es mi miedo, pero ya no depende de mí, depende de un factor exterior que yo no puedo manejar, no puedo hacer nada con esa parte".*

La inacabada comprensión sobre lo que está sucediendo en el mercado de trabajo hace que Miriam, al igual que Mario, incorpore reflexivamente la contingencia a su vida cotidiana, solamente que con vivencias, experiencias y percepciones mucho más deterioradas y frustrantes: *"Me daría mucha indignación y mucha bronca tener que cerrar porque no haya trabajo. Tenés todo, un buen lugar, una buena ubicación, un negocio bien puesto, con ropa linda, buenos precios, todo, y no funciona, cumplís en todo, cumplís horarios, venís todos los días, y no funciona, cómo te lo explicás, qué va a hacer uno. Nada, no puede hacer nada, ya no depende de mí. Eso sí, me daría mucha impotencia, mucha bronca".*

A diferencia de Mario, y de una forma similar al relato de Lunette, Miriam es capaz de ubicar puntualmente los momentos históricos en que *las cosas eran diferentes*. Ello puede estar relacionado con las referencias históricas que la seguridad laboral adquiere entre los trabajadores entrevistados rosarinos y que aparecen más debilitadas en el caso regiomontano:

"En este negocio hubo épocas buenísimas, las mejores de todas la de mi adolescencia. Sí. Se vendía cualquier cantidad de cosas, una cosa impresionante, vendías lo que querías y como lo querías. Era otra época. Cualquier cantidad. Éramos siete u ocho empleados y no dábamos abasto. Era vender y vender. Te estoy hablando de hace veinte años atrás".

Entre el legado de las políticas menemistas, el miedo al endeudamiento aparece en el relato como una consecuencia colateral de la crisis de los noventa: *"la gente ya no consume con tarjeta, la gente se cuida mucho, le volvimos a tener mucho miedo al crédito. Eso que hacíamos antes de comprar a veinticuatro cuotas, con el uno a uno, la gente ya aprendió y no gasta más así".* Y es que, tal como coinciden los entrevistados rosarinos (algo mucho más difícil de autoevaluar en la

ciudad de Monterrey), el gran deterioro de las condiciones de vida en la mayor parte de la población se ha vivido durante esas épocas: *"el peor momento, lejos, lejos, fue la época de Menem. Qué fue, qué te gusta, todos los noventa, sí, un desastre. Diez años de desastre. Para mí fue la peor y creo que para todo el mundo, porque el que tenía algo, lo perdió, el que no tenía se terminó de hundir, no había trabajo ni de barrendero. Un desastre ese tipo. Mucha recesión, mucha recesión, para mí y para mi familia fue la peor época, nunca más pudimos remontar de eso".*

A su vez, la contundencia del fragmento anterior debería valorarse a la luz de los propios marcos normativos y sociales que aún utilizan muchos trabajadores de la cohorte intermedia y donde la principal diferencia con la actualidad está dada por la estabilidad de las trayectorias en el pasado. Si bien trabajadores como Miriam no han conocido los cobijos sociales de una sociedad que protegía extensivamente a la mayoría de sus trabajadores, su reflexión sobre la situación actual del mercado laboral se construye a partir de las reminiscencias de los "*viejos buenos tiempos"*:

"Lo que pasa es que antes había más estabilidad, mucha más estabilidad, yo pienso en mis viejos y era otra cosa. Me parece que había más estabilidad que ahora, cuando yo era chica. Mi papá trabajaba en el ferrocarril y mi mamá tenía una peluquería, entonces era re estable la cosa. Imaginate que mi papá era el típico empleado público que nunca le faltó nada hasta que se jubiló y mi mamá trabajaba en la casa, siempre con nosotros alrededor, sin dejarnos a nosotros pero también teniendo su propia plata y haciendo lo que le gustaba. Quién lo iba a echar a mi papá del ferrocarril, es como si me dijeras que en la municipalidad echan a un secretario por recorte de personal, así era la cosa antes, un empleado de ferrocarril se parecía a un funcionario público, en el sueldo, en las prestaciones. Eso, más estabilidad había antes".

La percepción de esta pérdida de estabilidad es evaluada como un problema generalizado de inseguridad laboral en la ciudad más que asociada a atributos o credenciales personales: *"Todo esto que yo te estoy planteando, a mí me lo dice también todo el mundo. No es que es sólo una cosa mía sino de muchos dueños. Es más, sé que después de las fiestas van a cerrar muchos locales. Ya me lo dijeron varios. En las galerías, lugares puntuales que no se vende y pagan mucho*

alquiler. Sé que va a ver una gran desocupación dentro de un par de meses, se va a notar, acordate lo que yo te digo. Y habrá gente que se va a poder mantener y gente que va a tener que cerrar".

A pesar de esta percepción sobre una situación de incertidumbre generalizada en la ciudad y aunque Miriam convive con el desempleo desde hace más de cinco años y con la pérdida de capacidades productivas y de consumo del hogar, no puede encontrar una explicación concreta para su situación porque reconoce que, actualmente, no hay fórmulas válidas para calcular cómo sobrevivir el día de mañana. Porque, en definitiva, no hay razones certeras a la falta de certezas:

"No hay continuidad, esa es la otra cosa. No hay continuidad en las ventas que a vos te permita saber más o menos cómo va a estar la cosa y en función de eso comprar, no es cierto. Hoy vendés bien, mañana no vendés nada, y al otro día vendés más o menos. Y no sabés a qué se debe eso. Porque los días fueron los mismos, hace el mismo calor, no es fin de mes, ese el tema, acá no hay continuidad. Olvidate de saber esas cosas, por ahí vendés bien un día y tres vendés mal. Cómo se explica eso, yo no sé".

La narrativa de Lunette advertía un conocimiento explícito sobre los acontecimientos de los últimos años en el mercado de trabajo, en el modelo económico y en el manejo político de los riesgos sociales pero era un conocimiento retrospectivo, mirado desde la óptica de quien pudo sobrevivirlo; en el relato de Mario, en cambio, el conocimiento de la situación y el reconocimiento del principio de realidad que lo rodea es el de quien vive la incertidumbre cotidianamente, es una mirada internalizada, de alguien que forma parte del proceso de transformación y que ha aprehendido el nuevo manejo de los riesgos; en el relato de Miriam, perteneciente a la misma cohorte de Mario, la mirada es de quien estuvo incluida en el sistema, fue expulsada, sufrió quiebres no solamente económicos sino también culturales y sociales que aumentan el nivel de diferenciación con los que alguna vez fueron sus pares, y todavía no ha logrado incorporar a su experiencia razones contundentes que expliquen el aumento de su inseguridad y la fragilidad de su trayectoria laboral:

"Hoy por hoy, tengo esto y lo cuido y lo intento. Mañana no sé, a lo mejor venís en un mes y te digo, mirá, la verdad es que tuve que cerrar. Hoy es lo que pienso, mañana no sé. Por ahora es esto, es el día a día".

4. ¿Condicionamientos estructurales o biografía del ensueño?

Lo que ilustra, principalmente, el caso seleccionado de la tercera cohorte (posiblemente la que cuenta con las condiciones de mayor inseguridad –no sólo como experiencia, sino principalmente como negación de expectativas–) es que la seguridad laboral ya no aparece tan claramente en la narrativa como meta o finalidad de la trayectoria (elemento que sigue siendo fundamental en la segunda cohorte y cuyos costos de obtención son más altos que cuando la primera cohorte tenía la misma edad). Las experiencias laborales de muchos de los entrevistados más jóvenes tienen varios puntos en común con su cohorte antecesora (rotaciones permanentes en el mercado, variabilidad en las prestaciones y en los salarios, transiciones múltiples entre la ocupación y la desocupación, etc.) con la impronta de configurar, más que alteraciones abruptas, continuidades disruptivas en las trayectorias laborales, donde el riesgo convive de una forma más o menos naturalizada, con períodos de relativa seguridad.

La historia de Pablo está nutrida de una compleja combinación de condicionamientos socioculturales clásicos modernos atravesados por mecanismos de reproducción informales, y en cierto punto, más tradicionales. Estudió y culminó la carrera de sociología en la universidad pública durante los años noventa, tiene dos hijas, treinta y cuatro años y es dueño de un vivero. Su trayectoria laboral comienza a los diez años y a diferencia de los relatos de las cohortes anteriores, en este caso coincide el inicio objetivo de la carrera laboral con la definición que el entrevistado le otorga a la idea de primer trabajo:

"Desde muy chico mi tío Raúl, el que vive aquí, él es electricista y siempre ha tenido muchas personas, le llamaban para un trabajo y me llevaba a trabajar con él desde los diez años, ahí hacía instalaciones eléctricas básicas. Ese fue mi primer trabajo, me daba algo, en esa época (1982), era muy poco, como unos cincuenta o no sé, veinte pesos. Todavía en esa época no lo necesitaba tanto, pero me tío me llevaba y recuerdo que me gustaba hacerlo. Ya después, me metí a los catorce años en una fábrica de productos naturistas, era intendente, me acuerdo que me pagaban el mínimo de aquel entonces, eran como cien o doscientos pesos por semana, hacía turnos completos de ocho horas diarias cinco días a la semana, barría la fábrica, empacaba pedidos, ese tipo de cosas".

La motivación asociada al tan temprano comienzo de la trayectoria laboral de Pablo no difiere de las orientaciones relatadas por los varones de las cohortes anteriores: la doble necesidad de obtener ingresos en función de las condiciones del hogar del origen y de los comienzos de la independencia y autonomía relacionados con la etapa de curso de vida y el género:

"En la casa no me podían pagar las cosas que yo quería, entonces me di cuenta que necesitaba plata y tenía que trabajar. Una de las cosas que, la principal razón en realidad, era pagar la mensualidad de…de la escuela de kung-fu donde yo practicaba".

Desde los inicios de su trayectoria, Pablo intentará la mayor parte del tiempo, combinar el trabajo con aquellas actividades e intereses que más lo movilizan individual y colectivamente. A los quince años era el kung-fu, después será la gastronomía, la labor social, la ecología, la política, la tecnología:

"Después de la fábrica, estuve trabajando en el kung-fu, en el instituto de kung-fu, me hice maestro de ahí…fui profesor de ahí, y ahí sí duré un buen tiempo, desde, como de los quince a los veinte, por ahí. Daba clases a niños y a adultos. Era un acuerdo de palabra con la escuela, no más, verbal el asunto. Sacaba para mis gastos y para los estudios, que era lo que más me importaba en ese momento. Mis jefes hacía tiempo que ya no me pasaban ninguna feria".

Después de las primeras duraciones laborales relativamente estables, esperadas y estándares para un joven que armoniza estudios con trabajo, en los finales de su adolescencia, la trayectoria de Pablo comenzará a sufrir todo tipo de oscilaciones transicionales, difíciles de enumerar cronológicamente y más complejas de reconstruir desde la narrativa:

"Seguía con la prepa, este…es que realmente he tenido demasiados trabajos, muchísimos, porque también tuve trabajos muy cortos, tuve muchos trabajos, muy cortitos de…de…un montón de cosas, muy diferentes: estuve trabajando también en la prepa, en el palenque, cuando venía la expo y ahí hacía las comandas de pedido, que tomaban los meseros de cervezas, yo anotaba lo que servían en un papelito, otro de los trabajos también fue el…de la Secretaria de Comunicación Social del Gobierno del Estado, en el Locatel, cuando nació Locatel ahí estuve, en el 070, ahí también estuve un buen tiempo, y hasta que entré a la facultad, ahí entre en un programa de jóvenes, ahí

estuve en toda la administración, hasta que terminó, ahí en San Pedro. Eso fue en el…92, del 92 al 94 ahí en San Pedro, después hubo cambio de administración y nos fuimos un grupo que estábamos, a San Nicolás en el 94, ahí estuvimos hasta el 97, haciendo lo mismo, en el programa de jóvenes, trabajábamos mucho con pandillas, tratamos el problema de violencia, adicciones, programas laborales, educativos, de esparcimiento, después de ahí estuve…después de ahí me fui a México, estuve en el DF, estuve trabajando con un diputado federal en el congreso, en la comisión de participación ciudadana, en el 97 al 2000, ahí fue cuando entró el Fox, nos tocó esa transición, también la primera vez, esa vez cuando estuve trabajando en el primer congreso, que perdió el PRI la mayoría, se dejó ver mucho los cambios, la relación política".

Durante la mayor parte de su carrera universitaria, Pablo trabajó relacionando calificación con categoría profesional. Esa sería la primera y única vez que ocurriría dicha coincidencia en su trayectoria laboral:

"Me tocó ver muchas cosas ahí en la cámara, en las juntas de los coordinadores, ahí era donde se arreglaban muchas cosas, parte de mi responsabilidades ahí era asistirlo en esas reuniones, entonces terminé, la verdad, asqueado, asqueado. No quería saber nada de eso, me tocó lo del FOBAPROA y eso. Terminé renunciando. Pero de la cámara de diputados me vine a Monterrey, con perdón, pero no quería saber nada de los chilangos. Vine a poner un negocio que no funcionó, de tacos, estuve un año y no pudo cuajar el negocio. Y entonces decidí lo que la mayoría en este país, emigrar. Y me fui a Estados Unidos, anduve de mojado, en Austin y en Atlanta, luego me fui a Sudamérica".

¿Cuáles son los factores que inciden en que un joven de veintiséis años en el año 2000, con un empleo público que responde a sus credenciales educativas, renuncie a su puesto de trabajo, regrese a su ciudad natal *"a poner un negocio"* y termine migrando a Estados Unidos, ilegalmente, con un título universitario a cuestas? La migración en la trayectoria laboral de Pablo, como la de tantos de su generación, será un evento fundamental que condiciona su vida familiar, laboral y sus percepciones actuales sobre la seguridad en el trabajo:

"En Austin y en Atlanta estuve trabajando en un Subway y era chofer mensajero, entregaba paquetería para una empresa que se llama, que se llamaba láser jet. También estuve un par de

meses en un McDonald's en Austin, el más horrible, un trabajo bien desagradable, porque el estar manejando todo el tiempo engrasado, en la cocina, es mucha grasa, ambiente hostil de los managers, mucha prepotencia, mucho tiempo parados, sí es un trabajo de derroche físico. Como un año y medio estuve haciendo eso. La verdad es que como experiencia no es tan terrible. Yo quería irme. Tenía amigos en Estados Unidos, contacté a un amigo, me dijo que me fuera y ahí estuve, trabajando, este… y después me fui a…porque también me toco dura la onda de las torres gemelas, estaba allá cuando pasó lo de las torres, fue como dos días antes de que me regresara. De hecho, tuve que posponer mi salida porque cerraron todas las salidas. Entonces estaba todo así como dura la cosa, después este...me fui a Sudamérica, la onda gringa tampoco me terminó de convencer. Me fui a Perú primero, donde también tenía unos amigos trabajando en Lima. Y ahí nos conocimos Valeria y yo, en Perú. Y ya ahí decidimos quedarnos en Cuzco".

El sexto evento migratorio de Pablo (de Monterrey a Ciudad de México, de Ciudad de México a Monterrey, de Monterrey a Austin, de Austin a Atlanta, de Atlanta a Lima, de Lima a Cuzco) lo haría regresar en su trayectoria laboral al mundo de los no asalariados, que había conocido hasta el momento sólo de paso, por su breve lapso en Monterrey antes de viajar a Estados Unidos:

"Los dos trabajábamos en Lima, yo era ayudante de cocina en un restaurante, y viajamos a Cuzco, a pasear, y se nos pegó la loquera, nos quisimos quedar allá. Y nos quedamos. Estuvimos un año. Pusimos un restauransito, chiquito, y después también ahí las cosas se complicaron, los costos no daban, era cocina mexicana, y la verdad que con lo rica que es la comida peruana, no había mucho interés por los tacos. Además, se embarazó Valeria y…la situación estaba un poco hostil y fea también entre los dos. Decidimos irnos a Argentina, a ver si el cambio de aire ayudaba un poco. Vendimos todo, el restaurante, todo lo que teníamos. Viajamos por tierra hasta Buenos Aires".

La experiencia laboral de Pablo durante su tránsito por Buenos Aires será calificada como la peor de su trayectoria. Corría el año 2002 y por primera vez conoció el significado de la desocupación en ese país:

"Ella tenía tres meses de embarazo cuando viajamos. Llegamos a Buenos Aires y la verdad es que después ahí, en Argentina, la peor experiencia laboral que he vivido, que tuve, fue ahí en Argentina. En Bueno Aires rentamos un departamentito, un cuartito, y pues, a buscarle. Pero estaba muy difícil, no encontraba nada por ningún lado. Después, fue una desesperación, decido regresar a Estados Unidos. Estaba la economía bien dura, tenía el contacto en Estados Unidos y me fui de Buenos Aires hasta Austin. Regresé solo. Mi idea era que después se fuera Valeria. Pero en Austin estaba también difícil la cosa. Y tuve un contacto en Francia, y me ofrecieron trabajo también en Francia. Y de Austin me fui a Francia. Y ahí estuve menos de un año, estuve ocho meses, casi frontera con Alemania. Estuve trabajando en cocina, organizando banquetes, también estuve trabajando en artesanía, hacía alebrijes con papel periódico y los pintaba, me quedaban más o menos, pero ahí la raza compra de todo y es que aprendí a hacerlos en la secundaria. Me acordé, y pues, me ponía en los mercados y veía que vendían cualquier cosa, en los mercadillos."

Como bien lo explica la teoría del curso de vida, las trayectorias individuales se entremezclan, se bifurcan y finalmente, el tiempo de ellas es resultado de las interacciones sociales y no al revés. En estos momentos, el tiempo de Pablo era el de regresarse a Argentina:

"Y después nació mi hija y ya me regreso a conocerla. Ya pude juntar algo de dinero ahí y me regresé a Buenos Aires pero Valeria ya se había mudado a Mar de Plata, y pues, me quedé así, enamorado de mi hija y dije: "me quedo" y fue durísimo, pues, la economía y me puse a vender, vendía muchos burritos, tenían mucho éxito, les gustaba mucho, los frijoles, la tortilla de harina, yo hacía todo, era el 2003, hacía burritos de tortilla de harina, hacia tortilla de harina. En Perú hacia tortilla de maíz, allá conseguía maíz, lo molía y mandé hacer una tortillera y hacia tortillas. Ahí en Argentina no conseguía el maíz, entonces hacía de harina, los burritos de carne, con frijolitos y queso, y les gustaba bastante".

Así como experimentó la desocupación por primera en Argentina, Pablo también califica sus siguientes transiciones en ese país como la experiencia más dura que ha vivido en materia de seguridad laboral, donde a las dificultades para conseguir empleo y a las malas condiciones de trabajo se agregan actitudes discriminatorias y de explotación:

"Y luego estuve trabajando en un restaurante. Ese trabajo en el restaurante, en Mar de Plata, fue la peor experiencia que me ha tocado vivir. Eran jornadas, a veces, de dieciséis horas. Mar de Plata es un lugar turístico de verano, entonces vive tres meses nada más y ya después, muerto, entonces hay que aprovechar. Restaurantes y todos esos servicios abarrotados, era muy escandaloso el trabajo, la cantidad de trabajo. Trabajaba de cocinero, estaba como segundo cocinero, pero por lo mismo, era como el fuereño, me cargaban la mano, y al final, el sueldo era ridículo, menos de cinco dólares al día, algo así. Muy pesado. Me la pasé muy duro allá".

Durante el tiempo que Pablo permaneció fuera de Monterrey, no se encuentran intentos por ajustar el trabajo con sus credenciales educativas. Si bien padecía las dificultades propias de su condición migratoria, su narrativa, en ningún momento, expresa percepciones de frustración o insatisfacción por no ejercer un trabajo acorde a sus posibilidades educativas. Pablo no encontraba buenos empleos en un contexto en que el mercado de trabajo no ofrecía puestos de calidad. Sin embargo, tampoco queda demasiado claro, a través del discurso, qué significaba un buen empleo para él. En cualquier caso, ante la falta de oportunidades de una estructura que en ese momento expulsaba a más trabajadores de los que admitía, el condicionamiento del tiempo económico y familiar lo compulsa a regresar:

"Y después ya dije, me regreso para México. Y la situación personal con Valeria no cuadró. Y al principio la idea era que se viniera pero después dijo que se quedaba allá, bueno, que se quedaban allá, con mi hija también. Y se quedaron allá. Y yo me regresé y empecé de vuelta, pude aventarme este autoexilio. Hacía cuatro años que no regresaba a México. Ya tenía a mi segunda hija. Nació cuando yo estaba en Córdoba. Ah, porque también me fui a Córdoba. En esa época de buscar la chamba de que no la hallaba, en Mar de Plata estaba muerto, me fui a Buenos Aires, ahí conseguí un trabajo en una empresa que vende cursos, conseguí trabajo de vendedor de cursos, de lecturas y memoria, y me mandaron a vender cursos a Córdoba como tres, cuatro meses. Ahí fue cuando me regresé".

El doceavo tránsito migratorio en la trayectoria laboral de Pablo en cuatro años, lo regresará, en su ciudad, al trabajo asalariado y al empleo público:

"Aquí empecé a trabajar en el municipio, en la administración municipal, en la Secretaría de Desarrollo Social. Abrieron una oficina de empleo, una oficina como bolsa de trabajo, ahí en San Bernabé, una zona muy popular, ahí me tocaba canalizar a la gente que buscaba trabajo, en las empresas que estaban ofreciendo. Me aventé toda la administración. Casi tres años, y luego, entro Maderito y cambio la administración, nos corrieron, me corrieron y…ya me la esperaba yo.

A pesar de esta nueva experiencia, las condiciones de mayor seguridad laboral para Pablo tampoco aparecieron en esta ocasión:

"Ahí me hicieron un contrato indefinido, pero al final me corrieron igual y no me quisieron dar liquidación. Yo sé que pude haber peleado la liquidación pero era un juicio de seis meses y yo no tenía tanto tiempo para dedicarle ahí a esa onda. Fui a recoger la carta de renuncia, me dieron un mes de liquidación cuando me correspondía como seis".

Si bien ésta es la cuarta vez que Pablo se queda sin trabajo, en ésta ocasión se decide finalmente por el trabajo no asalariado. Lo que muestra esta trayectoria, permanentemente reversible, es que el cúmulo de desventajas acumulativas que tienen jóvenes como Pablo, además de estar condicionadas por factores de origen y aspectos estructurales, puede estar profundamente influenciado por decisiones y selecciones que hacen los trabajadores más jóvenes cuando éstas no empatan con lo que el mercado exige o espera de éstos. Lo que repara la narrativa de Pablo es que en mercados de trabajo donde las opciones laborales son escasas, los costos de tomar decisiones y ser selectivos hacia empleos que generen satisfacción, son prácticamente imposibles de asumir:

" Entonces compré computadoras, puse un Cyber, y hasta hace poquito, era de lo que vivía, de hecho, aún tengo las computadoras y estoy pensando en ya no abrirlo como Cyber, sino en dar cursos de computación".

Como suele suceder con la determinación de las preferencias a partir de la experiencia, el último de los eventos ocupacionales de Pablo es el que más satisfacciones le ha dado hasta el momento:

"El que estoy haciendo ahorita, el del vivero, es el que más me ha gustado de todos. De repente me nació y andaba en el mercadito y vi unas plantas y me dieron ganas de cuidar plantas. Compré unas plantas y ahí empecé. La idea que traemos es especializar el vivero en la reproducción de árboles, de aquí, de la región, encinos, álamos, sabinos, eso es lo que estamos haciendo. Y coincidió que me metí a este movimiento ambientalista contra Valle de Reyes, porque soy consejero ciudadano de la SEMARNAT, ahí me involucré en el tema ambiental, entonces dije, esto sí me llena más, me gusta más".

El balance que el joven de la tercera cohorte hace de los costos y beneficios del trabajo asalariado e independiente difieren profundamente de la evaluación que hacen los casos de las cohortes anteriores. El mundo del trabajo asalariado ha sido un territorio difícil de asir para Pablo:

"Mis trabajos asalariados siempre concluían por los tiempos políticos, los tiempos de administración pública. Siempre terminaban. Fueron de burócrata finalmente, entrabas por una administración, pero ya sabías que al terminar era muy probable que ya no trabajaras ahí y por eso me la pasé así. También por eso fue la idea de iniciar un negocio, para no estar atenido a eso de esperar que pase el tiempo y se acomode la otra administración, y otra vez buscar contactos, y otra vez algún amigo, y otra vez pedir chamba, es mejor emprender un negocio. Tendría que ser mucha la necesidad o muy tentador el sueldo para volverme a contemplar en un trabajo así".

Auto calificado como emprendedor en permanente riesgo, Pablo defiende y define el significado del trabajo independiente:

"Se le concibe a la gente como mano de obra que tiene un fin: de ser consumidor- asalariado y yo ya no creo más en eso. Entonces ya la gente deja de tener actividades productivas directas, así de ser económicamente activo sobre la producción concreta. Ese es un punto que hemos abandonado, que la gente no sea económicamente productiva, esperando a que alguien los contrate. Entonces es contratar lo más rentable posible, entre menos prestaciones, menor sueldo, y pues sí, yo no veo que eso sea muy viable por lo menos para mi persona".

A diferencia de las otras narrativas, en este trabajador, el trabajo asalariado ha sido, durante su trayectoria hasta el momento, la consecuencia indeseada cuando *"lo otro ya no da para más"*, el refugio que históricamente se le ha dado al trabajo informal:

"Algo así como…así como una emergencia, eso me ha pasado, de repente que no tengo trabajo, no tengo dinero, y ya necesito, y agarro el periódico, y busco algo y voy y me contratan. Hasta que me pueda salir a la primera. Aquí nunca he sentido, de decir, no tengo chamba. Hay trabajos, muchos están muy feos, sí, pero siempre que he estado en una situación así algo sale y a los tres días ya tengo chamba. De encuestador por ejemplo, bien fácil, pagan muy poco, pero es para salir del aprieto. Sé que sólo voy a estar un mes ahí".

Cuatro características de la trayectoria laboral de Pablo pueden resumir la ilustración del momento histórico de la consolidación de la tercera cohorte de análisis: el aumento progresivo de transiciones laborales al inicio de las trayectorias, incluyendo prolongados períodos de desocupación y condiciones de severa inseguridad; asociado a ello el cambio relativo en el significado del riesgo que se inscribe y reconstruye en las trayectorias como mecanismo naturalizado e inherente más que un elemento externo a contrarrestar; la desafiliación entre calificación y puesto de trabajo como recurso central para el manejo de los riesgos; y la combinación de condicionamientos estructurales con el aumento de afinidades electivas y selectivas para decidir qué posición ocupar en el mercado de trabajo.

Este epílogo adquiere sentido en la medida en que las narrativas que reproducen cada uno de estos trabajadores sobre los procesos de (in)seguridad laboral admiten cierta capacidad del discurso como constitutivo de la realidad social que refleja. La inseguridad en el mundo del trabajo que se revela en estos relatos no es omnipresente ni mucho menos omnicomprensiva. Parecería ser, sin embargo, una característica institucional y reflexiva entre estos trabajadores, al mismo tiempo. Institucional en la medida en que, desde el relato, ejerce una fuerte estructuración sobre el curso de vida de los individuos entrevistados; reflexiva porque forma parte de los marcos de acción que adoptan los trabajadores para sobrevivirla, superarla o convivir con ella. Quizás no haya lugar para el perfil sociológico que ellos encarnan en la ciudad y momento que habitan. Paradójicamente, son habitantes hoy y allí, de esas realidades.

Bibliografía

Águila, Gabriela y Viano, María Cristina (2001). "Los saqueos. ¿Una nueva forma de protesta social en Argentina?". En Falcón Ricardo y Stanley Myriam (directores). *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Aidt, Toke y Tzannatos, Zafiris (2002). *Unions and collective bargaining.* Washington D.C. World Bank.

Alexander, Jeffrey (2000). "Ciencia Social y salvación: sociedad del riesgo como discurso mítico". En *Sociología cultural: formas de clasificación en las sociedades complejas*. México. Anthropos.

Álvarez, Juan (1981). *Historia de Rosario (1689- 1939)*. Rosario. UNR.

Alwin, Duane y McCammon, Ryan (2003). "Generations, Cohorts, and Social Change". Chapter 2. En Mortimer, Jeylan and Shanahan, Michael (Eds.). *Handbook of the Life Course*. Springer. Texas.

Anderson, Cristopher y Pontusson, Jonas (2007). "Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries". En *European Journal of Political Research.* Volume 46. Number 2. Oxford.

Apitzsch, Birgit (2010). "Informal Networks and Risk Coping Strategies in Temporary Organizations: The Case of Media Production in Germany". En *Qualitative Social Research.* Volume 11. Number 1.

Arenal, Sandra (1996). *Fundidora. Diez años después.* Monterrey. Consejo para la Cultura de Nuevo León. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Ascoloni, Adrián (1993). "Labores agrarias y sindicalismo en las villas y ciudades del interior santafesino (1900- 1928)". En (comp.). *Historia del sur santafesino*. Rosario. Platino.

Atkinson, Anthony (1999). *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State.* Cambridge, Massachussets. MIT Press.

Balán Jorge, Browning Harley y Jelín Elizabeth (1973). *Migración, estructura ocupacional y movilidad social (el caso de Monterrey).* México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Barba Solano, Carlos (2004). "Régimen de Bienestar y reforma social en México". *Serie Políticas Sociales 92*. Santiago de Chile. CEPAL.

Bartra, Armando (1980). "La revolución mexicana de 1810 en las perspectivas del magonismo". En A.A. V.V. *Interpretaciones de la revolución mexicana*. México. Nueva Imagen.

Batra, Geeta (2001). *Skills upgrading and competitiveness in developing countries*. Presentación en el Instituto del Banco Mundial: Políticas de Mercado de Trabajo, 23 de abril – 4 de mayo. Washington, D.C. Instituto del Banco Mundial.

Baudrillard, Jean (1998). *The Consumer Society*. Sage. London.

Bauman, Zigmunt (1996). "Modernidad y ambivalencia". En Beriain, Josetxo (comp.) *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo.* Barcelona. Anthropos.

Bauman, Zigmunt (2008). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona. Editorial Gedisa.

Becattini, Giacomo (1989). "Los distritos industriales y el reciente desarrollo italiano". *Sociología del Trabajo* Número 5. Barcelona. Siglo XXI Editores.

Beccaria, Luis. y Galín, Pedro. (2002). *Regulaciones Laborales en Argentina. Evaluación y propuestas*. Buenos Aires. Fundación OSDE/CIEPP.

Beck, Ulrich (1996). "Teoría de la sociedad del riesgo". En Beriain Josexto (comp.) *Las consecuencias perversas de la modernidad.* Barcelona. Anthropos.

Beck, Ulrich (2000). *The brave new world of Work.* Cambridge. Polity y Cambridge University Press.

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona. Paidós.

Beck, Ulrich (1998ª). “Politics of Risk Society”. En Franklin, Jane (1998). *The Politics of Risk Society*. Cambridge. Polity y Cambridge University Press.

Beck, Ulrich y Willms, Johannes (2003). *Liberdade ou Capitalismo: Ulrich Beck Conversa con Johanne Willms*. Sao Paulo. Universidade Estadual Paulista.

Bengoa, José (1996). *La comunidad perdida.* Santiago de Chile. Ediciones del Sur.

Benjamin, Dwayne (1995). "Minimum wages in Canada". *Conference on Labour Market Policy in Canada and Latin America under Economic Integration.* Toronto

Bensusán, Graciela (coord.) (2006). *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México. UAM – Porrúa.

Berg Janine, Ernst Christoph y Auer Peter (2006). *Meeting the Employment Challenge. Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy*. Geneva. Rienner.

Berger, Peter y Sopp Peter (1993). “Differentiation of life courses? Changing patterns of labour market sequences in West Germany”. En *European Sociology Review.* Volume 9. Number 1. Mayo 1993. Oxford University Press.

Beriain, Josetxo (comp.) (1996). *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo*. Barcelona. Anthropos.

Beriain, Josetxo (2008). *Aceleración y tiranía del presente. La metamorfosis en las estructuras temporales de la modernidad*. Barcelona. Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana.

Berman, Daniel (1978). *Death on the job.* New York. Monthly Review Press.

Berman, Marshall (1982). Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad. Buenos Aires. Siglo veintiuno editores.

Bertaux, Daniel y Kohli, Martin (1984). “The life story approach: a continental view”. *Annual Reviews Sociology.* Volume 10. Palo Alto.

Bertola, Giuseppe (1990). “Job Security, Employment and Wages”. En *European Economic Review.* Number 34. Amsterdam.

Bertranou, Fabio (2007). “Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay”. Santiago de Chile. Ofina Internacional del Trabajo.

Beynon, Huw y Blackburn, Robert (1972). *Perceptions of Work. Variations within a factory.* Cambridge. Cambridge University Press.

Bialet Massé, Juan (1904). *Informe sobre el estado de las clases obreras del interior de la República.* Buenos Aires. Editorial A. Grant.

BID (2004). *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina. Informe de Progreso Económico y Social en América Latina 2004*. Washington D.C. Banco Interamericano de Desarrollo.

Blossfeld, Hans (2003). “Globalisation, social inequality and the role of country specific institutions. En Conceicao Pedro, Heitor Manuel y Lundvall Bengt (eds.). *Innovation, competence building and social cohesion in Europe: Towards a learning society*. Cheltenham. Edward Elgar Publishing.

Blossfeld, Hans y Hofmeister, Heather (2005). “Globalife: Life Courses in the Globalization Process. 1999-2005”. *Final Report.* Bamberg. Otto Friedrich University of Bamberg.

Borg, Ingwer y Elizur, Dov. (1992) “Job insecurity: Correlates, moderators and measurement”. En *International Journal of Manpower*. Volume 13. Number 2.

Bourdieu, Pierre y Darbel Alain (1963). *Travail et travailleurs en Algerie*. París. Mouton

Bourdieu, Pierre (1997). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona. Anagrama.

Boyer, Robert (2006). “Employment and Decent Work in the Era of ‘Flexicurity’”. DESA Working Paper Number 32. Economic and Social Affairs. New York. United Nations.

Boyer, Robert (ed.) (1988). *The Search for Labour Flexibility*. Clarendon Press, Oxford.

Brachet, Viviane (2001). *Entre polis y mercado: el análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina*. México. El Colegio de México.

Breen, Richard (1997). "Risk, recommodification and Stratification". En *Sociology*. Volume 31. Number 3. Sage Social Science Collections.

Britton, Andrew (1997). "Full employment in industrialised countries". En *International Labour Review.* Volume 136. Number 3. Génova.

Brunet, Ignasi y Pastor, Inma. (2002). "Aproximacions téoriques a la inserció laboral del joves". En *Arxius, Arxius de ciéncies socials.* Facultad de Ciénccies Socials. Universitat de Valencia. Número 6.

Buechtemann, Christoph (ed.) (1993). *Employment Security and the Labour Market Behaviour - interdisciplinary approaches and international evidence.* Ithaca. Cornell University.

Burt, Ronald (1992). *Structural Holes: The social structure of competition.* Cambridge. Harvard University Press.

Bustelo, Eduardo (comp.) (1987), *Políticas de Ajuste y grupos más vulnerables de América Latina,* Bogotá, Fondo de Cultura Económica.

Cabanes, Robert (1996). "El enfoque biográfico en sociología". En Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las historias de vida en las ciencias sociales.* Bogotá. Universidad de Colombia.

Caplan Robert, Cobb Sidney, French John, Harrison R Van y Pinneau Samuel (1980). *Job Demands and Worker Health*. Universidad de Michingan. Institute for Social Research, Ann Arbor.

Cárdenas, Carlos (1993). "Pobres y mendigos en la ciudad y campaña rosarina. 1850- 1880". En Ascolani, Adrián (comp.). *Historia del sur santafesino*. Rosario. Platino.

Caro Figueroa, Armando (1993). *La flexibilidad laboral. Fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino*. Buenos Aires. Editorial Biblos.

Carrillo Jorge y Hualde Alfredo (1991). *El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo*. Tijuana. COLEF.

Carrillo, Jorge e Iranzo, Consuelo (2000). "Calificación y competencias laborales en América Latina". En De la Garza Toledo, Enrique (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.

Castagna, Alicia y Woelflin María Lidia (2001). "La economía rosarina desde la sustitución de importaciones hasta la reestucturación productiva". En Falcón Ricardo y Stanley Myriam (directores). *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Castel Robert (2004). *La inseguridad social*. Buenos Aires. Manantial.

Castel, Robert (2010). *El nuevo ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Castells, Manuel (1995). *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, estructuración económica y el proceso urbano-regional.* Madrid. Alianza Editorial.

Catalano, Ana María y Novick, Marta (1996). "La sociología del trabajo al encuentro de las relaciones laborales en un marco de incertidumbre". En Panaia, Marta (comp.). *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario.* Buenos Aires. EUDEBA.

CEPAL (2005). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile. CEPAL.

Cerutti, Mario (1985). *El siglo XIX en México. Cinco procesos regionales: Morelos, Monterrey, Yucatán, Jalisco y Puebla*. México. Claves Latinoamericanas.

Cerutti, Mario (1989). *Burguesía y capitalismo en Monterrey. 1850- 1910.* Monterrey. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Cerutti, Mario (2000). *Propietarios, empresarios y empresas en el norte de México. Monterrey de 1848 a la globalización.* México. Siglo veintiuno editores.

Cerutti Mario, Ortega Isabel y Palacios, Lilia (1999). "Grupos económicos en el norte de México: Del estado oligárquico a la globalización". En Gutierrez Garza, Esthela (coord.). *La*

Globalización en Nuevo León. Monterrey. Secretaria de Extensión y Cultura/Universidad Autónoma de Nuevo León. Ediciones El Caballito.

Chacaltana, Juan y García, Norberto (2002). *Estabilidad laboral, capacitación y productividad*. Red de políticas de empleo. Lima. CIIES.

Chahad, José y Zeetano, Paulo (2008). "Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: a experiência de América Latina e perspectivas. Análise do Caso Brasileiro". Mimeo

Cohen, Miriam y Méndez, Luis (2000). "La sociedad de riesgo: amenaza y promesa". En *Sociológica*. Año 15. Número 43. México. UAM- A.

Consejo Económico y Social Español (1996). *El trabajo a tiempo parcial, Informe Número. 4.* Madrid.

Coriat, Benjamin (2003). *El taller y el cronómetro.* Buenos Aires. Siglo Veintiuno Editores.

Corsi Giancarlo, Espósito Elena y Baraldi Claudio (1996). *Glu. Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann*. México. Colección Teoría Social. Universidad Iberoamericana.

Cortázar, René (2004). "Instituciones y mercados laborales". En Vélez, Carlos y Castillo-Ruiz, Paz (eds.). *Reformas y equidad social en América Latina y el Caribe. Memorias de la primera fase del Foro de Equidad Social*. Washington, D.C. Banco Interamericano de Desarrollo).

Cortés, Fernando y Rubalcava, Rosa María (1991). *Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento.* México. El Colegio de México.

Cortés, Fernando (2000). *La distribución del ingreso en México en épocas de estabilización y reforma económica.* México. CIESAS- PORRUA.

Cortés, Fernando (2000b). "Algunos aspectos de la controversia entre investigación cualitativa e investigación cuantitativa". En Revista Argumentos. Número 36. Agosto. México. UNAM-X.

Cortés, Rosalía y Marshall, Adriana (1993). “State social intervention and labour regulation: the argentine case”. *Cambridge Journal of Economics*. Volume 17. Number 4.

Covarrubias, Alejandro y Blanca, Lara (coords.) (1993). *Relaciones Industriales y Productividad en el Norte de México: Tendencias y Problemas*. México. Fundación Friedrich Ebert.

Crespo Eduardo, Bergére Joelle, Torregrosa José y Álvaro, José (1998). “Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo”. En *Sociología del Trabajo. Nueva Época.* Número 33. Primavera 1998. Madrid. Siglo veintiuno editores.

Crouch, Colin (2005). *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*. Oxford. Oxford University Press.

Dalh, Robert (1971). *Polyarchy; participation and opposition.* New Haven. Yale University Press

Danani, Claudia (1992). “La reforma de la seguridad social en Argentina: el caso de las obras sociales”. Buenos Aires. Instituto de Investigación Gino Germani. Universidad de Buenos Aires.

Dasgupta, Sukti (2001). *Employment Security: conceptual and statistical issues.* Geneve. International Labour Office.

De Alba Vega, Carlos y Kruijt, Dirk. (1995) “Pobreza, empleo y sector informal”. *La utilidad de lo minúsculo.* México. El Colegio de México.

De Ferranti David, Perry Guillermo y otros (2000). *Asegurando el futuro en una economía globalizada*- Washington D.C. Banco Mundial.

De la Garza, Enrique (2000). *Reestructuración productiva, mercados de trabajo y sindicatos en América Latina.* Buenos Aires, CLACSO.

De la Garza, Enrique (2002). “La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis)”. En García, Brígida (comp.). *Población y sociedad al inicio del siglo XXI.* México. El Colegio de México.

De la Garza, Enrique (2001). “Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México”. http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/corpsind.pdf

De la Garza, Enrique y Bouzas, Alfredo (1998). “La flexibilidad del trabajo en México: una visión actualizada”. En *Rights versus Efficiency Papers*. Number 4. The Institute of Latin American and Iberian Studies. Universidad de Columbia.

De la Garza, Gustavo (1992). “El Tratado de Libre Comercio y su impacto en la contratación colectiva”. En *El cotidiano*. Número 45. México. UAM-A.

De la O, María Eugenia y Quintero, Cirila (1995). “Trayectorias laborales y estabilidad en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana”. En *Frontera Norte*. Volumen 7. Número 13.

Dieterlen, Paulette. (2001). “Derechos, necesidades básicas y obligación institucional”. En Ziccardi, Alicia (comp.) *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en América Latina”.* Buenos Aires. CLACSO.

DiPetre, Thomas (2002). “Life Course Risks, mobility regimes, and mobility consequences: a comparison of Sweden, Germany and the United States”. En *American Journal of Sociology*. Volume 108. Number 2. The University of Chicago.

DiPetre Thomas, Graaf Paul, Luijkx Ruud, Tahlin Michael y Blossfeld Hans- Peter (1997). “Collectivist versus individualist mobility regimes? Structural change and job mobility in four countries”. En *AJS*. Volume 103. Number 2. The University of Chicago.

Djankov Simeon, Glaeser Edward, La Porta Rafael, Lopez-de-Silanes Florencio and Shleifer Andrei (2004). *The New Comparative Economics*. Washington, DC. World Bank.

Domingues, José Maurício (2009). *La modernidad contemporánea en América Latina.* Buenos Aires. Siglo veintiuno editores. CLACSO coediciones.

Douglas, Mary (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Barcelona. Editorial Paidós.

Douglas, Mary y Wildavsky, Aaron (1982). *Risk and Culture; An Essay on the Selection of Technological and Environmental Dangers*. Berkeley. University of California Press.

Drake, John (2001). *Downshifting: how to work less and enjoy life more*. Londres. Berrett Koehler.

Drolas Ana, Montes Cató Juan y Picchetti, Valentina (2005). "Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo". En Fernández Arturo (comp.). *Estado y Relaciones Laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires. Prometeo Libros.

Dunn Barbara, Gersick Kelin, Lansberg Ivan y Desjardins Michele (1999). "Etapas y transiciones: gestión del cambio en la empresa familiar". *Family Business Review*, volume 12. Number 4.

Duryea Suzanne, Jaramillo Olga y Pagés Carmen (2003). *Latin American Labour Markets in the 1990s: Deciphering the Decade*. New York. Inter-American Devleopment Bank.

Dwyer, Tom (2000). "Riesgo y Trabajo: la búsqueda de un nuevo paradigma". En *Sociología del Trabajo. Nueva Época.* Madrid. Siglo Veintiuno editores. Número 38. Invierno 2000.

Elder Glen, Kirkpatrick Johnson Monica y Crosnoe Robert (2003). "The emergence and development of life course theory". En Mortimer, Jeylan y Shanahan, Michael (eds.). *Handbook of the life course.* New York. Kluwer Academic. Plenum Publishers.

Elías, Norbert (1989). *Sobre el tiempo*. Madrid. Fondo de cultura económica.

Esping Andersen, Gosta (1989). "The Three Political Economies of the Welfare State". En *Canadian Review of Sociology and Anthropology*. Volume 26. Number 2.

Esping Andersen, Gosta (2001). *Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales.* Barcelona. Ariel.

Ewald, Francois (1999). "Filosofía de la precaución". En *L'année sociloque*. Volumen 46. Número 2.

Ewald, Francois y Kessler, Denis (2000). "Les noces du risque et de la politique". En *Le Debat.* Número 109. Marzo- Abril 2000.

Falcon Ricardo, Macor Darío y Montserrat Alejandra (1991). “Obreros, artesanos, intelectuales y actividad político sindical. Aproximación biográfica a un perfil de los primeros militantes del movimiento obrero argentino. En *Estudios Sociales*. Número 1.

Falcón Ricardo, Megías Alicia y Prieto Agustina (1986). “Tendencias en la formación del mercado de trabajo en Rosario, 1870-1885”. VII jornada de Historia Económica. Tandil.

Falcón Ricardo, Megías Alicia, Prieto Agustina y Morales Beatriz (1993). “Elite y sectores populares en un período de transición. Rosario 1870- 1900”. En Ascolani, Adrián (comp.). *Historia del sur santafesino*. Rosario. Platino.

Falcón, Ricardo (1986). *El mundo del trabajo urbano*. Buenos Aires. CEAL.

Falcón, Ricardo (1990). “Aspectos de la cultura del trabajo. Buenos Aires y Rosario, 1860-1914”. En Armus, Diesgo (comp.). *Mundo urbano y cultura popular.* Buenos Aires. Sudamericana.

Falcón, Ricardo (1999). “Los trabajadores y el mundo del trabajo”. En Marta Bonaudo (directora). *Nueva Historia Argentina. Tomo IV.* Buenos Aires. Sudamericana.

Falcón, Ricardo (2005). *La Barcelona Argentina.* Rosario. Laborde Editor.

Falcón, Ricardo y Stanley Myriam (2001). “Introducción”. En *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Farber, Henry (1998). *Mobility and stability: the dynamics of change in labor markets.* Princeton University. Industrial Relations Section. Working Paper 400.

Feather, Norman y Rauter, Katrin (2004) “Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values”. En *Journal of occupational and organizational psychology*. Number 77.

Feldman, Daniel (1985). “The new careerism: origins, tenets and consequences”. En *The Industrial organizational Psychologist*. Volume 22. Society for Industrial-Organizational Psychology.

Fernández, Arturo (1997). *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo.* Buenos Aires. Espacio Editorial.

Ferrero, Juan Pablo (2005). “La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica”. En Fernández, Arturo (comp.). *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas.* Buenos Aires. Prometeo.

Ferrie, Jane (2001). “Is job insecurity harmful to health?”. En *Journal of the Royal Society of Medicine*. Volume 94. Febrero 2001.

Filgueira, Carlos (2000). *La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina*. Santiago de Chile. CEPAL.

Filgueira, Fernando (1998). “El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: residualismo, eficiencia y ciudadanía estratificada”. En Brian, Roberts (ed.) *Ciudadanía y Política Sociales*. San José de Costa Rica. FLACSO/SSRC.

Filgueira, Fernando (2007). “Cohesión, riesgo y arquitectura de protección social en América Latina”. En *Serie de políticas sociales*. Santiago de Chile. CEPAL.

Filmus, Daniel (comp.) (1999). *Los noventa. Política, sociedad y cultura en América Latina y Argentina de fin de siglo.* Buenos Aires. FLACSO. Editorial Eudeba.

Fitoussi, Jean Paul y Rosanvallon, Pierre (1997). *La nueva era de las desigualdades.* Buenos Aires. Manantial.

Flora, Peter y Alber, Jens (1981). “Modernization, Democratization, and the Development of Welfare States in Western Europe”. En Peter, Flora y Heidenheimer Arnold (eds.). *The Development of Welfare States in Europe and America*. New Brunswick.

Forteza, Alvaro y Rama, Martín (2002). "Labor Market "Rigidity" and the Success of Economic Reforms across More Than One Hundred Countries." *World Bank Policy Research Working Paper Series 2521*. Washington, D.C. WB.

Franco Rolando, Hopenhayn Martín y León Arturo (2010). *Las clases medias en América Latina.* México. CEPAL. Siglo Veintiuno Editores.

Franklin, Jane (1998). *The Politics of Risk Society*. Cambrdige. Cambridge Polity Press.

Freeman, Richard (2005). “Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance”. En *NBER Working paper series* 11286.

Frenk, Julio (1994). “Dimensions of Health System Reform”. En *Health Policy* Number 27.

Freyssinet, Jacques (1984). “Le Chômage”. Collection Répères. París. La Decouverte.

Fukuda, Parr. (2003) “New threats to human security in the era of globalization”. En *Journal of human development*. Volume 4. Number 2.

Gaceta Mexicana de Administración Pública Estatal y Municipal (1987). *México Social 1987*. Departamento de Estudios Sociales. Monterrey. Banamex.

Gallo, Ezequiel (1969). “Santa Fe en la segunda mitad del siglo XIX. Transformaciones en su estructura regional”. En Di Tella, Torcuato y Halperin Donghi (eds.). *Los fragmentos del poder.* Buenos Aires. Editorial Alvarez.

García, Brígida (2006). “El sentido de las transformaciones laborales en América Latina”. México. El Colegio de México. Agosto 2006.

García, Brígida y Oliveira de, Orlandina (1998). *Trabajo femenino y vida familiar en México.* México. El Colegio de México.

García, Brígida y Oliveira de, Orlandina (2001). “Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990- 1998”. En *Estudios Sociológicos.* Volumen 19. número 57. El Colegio de México. México.

Garza, Gustavo (1999a). “La estructura socioespacial de Monterrey, 1979-1990”. En *Revista de Estudios Demográficos y Urbanos*. Volumen 14. Número 3.

Garza, Gustavo (1999b) “Globalización económica, concentración metropolitana y políticas urbanas en México”. En *Estudios Demográficos y Urbanos*. Volumen 14. Número 2.

Gauchet, Marcel (2003). *La religión en la democracia*. Barcelona- Madrid. Editorial del Cobre y Editorial Complutense.

Giddens, Anthony (1996). “Modernidad y autoidentidad”. En Beriain, Josetxo (comp.). *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo.* Barcelona. Anthropos.

Giddens, Anthony (1997). “Vivir en una sociedad postradicional”. En Beck Ulrich, Giddens Anthony y Lash, Scott (1997). *Modernización Reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid. Alianza Universidad.

Givord, Pauline y Maurin, Eric (2004). “Changes in job security and their causes: an empirical analysis for France 1982- 2002”. En *European Economic Review*. Number 48.

Godard, Francis (1996) “El debate y las prácticas sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales”. En Godard, Francis y Cabanes, Robert. *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales.* Bogotá. Universidad de Colombia.

Goldín, Adrián (2007). *Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina*. Ginebra. Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Goldín, Adrián (2008). “Normas laborales y mercado de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad”. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. Número 74. Santiago de Chile. CEPAL.

Golsch, Katrin (2004) “Labor market insecurity and its impact on labor market entry and early career. A comparison of germany, Britain and spain”. Paper presentado en *2nd Annual Research Conference of the European Panel Users' Network*. Berlín. 24-26 June 2004.

Gómez Sabaini, Juan Carlos (2008) “Cohesión social, equidad y tributación. Análisis y perspectivas para América Latina”. *Serie Desarrollo Macroeconómico.* Santiago de Chile. CEPAL

González, Horacio (1999). *Restos pampeanos.* Buenos Aires. Ediciones Colihue.

Gordon, David (2007). “Multidimensional Poverty Measurement Methodology for Mexico”. Mimeo.

Gough Ian y Wood Geof (eds.) (2004). *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America.* Cambridge. Cambridge University Press.

Grassi, Estela (2003). *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal. La otra década infame I.* Buenos Aires. Editorial Espacio.

Greenhalgh, Leonard y Rosenblatt, Zehava (1984). "Job insecurity: Toward conceptual clarity". .*Academy of Management Review*. Number 3.

Guadarrama Olivera, Rocío (2000). "La cultura laboral". En De la Garza Toledo, Enrique (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.

Gutierrez Garza, Esthela (1999). *La globalización en Nuevo León*. Monterrey. Ediciones El Caballito. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Hall, Peter y Soskice, David (2001). "An introduction to varieties of capitalism". En http://kisi.deu.edu.tr/muge.tunaer/VoC.pdf.

Hareven, Tamara (1982). *Aging and generational relations.* New York. Guilford Press.

Hartley Jean, Jacobson Dan, Klandermans Bert y Van Vuuren Tinka (Eds.) (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London. Sage Publications.

Heckman, Sebastián y Pagés, Carmen (eds.) (2005). *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean.* University of Chicago Press.

Heery Edmund y Salmon John (eds.) (2000) .*The insecure workforce*. New York. Routledge.

Heinz, Walter (2003). "From Work Trajectories to Negotiated Careers". En Mortimer, Jeylan y Shanahan, Michael (eds.). *Handbook of the Life Course.* New York. Kluwer Academic Plenum Publishers.

Heinz, Walter y Marshall Victor (eds.) (2003). *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, institutions and interrelations.* New York. Aldine de Gruyter.

Held David, McGrew Anthony, Goldblatt David y Perraton Jonathan (1999). *Global transformations: politics, economics and culture*. Standford, California. Standford University Press.

Herrera, Javier e Hidalgo, Nancy (2003), "Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de encuestas de hogares". En *Serie Financiamiento del desarrollo*. Número 130. Santiago de Chile. CEPA.

Hodson, Randy (2004). "Work life and social fulfillment: does social affiliation at work reflect a carrot or a stick?". *Social Science Quaterly*. Volume 85. Number 2.

Holzer, Harry y Lalonde, Robert (1998). "Job change and job stability. Among less-skilled young workers". Conference on "Labor Markets and Less-Skilled Workers". Joint Center for Poverty Research. November 1998.

Homans, George (1961). *Social Behavior*. New York. Harcourt, Brace & World.

Houseman, Susan y Osawa, Machiko (2000). *The growth of non-standard employment in Japan and the United States: a comparison of causes and consequences.* Paper presented in the Conference on Non-Standard Employment in Japan, Europe and the United States. Michigan. August 25-26.

Huber, Evelyne (2005). "Globalization and social policy developments in Latin America". En Glazter, Miguel and Rueschemeyer, Dietrich (eds.). *Globalization and the future of the welfare state*. Pittsburgg. University of Pittsburgg Press.

Hussmanns, Ralf (2004), "Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment". *Working Paper* Number 53. Organización Internacional del Trabajo. Diciembre.

Jacobson, Dan (1991). "Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences". En Bacharach Samuel (Ed.). *Research in the sociology of organizations*. Greenwich. JAI Press.

Jatoba, Jorge (1988). "Latin America´s Labour Market Research: A State of the Art". *Discussion Paper 9*, Geneva. ILO

Jelin, Elizabeth y Kaufman, Susana (2001). "Los niveles de la memoria: reconstrucciones del pasado dictatorial argentino". En *Revista Entrepasados*. Número 20. Año X. Buenos Aires.

Joas, Hans (2002). *Creatividad, acción y valores. Hacia una teoría sociológica de la contingencia.* México. Biblioteca de Signos. UAM-I.

Johnson, Karen (1997). "Shiftwork from a work and family perspective". En *Research Paper R-98-2E.* Ottawa. Applied Research Branch. Strategic Policy Group. Human Resources Development.

Jorgensen, Henning (2009). "Flexible labour markets, workers´protection and "the security of the wings": a Danish "flexicurity" solution to the unemployment and social problems in globalized economics?". *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. Número 76. Santiago de Chile. CEPAL.

Kaplan, David y Pérez Arce Novaro, Francisco (2006). "El efecto de los salarios mínimos en los ingresos laborales de México**".** En *El Trimestre Económico*. Volumen LXXIII. Número 1.

Kates, Robert y Kasperson, Jeanne (1983). "Comparative risk analysis of technological Hazards". En *Proceedings of the national academy of sciences.* Volume 80. Number 22.

Kelman, Herbert (1984). "La influencia social y los nexos entre individuo y el sistema social: sobre los procesos de sumisión, identificación e internalización". En Torregrosa José et al. (comps.). *Estudios básicos de psicología social*. Barcelona. Hora.

Kemper, Theodore (2007). "Power and status and the power-status theory of emotions". En Stets, Jan y Turner, Jonathan (eds.). *Handbook of the Sociology of Emotions.* New York. Springer.

Kenichi, Ohmae (1996). *El despegue de las economías regionales*. Bilbao. Deusto.

Kessler, Gabriel (2002). "Entre fronteras desvanecidas. Lógicas de articulación de actividades legales e ilegales en los jóvenes". En Gayol, Sandra y Kessler, Grabiel (comps.) (2002). *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires. Manantial. Universidad Nacional de General Sarmiento.

Kinnunen Ulla, Feldt Taru y Mauno Saija (2003). "Job insecurity and self esteem: evidence from cross- lagged relations in a one year longitudinal sample". En *Personality and individual differences.* Number 35.

Klandermans, Bert y Van Vuuren, Tinka (Eds.) (1999). “Job insecurity”. En *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Volume 8. Number 2.

Kohli, Martin (1986). “Social Organization and Subjective Construction of the Life Course”. En Sorensen Aage, Winert Franz y Sherrod Lonnie (eds.). *Human Development and the life course: multidisciplinary perspectives.* New Jersey. Lawrence Erlabaum.

Kuhnert, Karl y Vance Robert (1992). “Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment”. En Quick James, Murphy Lawrence y Hurrell Joseph (comps.). *Stress and Well-Being at Work*. Washington, DC. APA Press.

Ladipo, David y Wilkinson, Frank (2002). “More pressure, less protection”. En Burchell Brendan, Ladipo David y Wilkinson Frank (Eds.), *Job insecurity and work intensification.* London: Routledge.

Lahera Sánchez, Arturo (1998). “Fábrica y comunidad: transformación del trabajo e interdisciplinariedad en las ciencias sociales del trabajo”. En *Sociología del Trabajo. Nueva Época.* Número 33. Primavera 1998. Madrid. Siglo veintiuno editores.

Lash, Scott (1997). “La reflexividad y sus dobles: estructura, estética, comunidad”. En Beck Ulrich, Giddens Anthony y Lash, Scott (1997). *Modernización Reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid. Alianza Universidad.

Lash, Scott y Urry, John (1998). *Economías de Signos y Espacio. Sobre el Capitalismo de la Posorganización.* Buenos Aires. Amorrortu Editores.

Latinobarómetro (2005). *Informe Latinobarómetro 2005. 1995-2005. Diez años de opinion pública. 176. 554 entrevistas. 10 mediciones en 18 países.* Santiago de Chile. Corporación Latinobarómetro.

Laurell, Asa Cristina y Noriega, Mariano (1989). *Proceso de producao e saude*. Sao Paulo. Hicitec.

Lechner, Norbert (1998). “Desafíos de un desarrollo humano: individuación y capital social”. Asamblea General del Banco Interamericano de Desarrollo. París.

Leisering, Lutz (2003). “Government and the Life Course”. En Mortimer, Jeylan y Shanahan, Michael (eds.). *Handbook of the Life Course*. New York. Kluwer Academic Plenum Publishers.

Levinson, Daniel (1986). “A conception of adult development”. *American Psychologist.* Volume 41. Number 1.

Levy, Rene (1991). “Status passages as critical life-course transitions”. En Heinz Walter (ed.) *Theoretical Advances in Life-Course Research*. Weinheim, FRG. Deutscher Studien Verlag.

Lim, Vivien and Leng, Loo (2003) “Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth’s self efficacy and work attitudes”. En *Journal of Vocational Behavior*. Number 63.

Lipietz, Alain y Leborgne, Daniele (1990). “Nuevas tecnologías, nuevas formas de regulación. Algunas consecuencias espaciales”. En *Revolución Tecnológica y Reestructuración Productiva: Impactos y Desafíos Territoriales*. Buenos Aires. Editorial ILPES/ONU; IEU/PUC. Grupo Editor Latinoamericano.

Loayza Norman, Oviedo Ana Mar y Servén Luis (2005). “The impact of regulation on growth and the informal sector: cross country evidence”. Washington, D.C. Banco Mundial.

Londoño, Juan Luis y Frenk, Julio (1997). *Pluralismo estructurado: Hacia un modelo innovador para la reforma de los sistemas de salud en América Latina.* Washington. Banco Interamericana de Desarrollo.

Lucena, Hector (1994). *Las relaciones de trabajo en los noventa*. Caracas. ILDIS.

Luckmann, Thomas (1975). “On the rationality of institutions in modern life”. En *Archives européennes de Sociologie.* Volumen 16.Número 1.

Luhmann, Niklas (1991) *Sistemas Sociales. Lineamientos para una teoría general*. Barcelona. Anthropos. Universidad Iberoamericana. Centro Editorial Javerino.

Luhmann Niklas (1996).”La contingencia como atributo de la sociedad moderna”. En Beriain Josexto (comp.) *Las consecuencias perversas de la modernidad.* Barcelona. Anthropos.

Luhmann, Niklas (1998). *Sociología del Riesgo*. México. Triana Editores. Universidad Iberoamericana.

MacIntyre, Alasdair (2001). *Tras la virtud*. Barcelona. Editorial Crítica.

Maloney, William (1999). "Does Informality Imply Segmentation in Urban Labor Markets? Evidence from Sectoral Transitions in Mexico?". *World Bank Economic Review.* Volume 13. Number 2.

Marshall, Adriana (2000). "Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias". En De la Garza Toledo, E (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica

Marshall, Adriana (2006). "Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza argentina (2003-2005)". *Reunión Técnica sobre Informalidad, Pobreza y Salario Mínimo*. MTEySS – OIT. Buenos Aires. 26-30 de junio.

Marshall, Victor y Mueller Margaret (2003). "Theoretical Roots of the life course perspective". En Heinz, Walter y Marshall Victor (eds.) (2003). *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, institutions and interrelations*. New York. Aldine de Gruyter.

Martín, María Pía y Múgica, María Luisa (2001). "La sociedad rosarina en el siglo XX: cambios, vida cotidiana y prácticas sociales". En Falcón Ricardo y Stanley Myriam (directores). *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Martínez, Irma (1999). "Distribución del ingreso y aspectos de la pobreza en la zona metropolitana de Monterrey de 1965 a 1998. Documento de investigación". En *Ensayos*. Volumen XVIII.

Martinez Franzoni, Juliana (2003). *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central.* Buenos Aires. CLACSO.

Martinez Franzoni, Juliana (2007). "Regímenes de bienestar en América Latina". *Documento de trabajo número 11*. Fundación Carolina.

Maslow, Abraham. (1943). “A theory of human motivation”. En *Psychological Review*. Volume. 50.

Mayer, Karl (1997). “Notes of Comparative Political Economies of Life Courses”. En *Comparative Social Research*. Volume 16. JAI Press.

Mayer, Karl (2001). “The Paradox of global social change and national path dependencies. Life course patterns in advance societies”. En Woodward, Alison y Kohli, Martin (eds.). *Inclusions and Exclusions in European Societies*. New York. Routledge.

Mayer, Karl (2004). “Whose Lives? How history, societies and institutions define and shape life courses”. En *Research in Human Development.* Volume 1. Number 3. Lawrence Erlbaum Associates.

Mayer, Karl (2004a). “Life course and life chances in comparative perspective”. *Working Paper of the Center of Sociology and the Study of the Life Course*. Berlín. Max Planck for Human Development.

Mayer, Karl y Schoepflin, Urs (1989). “The State and the life course”. En *Annual Reviews Sociology*. Volume 15.

Mayo, Elton (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Londres. McMillan.

McKinney, John (1968). *Tipología constructiva y teoría social*. Buenos Aires. Amorrrortu.

Megías, Alicia (1996). *La formación de una elite de notables dirigentes. Rosario 1860- 1890.* Buenos Aires. Editorial Biblos.

Meléndez Barrón, Jorge (1999). “Elasticidad de la oferta de trabajo en el Área Metropolitana de Monterrey; el tratamiento de los sesgos de selección en la regla de participación laboral y por endogeneidad del salario”. En *Revista Ensayos*. Monterrey. Facultad de Economía. UANL.

Meller, Juren y Van Beldaren, Michael (2006). “Flexibilidad de los mercados de trabajo: las variables laborales frente al crecimiento económico”. En Bensusán, Graciela (coord.). “Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina”. UAM – Porrúa. México.

Melucci, Alberto (2002). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México. El Colegio de México.

Méndez, José Luis (1998). “El fomento industrial en la historia de Monterrey". En Ceballos Ramírez Manuel (coord.). *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales.* Monterrey. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Mesa Lago, Carmelo (2004). “Evaluación de un cuarto de siglo de reformas estructurales de pensiones en América Latina”. *Revista de la CEPAL 84.* Santiago de Chile. Diciembre.

Mesa Lago, Carmelo y Witte, Lothar (1992). “Regímenes pensionales en el cono sur y el área andina. Problemas y propuestas”. En *Nueva Sociedad*. Número 122. Noviembre- diciembre.

Micco, Alejandro and Pagés, Carmen (2004). *Employment protection and gross job flows: A differences-in-differences approach.* Washington DC. IADB. Working Paper Number 158.

Mills, Melinda (2004) “Demand for flexibility or generation of insecurity? The individualization of risk, irregular work shifts and Canadian youth”. En *Journal of Youth Studies*. Volume 7. Number 2.

Mills, Melinda (2000). “The transformation of partnerships. Canada, The Netherlands and the Russian Federation in the age of modernity”. Amsterdam. Thela Thesis Population Studies Series.

Minujín, Alberto y Anguita, Eduardo (2004). *La clase media. Seducida y abandonada*. Buenos Aires. Editorial Edhasa.

Montes, Verónica y Ortega, Eric (2005). “Ubicación de la marginación en el área metropolitana de Monterrey”. Monterrey. Centro de Desarrollo Estratégico Metropolitano. ITESM.

Montserrat, Alejandra (1989). *Orígenes y consolidación del anarquismo en Rosario. 1880-1910.* Buenos Aires. CONICET.

Mora Salas, Minor (2003) “Desigualdad Social: ¿nuevos enfoques, viejos dilemas?”. En *Cuadernos de Investigación*. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. Cuaderno Número 2. Septiembre.

Mora Salas, Minor (2003a). “El riesgo laboral en tiempos de globalización”. En *Estudios Sociológicos.* El Colegio de México. Volumen XXI. Número 63. Septiembre- Diciembre 2003.

Mora Salas, Minor (2006). “Ajuste Estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica”. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México.

Mora Salas, Minor y Oliveira, Orlandina (2009). “La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México”. En *Papeles de Población*. Volumen 15. Número 61. Universidad Autónoma del Estado de México.

Morgado, Emilo (1999), “Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo en Chile”. *Serie Reformas económicas*. Número 32. Santiago de Chile. CEPAL.

Múgica, María Luisa (1993). “Notas sobre la prostitución en Rosario: cuatro imágenes en La Capital (1900- 1932)”. En Ascolani, Adrián (comp.). *Historia del sur santafesino*. Rosario. Platino.

Murmis, Miguel (2000). “Cuestión social y lazos sociales”. Buenos Aire. Mimeo.

Mythen, Gabe (2005). “Employment, individualization and insecurity: rethinking the risk society perspective”. En *The sociological Review.* Volume 53. Number 1.

Narayan, Deepa and Petesh, Patti. (2002). *Voices of the Poor from many Lands.* Washington DC. The World Bank.

Nardone Thomas, Veum Jonathan y Yates Julie (1997). “Measuring job security”. En *Monthly Labor Review*. June 1997.

Neffa, Julio (1996). “Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo”. En Panaia, Marta (comp.). *Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario.* Buenos Aires. EUDEBA.

Nichols, Theo y Armstrong, Pete (1973). *Safety or profit: industrial accidents and conventional wisdom.* Bristol. Falling Walls Press.

Nolan, Jane (2005). "Job insecurity, gender and work orientation: an exploratory sutdy of breadwinning and caregiving identity". *GeNet Working Paper*. Number 6. Febrero 2005. University of Cambridge.

Nooteboomm, Gerben (2003). *A matter of style. Social Security and Livelihood in Upland East Java.* Rotterdam. Grafische Communicatie.

North, Douglas (1993). *The new institutional economics and development.* Washington D.C. Washington University.

Novick, Martha (2000). "La transformación de la organización del trabajo". En De la Garza Toledo, Enrique. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México. Fondo de Cultura Económica.

Novick, Martha (2007). "Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral: el caso argentino 2003-2007". Trabajo presentado en el *Coloquio Interregional sobre la economía informal.* OIT. Ginebra.

OECD (1997). "Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries?" *Employment Outlook*. OECD

OIT (1999). *Trabajo decente y protección para todos.* Ginebra. OIT

OIT (2004a). *Economic Security for a Better World*. Ginebra. OIT

OIT (2004b). *World Employment Report 2004-2005*. Ginebra.OIT

OIT (2005). *Panorama laboral 2005. América Latina y El Caribe (Avance primer semestre)*. Lima. OIT.

OIT (2006). *Panorama Laboral 2006*. Lima. OIT.

Ojeda Avilés, Antonio (1992). “La representatividad sindical como excepción”. En *Relaciones Laborales.* Número 7. Madrid.

Oliveira de, Orlandina y García, Brígida (1996). “Cambios recientes en la fuerza de trabajo industrial mexicana”. En *Estudios Urbanos*. Volumen 11. Número 2. El Colegio de México.

Oliveira de, Orlandina (1998). “Familia y Relaciones de Género en México”. En Schmukler, Beatriz (coord.). *Familias y relaciones de género en transformación.* México. EDAMEX.

Oliveira, Orlandina, Ariza Marina y Eternod, Marcela (2002). “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”. En Gómez de León, J y Rabell, C. (coords.). *La población de México: tendencias sociodemográficas y perspectivas hacia el siglo XXI.* Fondo de Cultura Económica. México.

Oliveira de, Orlandina (2006). “Jóvenes y precariedad laboral en México”. En *Papeles de Población.* Número 49. Universidad Autónoma del Estado de México.

Olvera, Juan José (1999). “Continuidad y cambio en la música colombiana en Monterrey”. En *JASPM.* Actas del IV Congreso Latinoamericano de la Asociación Internacional para el estudio de la música popular. Monterrey.

Oszlak, Oscar (1997). *La formación del estado argentino. Orden, progreso y organización nacional.* Buenos Aires. Sudamericana.

Pahl, Ray (1988). *On work: historical, comparative and theoretical approaches*. Oxford. Basic Blackwell.

Palacios, Lylia (2004). *Respuestas regionales a la globalización: capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey, México*. Utrecht. Universidad de Utrecht.

Palomino, Héctor y Trajtenberg, Darío (2007). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina”. En *Revista de Trabajo.* Número 3. Año 2. Nueva Época. MTESS.

Palomino, Héctor (2008). "¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo? El debate incipiente sobre la instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina". En *Veredas.* Número 16. UAM- X.

Pedrelli, Line y Cebulla, Andreas (2011). "Perceptions of labour market riks: shifts and continuities across generations". En *Current Sociology.* Volume 59. Number 1. January 2011. Sage Publications. ISA. AIS.

Peneff, Jean (1998). "Medida y control de las observaciones en el trabajo de campo. El ejemplo de las profesiones en el sector servicios". En *Sociología del Trabajo. Nueva Era.* Número 33 Madrid. Primavera 1998. Siglo XXI Editores.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1996) "Los nuevos escenarios laborales en América Latina" en *Nueva Sociedad* número 143.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1999). "Mercado Laboral, integración social y modernización globalizada en Centroamérica". En *Nueva Sociedad.* Número 164.

Pérez Sáinz, Juan Pablo y Mora Salas, Minor (2004). "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo". En *Revista Alteridades*. Año 14. Número 28. Julio- Diciembre. UAM-I.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003). "Globalización, riesgo y empleabilidad. Algunas hipótesis". En *Nueva Sociedad "El trabajo entre la exclusión y el mercado. Análisis y perspectivas.* Número 184. Marzo-abril.

Pérez Soto, Carlos (2008). *Desde Hegel. Para una crítica radical de las ciencias sociales.* México. Editorial Itaca.

Pérez, Gabriel (2002). "Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000: análisis de una revisión de los contratos colectivos de trabajo efectuada por la STPS". En *Contaduría y Administración*. Número 204. Enero-marzo. Universidad Nacional Autónoma de México.

Perona, Nélida (2001). “Las transformaciones sociales en la década del ochenta y del noventa”. En Falcón Ricardo y Stanley Myriam (directores). *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Perry Guillermo, Maloney William, Arias Omar, Fajnzylberg Pablo, Mason Andrew y Saavedra Jaime (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, D. C. World Bank.

Petrella, Riccardo (1996). “Globalization and internationalization: the dynamics of the emerging world order”. En Boyer, Robert y Drache, Daniel (eds). *States against markets: the limits of globalization.* London. Routledge.

Pettit, Philip (2003). “El diseño institucional y la elección racional”. En Goodin, Robert (comp.). *Teoría del diseño institucional.* Barcelona. Editorial Gedisa.

Piore, Michael (1970). "Jobs and Training." En Beer, Samuel y Barringer, Richard (eds.). *The State and the Poor*. Cambridge. Winthrop Publishing.

Piore, Michael (1983). “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”. En Toharia, Luis. (Ed.). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones.* Madrid. Alianza Editorial.

Pizarro, Roberto (2001). “La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina”. *Serie Estudios estadísticos y prospectivos.* Número 6. Santiago de Chile. CEPAL.

Polanyi, Karl (1989). *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid. Ediciones de La Piqueta.

Pozas, María de los Ángeles (1990). “Los marginados y la ciudad”. En Zúñiga Víctor y Ribeiro Manuel (comps.). *La marginación urbana en Monterrey*. Monterrey. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Pozas, María de los Ángeles (1998). “Las empresas mexicanas en el contexto internacional”. En Ceballos Ramírez Manuel (coord.). *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales.* Monterrey. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Pozas, María de los Ángeles (2001) “Globalización, industria y organización del trabajo. Reflexiones para la construcción de un marco teórico”. En *Estudios Sociológicos del Colegio de México.* Volumen XIX. Número 55.

Pozas, María de los Ángeles (2005). “La nueva forma de la competencia internacional: la experiencia de las empresas regiomontanas”. En Cerutti, Mario (ed.). *Del mercado protegido al mercado global. Monterrey (1925- 2000).* Trillas y Universidad Autónoma de Nuevo León.

PNUD (1999). *Informe sobre Desarrollo Humano, 1999.* Nueva York.

Pressat, Roland (2000). *El análisis demográfico. Métodos, resultados, aplicaciones*. México. FCE

Presser, Harriet (1998). “Toward a 24 hour economy: the US experience and implications for the family”. En Vannoy, Dana y Dubeck, Paula (eds.). *Challenges for work and family in the Twenty First Century*. New York. Aldine De Gruyter.

Pries, Ludger (1992). “Del 'Mercado de trabajo' y del 'Sector Informal' hacia una 'Sociología del Empleo'. Trabajo asalariado y por propia cuenta en la ciudad de Puebla”. En Alba, Carlos (ed.). *Ajuste estructural, mercados laborales y TLC. México*. El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert/El Colegio de la Frontera Norte.

Prieto, Agustina (2001). “Los trabajadores”. En Falcón Ricardo y Stanley Myriam (directores). *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Przeworski Adam y Teune, Henry (1970). *The logic of comparative social inquiry.* New York. Wiley Interscience.

Putnam, Robert (1992). *Making Democracy Work: Civic traditions in Modern Italy.* Princeton. Princeton University Press.

Quintero Ramirez, Cirila (2000). “Flexibilidad y sindicalismo”. En *Región y Sociedad*. Enero-julio. Volumen XII. Número 19. El Colegio de Sonora.

Rangel Guerra, Alfonso (1998). "Formación y transformación de una ciudad". En Ceballos Ramírez Manuel (coord.). *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales.* Monterrey. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Rehfeldt, Udo (2000). *Globalización, Neocorporatismo y Pactos Sociales.* Buenos Aires. Lumen.

Reiter, Herwig (2008). "Context, experience, expectation, and action – towards an empirically-grounded, general model for analysing biographical uncertainty in youth transitions". Paper for the session: *'Biographical Coping with Risk and Uncertainty'* of the International Sociological Association (ISA). ISA Forum of Sociology 'The End of Rationality? The Challenge of New Risks and Uncertainties in the 21st Century', 5-8 September 2008. Barcelona.

Reygadas, Luis (2002). *Ensamblando Culturas*. Barcelona. Gedisa Editorial.

Reygadas, Luis (2004). "Más Allá de la clase, la etnia y el género: acciones frente a diversas formas de desigualdad en América Latina". En *Revista Alteridades.* Año 14. Número 28. Julio-Diciembre. México. UAM-I.

Roberts, Bryan (1997). "Social citizenship and social policy in Latin America". Documento presentado en la *SSRC Workshop on Social Citizenship in Central America.* Jalisco.

Rodríguez Piñero, Miguel (1992). "*La huida del derecho del trabajo".* En *Relaciones laborales*. Madrid. Número 1.

Rodrik, Dani (1997). "Globalizaton, social conflict and economic growth". *Prebisch Lecture*. UNCTAD. Geneva. October 24.

Rofman, Alejandro (1997). *Convertibilidad y Desocupación: análisis de una relación inseparable.* Buenos Aires. EUDEBA

Rorty, Richard (1991). *Contingencia, ironía y solidaridad.* Barcelona. Paidós.

Rosanvallon Pierre (1995). *La nueva cuestión social.* Buenos Aires. Manantial.

Rosanvallon, Pierre y Fitoussi, Jean Paul (1997). *La nueva era de las desigualdades.* Buenos Aires. Manantial.

Rose, Michael (1985). *Re- working the work ethic.* Londres. Batsford Academic.

Ruiz Durán, Clemente (2009). "México: las dimensiones de la flexiguridad laboral". *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. Número 83. Santiago de Chile. CEPAL.

Samaniego, Norma (2004). "Las primeras experiencias de evaluación de las políticas del mercado de trabajo en América latina: qué hemos aprendido?". En Weller, Jürgen (comp.). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. Santiago de Chile. CEPAL/LOM.

Sandoval Hernández, Efrén (2008). "Estudios sobre pobreza, marginación y desigualdad en Monterrey". En *Papeles de Población.* Julio- septiembre. Número 57.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2000). "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?". En *Doctrina Judicial Laboral* . Rosario. Número 2.

SAPRIN (2002). *The policy roots of economic crisis and poverty. A Multi-Country Participatory Assessment of Structural Adjustment based on Results of the Joint World Bank/Civil Society/Government Structural Adjustment Participatory Review Initiative (SAPRI) and the Citizens' Assessment of Structural Adjustment (CASA).* Prepared by the Structural Adjustment Participatory Review International Network.

Schmitd, Johannes (2005). "Flexicurity, Casualisation and Informalisation of Global Labour Markets". Research Center on Development and International Relations (DIR). Aalborg University. *Denmark Development Research Series*. Working Paper Number 133.

Schutz, Alfred y Luckmann, Thomas (2003). *Las estructuras del mundo de la vida.* Buenos Aires. Amorrortu editores.

Serrano Pascual, Amparo (1998). "Representación del trabajo y socialización laboral". En *Sociología del Trabajo.* Nueva Época. Número 33. Primavera de 1998. Madrid. Siglo XII editores.

Sengenberger, Werner (1992). “Revisiting the legal and institutional framework for employment security: an international comparative perspective”. En Koshiro, Kazutoshi (ed.). *Employment Security and Labour Market Flexibility.* Detroit. Wayne State University Press.

Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona. Anagrama.

Sennet, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona. Anagrama

Settersten, Richard (2003). “Age Structuring and the Rhythm of the Life Course”. Chapter 4. *Handbook of the Life Course.* En Mortimer, Jeylan and Shanahan, Michael (Eds.). *Handbook of the Life Course*. Springer. Texas.

Smelser, Neil. (1992). “External and Internal factors in theories of social change”. En Haferkamp, Hans y Smelser, Neil (eds.). *Social Change and Modernity*. Berkeley. University of California Press.

Solís, Patricio (2007). Inequidad y movilidad social en Monterrey. México. El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.

Stallings, Bárbara y Peres, Wilson (2000). *Crecimiento, empleo y equidad: el impacto de las reformas económicas en América Latina y El Caribe*. Santiago de Chile. FCE- CEPAL.

Standing, Gay (1999). *Global Labour Flexibility - seeking distributive justice*. London. Macmillan Press Limited.

Standing, Gay (2002). *The new paternalism. Basic security as equality.* London. Verso Editors.

Standing, Gay (2011). *The precariat: the new dangerous class.* London and New York. Bloomsbury Academic.

Stewart, Wendy y Barling, Julian (1996). “Fathers' work experiences effect children's behavior via job- related affect and parenting behaviors”. En *Journal of Organizational Behavior*. Volume 17. Number 3.

Stock, Rosamund (2000). “Socio-economic security and the creation of citizenship”. *Discussion Paper for InFocus Programme on Socio-Economic Security*. Geneva. ILO.

Suriano, Juan (2001). *Anarquistas. Cultura y política libertaria en Buenos Aires. 1890- 1910*. Buenos Aires. Manantial.

Svampa Marisella (2005). *La sociedad excluyente. Argentina bajo el signo del neoliberalismo*. Buenos Aires. Taurus.

Svampa, Marisella y González Bombal, Inés (2001). “Movilidad social ascendente y descendente en las clases medias argentinas”. *Serie Documentos de Trabajo.* Número 3. SIEMPRO.

Sverke, Magnus y Hellgren, Johnny. (2002) “The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium”. En *Applied Psychology: An International Review.* Number 51.

Tachibanaki, Toshiaki (2000). “Japan was not a welfare state, but….” En Griffiths, Richard y Tachibanaki, Toshiaki (eds). *From Austerity to Affluence: The Transformation of the Socio-Economic Structures of Western Europe and Japan*. London. MacMillan.

Tamez González, Silvia y Moreno Salazar, Pedro (2000). “Seguridad social en América Latina”. En De la Garza, Enrique (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo.* México. Fondo de Cultura Económica.

Tarrow, Sidney (1994). *Power in movement. Social movements, collective actions and politics.* Cambridge. Cambridge University Press.

Taylor, Charles (2005). *La libertad de los modernos.* Barcelona. Editorial Paidós

Taylor, Charles (2006). *Las fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna.* Barcelona. Colección Surcos. Editorial Paidós.

Thompson, E. P. (1979). *Tradición, revuelta y consciencia de clase. Esudios sobre la crisis de la sociedad pre industrial.* Buenos Aires. Editorial Crítica.

Thompson, John (1993). *Ideología y cultura moderna*. México. UNAM-X

Tilly Charles (2000). *La desigualdad persistente*. Buenos Aires. Manantial

Tilly, Charles (1986). T*he Contentious French. Four Centuries of Popular Struggle*. Cambridge. Harvard University Press.

Tockman, Víctor (2007). "Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina". En *Serie Políticas Sociales.* Santiago de Chile. CEPAL.

Tockman, Víctor (2008). "Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones". En *Serie Macroeconomía del Desarrollo.* Número 70. Santiago de Chile. CEPAL.

Todd, Nelson (2000). "Cohort perspectives". En *Encyclopedia of Sociology*. Second Edition. Cambrdige. Cambridge University Press.

Touraine, Alain (1988). *Retourn of the actor. Social theory in postindustrial society.* Minneapolis. University of Minnesota Press.

Touraine, Alain (1997). *Crítica de la modernidad*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Treviño Cantú, Javier (1998). "La nueva visión internacional de Monterrey a 400 años de su fundación"**.** En Ceballos Ramírez Manuel (coord.). *Monterrey 400. Estudios históricos y sociales.* Monterrey. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Valdés, Fernando (2001). "Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo". En *Relaciones Laborales.* Madrid. Número 20. Año XVII.

Van Parijs, Philippe (1992). *¿Qué es una sociedad justa? Introducción a la práctica de la filosofía política.* Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión.

Vega Ruiz, María Luz (2005). *La reforma laboral: un análisis comparado*. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Velásquez, Mario (2005). “La protección frente al desempleo en América Latina”. En *Serie Financiamiento del desarrollo*. Número 166. Santiago de Chile. CEPAL.

Velázquez, Mario (2010). “Seguros de desempleo y reformas recientes en América Latina”. En *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. Número 99. Santiago de Chile. CEPAL.

Vellinga, Menno (1979). *Industrialización, burguesía y clase obrera en México.* México. Siglo veintiuno editores.

Vellinga, Menno (1988). “La dinámica del desarrollo capitalista periférico, crecimiento económico y distribución del ingreso en Monterrey”. En Cerutti, Mario (ed.) *Monterrey: siete estudios contemporáneos.* Monterrey. Universidad Autónoma de Nuevo León.

Vellinga, Menno (1988b). *Desigualdad, poder y cambio social en Monterrey*. México. Siglo veintiuno editores.

Venard, Bertrand (2002). “Organisational change in service multinationals: from radical change to destabilization*”.* En *The Service Industries Journal*. Volume 22. Number 1.

Verón, Eliseo (1974*).* “Acerca de la producción social del conocimiento: el estructuralismo y la semiología en Argentina y Chile”. En *Lenguajes*. Revista de lingüística y Semiología. Año 1. Número 1.

Videla, Oscar y Fernández, Sandra (2001). “La evolución económica rosarina durante el desarrollo agro exportador”. En Falcón Ricardo y Stanley Myriam (directores). *La Historia de Rosario.* Rosario. Homo Sapiens.

Viscarret, Juan Jesús (2001). *La reversibilidad de las transiciones de los jóvenes a la edad adulta: la función de la formación ocupacional*. Tesis Doctoral. Universidad Pública de Navarra.

Vizcaya Canales, Isidro (1969). *Los orígenes de la industrialización en Monterrey.* Monterrey. Archivo General del Estado de Nuevo León.

Voguel, David (2001). “The Politics of Risk Regulation in Europe and the United States”. En *Working Papers by the European University Institute and the Centre for Analysis of Risk and*

Regulation. London. London School of Economics. School of Business. Department of Political Science.

Wacquant, Loïc. (2001). *Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio.* Editorial. Manantial. Buenos Aires.

Wagner, Peter (1997). *Sociología de la modernidad. Libertad y disciplina*. Barcelona. Herder.

Warner, Lloyd y Lunt, Paul (1941). *The social life of a modern comunity.* New Heaven. Yale University Press.

Weller, Jürgen (2000). *Reformas económicas, crecimiento y empleo: los mercados de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile. CEPAL. Fondo de Cultura Económica.

Weller, Jürgen (2004). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. Santiago de Chile. CEPAL/LOM.

Weller, Jürgen (2007). "La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas". En *Serie Macroeconomía del desarrollo*. Número 61. Santiago de Chile. CEPAL.

Weller, Jürgen (2008). *Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economia global: experiências y perspectivas de América Latina y El Caribe.* Santiago de Chile. CEPAL.

White Ben, Titus Milan y Burgers Paul (2002). *Rural livehoods, resources and coping with crisis in Indonesia. A comparative study*. Amsterdam. Amsterdam University Press.

Wilson, William (1997). *When Work disappears. The World of the New Urban Poor*. New York. Vintage Books Edition.

Yañez, María Rebeca y Villatoro, Pablo (2005). "Las nuevas tecnologías de La información y de la comunicación (TIC) y la institucionalidad social: hacia uma gestión basada en el conocimiento". En Serie *Políticas Sociales*. Santiago de Chile. CEPAL.

Yeates, Nicola (2001). *Globalisation and Social Policy*. Londres. Sage Press.

Zapata, Francisco (2005). *Tiempos neoliberales en México*. México. El Colegio de México.

Zemelman, Hugo (1993). "La relación del conocimiento y el problema de la objetividad de los datos". *Estudios Sociológicos.* Vol. XI. Número 33. Septiembre- diciembre 1993. México, El Colegio de México.

Zúñiga, Víctor (1988). "Éxodo rural, estrategias familiares de subsistencia y formas culturales en la frontera norte; los casos de Vallecillo y Galeana: dos pueblos de Nuevo León". En *Bricolage. Revista de Sociología y Ciencias Sociales*. Volumen 1. Número 2. Facultad de Filosofía y Letras. UANL.

Zurla, Paolo (1990). "Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta". En *Sociología del Trabajo.* Nueva Época. Número 8. Madrid. Siglo XXI Editores.

Anexo Metodológico

1. El análisis cualitativo de cohortes

¿Qué puede decir el análisis de trayectorias laborales sobre las secuencias de cambios en la vida de los trabajadores, sobre los procesos históricos asociados a éstas? Hasta qué punto se relaciona el nivel individual de estos relatos con procesos de transformación social. Para responder estas preguntas, es preciso señalar algunas consideraciones metodológicas con respecto al análisis de cohorte y de curso de vida realizado en esta investigación.

En primer lugar se trata de **un análisis cualitativo**, modalidad que, generalmente, no es aplicada a este tipo de análisis pero que, en cuanto tal, debería ser sometido a los mismos criterios generales de confiabilidad y validez que supone este método: muestras selectivas, teóricas, no aleatorias, intencionales, etc., y no caer en la tentación de evaluar sus problemáticas en función de las exigencias del análisis cuantitativo. En el plano cualitativo, la reconstrucción de trayectorias de vida puede decir mucho sobre los patrones de cambio a lo largo del tiempo y sobre los procesos de transformación contemporáneos. Evidentemente, ello no supone una inferencia punto por punto entre el agregado de trayectorias y el nivel "macrosocial" sino la posibilidad de precisar un conjunto de procesos, relaciones o modelos explicativos que permiten contextualizar ciertos hallazgos (con características particulares) en un marco más general de recursos teóricos y analíticos.

En segundo lugar, **es un análisis longitudinal.** Ello implica observar la dimensión diacrónica de un objeto de estudio, a través de su seguimiento (especialmente en términos de cambios y continuidades) en el tiempo. Para este tipo de análisis se tienen que tener en cuenta dos tipos de consideraciones básicas. La primera es la edad de entrada a un determinado evento y la segunda es la duración del mismo. Teniendo en cuenta ambos aspectos, se puede controlar la influencia de la edad en la duración de la trayectoria (porque en definitiva, la duración de la trayectoria, suponiendo que no ha sido interrumpida, es una función de la edad de entrada y del momento actual) y, al mismo tiempo permite describir el objeto de estudio según la edad de los participantes, aunque esa edad no intervenga sola sino ligada a la antigüedad de la trayectoria. La

relación entre edad de entrada y antigüedad de la cohorte resulta indispensable para una correcta descripción en este tipo de análisis.

En esta investigación, el primer evento considerado para la elaboración de trayectorias es la entrada al mercado laboral. Para cada una de las cohortes, la edad de entrada se ubica entre los 16 y los 24 años de edad, aproximadamente. Sólo en algunos casos las personas entran más tarde o más temprano al mercado de trabajo y en dichos casos (dada la importancia de los períodos históricos para el fenómeno de estudio) se privilegió la pertenencia a la cohorte de nacimiento. Es decir, si una mujer que en la actualidad tiene 50 años y entró al mercado de trabajo hace cinco, se la considera dentro de la primera cohorte puesto que, en todas sus demás características, reviste las mismas cualidades que el resto de la cohorte (con excepción de la duración promedio de la trayectoria laboral, ya que este evento, como se verá más adelante, está controlado por otro tipo de factores).

En tercer lugar, **se utiliza una técnica retrospectiva.** Ello implica, entre otras cosas, que se está trabajando exclusivamente con los sobrevivientes de cada una de las cohortes, es decir, solamente con las personas que han escapado a los dos categorías principales de fenómenos perturbadores: la mortalidad y la migración (en este caso deberíamos agregar, además, a los que fueron activos económicamente en algún momento y son inactivos en la actualidad). Por lo tanto, ello supone, de algún modo, un sesgo de selección en la medida en que se considera, con exclusividad, a las personas que sobrevivieron en el mercado de trabajo local, desconociendo qué le ha sucedido a aquellos individuos en cada una de las cohortes que murieron, que migraron o bien, que salieron del mercado de trabajo[314]. Es lo que se conoce en demografía como la interferencia de fenómenos. Debido a estos eventos perturbadores (que se producen simultáneamente a los que acontecen en el mercado de trabajo), es difícil conocer si el patrón de comportamiento que se encuentra en cada una de las cohortes sería el mismo si se hubiesen tenido en cuenta a estas personas. Cuando no se pueden separar claramente estos fenómenos, se trabaja bajo el supuesto de que son independientes (o bien, que son poblaciones cerradas o

[314] No obstante, es importante aclarar que, en estricto sentido, el sesgo de selección debido a la sobrevivencia es un concepto meramente estadístico y no directamente aplicable a muestra intencionales: "cuando se interroga a personas que han escapado a ciertos sucesos, se efectúan selecciones en un sentido estadístico" (Pressat 2000).

relativamente invariables). Ciertamente, la realidad es otra, pero, al carecer de elementos que permitan precisar la relación entre todos estos fenómenos, deben encontrarse otro tipo de soluciones (como por ejemplo, imputaciones a la población activa de las probabilidades de mortalidad, migración e inactividad de la población general).

De todas formas, al ser muestras teóricas e intencionales, el problema de la información retrospectiva tampoco quedaría solucionado si, simplemente, la información hubiese sido prospectiva. Lo que se podría haber hecho, en todo caso, es entrevistar a inactivos o a migrantes que, habiendo participado en alguna etapa del curso de vida en el mercado local respectivo, se encuentren en la actualidad residiendo en otras localidades, ciudades, provincias, países y a otros que, luego de haber trabajado en cada una de las ciudades fueran, en la actualidad, exclusivamente, estudiantes, amas de casa, jubilados, inactivos por enfermedad o discapacidad o bien, inactivos por el desaliento del desempleo (incluso también se podría pensar en entrevistar a testigos de trabajadores que han muerto). Evidentemente, ese procedimiento para eliminar el sesgo de selección puede contener, a su vez, múltiples imprecisiones y omisiones, especialmente porque las causas de la salida del mercado pueden ser variadísimas y ello convertiría el problema en mera recursividad. No obstante, es importante resaltar, nuevamente, que se trata de muestras teóricas y en ellas no aplica –no puede y no debe aplicarse– el criterio de selección estadístico. Los miembros de la cohorte excluidos de la muestra, por ejemplo los eliminados por la migración, por lo general no han tenido el mismo comportamiento ante el fenómeno bajo estudio que los demás miembros de la cohorte (los sobrevivientes). La historia de las cohortes de análisis, en tanto, no es entonces idéntica a la de toda la cohorte "real". Tampoco lo sería si la información fuese prospectiva dado que, en ningún caso en el análisis cualitativo, lo que le sucede a la población de las muestras teóricas es idéntico a los que le sucede al universo de la población[315].

En cuarto lugar, existe el problema del **truncamiento hacia la derecha.** Es decir, mientras a la primera cohorte de estudio se la puede observar durante treinta años en su trayectoria laboral,

[315] En sentido estricto, tampoco lo que le sucede a la población de muestras aleatorias se puede generalizar para toda la población si es que la muestra no es la correcta. Así como en la investigación cualitativa se sobre-exige permanentemente que se aclare "los trabajadores de esta muestra", "los trabajadores entrevistados", "los trabajadores de este estudio", también se debería exigir que, en cada dato cuantitativo se agregue una nota al pie que señale "siempre y cuando la muestra no pertenezca a ese cinco por ciento de probabilidad de error que la contiene".

a la última cohorte (los más jóvenes) sólo se los está observando durante, en promedio, quince años. Evidentemente, ello supone que la exposición al riesgo del fenómeno de estudio en ambos casos es totalmente diferente. Mientras a los más viejos los sometemos durante treinta años a dicho riesgo, a los más jóvenes los sometemos durante la mitad del tiempo. Además, es imposible conocer qué les sucederá a estos jóvenes cuando alcancen las mismas edades que las cohortes anteriores. La solución clásica a los problemas de truncamiento es analizar, exclusiva y retrospectivamente, a un grupo de trabajadores constituido por una edad más allá de la cual las manifestaciones del fenómeno fueran insignificantes, es decir, luego del retiro (como se estudia la nupcialidad y fecundidad a mujeres mayores de cincuenta años). Evidentemente, esta estrategia, correcta en sí misma, quitaría e impediría la posibilidad de analizar el objeto de estudio en la actualidad en diversos grupos de edades. Por ello, hay otras alternativas para solucionar el problema del truncamiento a partir del análisis por cohorte y aquí se mencionan tres de ellos que fueron empleados en esta investigación.

En un primer momento, realizando comparaciones intra cohorte. Es decir, realizar un análisis de lo que le sucede a la primera, a la segunda y a la tercera cohorte, de manera independiente, sin tener en cuenta comparaciones entre las cohortes. Por ello, en cada una de las tipologías se describe, en primer lugar, las características de cada una de ellas, distinguiendo lo que le sucede a cada cohorte de manera diferenciada.

En segundo término, se pueden introducir comparaciones entre las cohortes de análisis, a través de lo que se conoce como efecto período. Es decir, comparar a los jóvenes de la tercera cohorte con los de la primera, pero cuando éstos tenían la edad de los últimos: qué les pasaba a los adultos cuando tenían la misma edad que los jóvenes de hoy. Claro está, a menos que continuemos observando prospectivamente a los jóvenes hasta el final de su vida activa, es imposible conocer lo que les sucederá a ellos cuando alcancen la edad de los adultos en este momento. Sin embargo, esta estrategia permite comparaciones entre cohortes en la medida en que se controlan los efecto por edad, a través de la comparación de una misma edad en diferentes momentos o períodos históricos (los que tienen 20 años hoy con los que tenían 20 años en el pasado. En esos casos, el truncamiento evidentemente desaparece, porque ambos grupos “pasaron ya” por los 20 años).

En tercer lugar, se pueden realizar comparaciones en la actualidad entre adultos y jóvenes pero asumiendo que allí lo que opera es un importante efecto edad. Es decir, que las diferencias se pueden deber, sino con exclusividad, con un gran condicionamiento, al efecto que la edad produce en las propias trayectorias y matizar, entonces, el resultado provisto por otro tipo de deducciones (especialmente, si ya fue descartado el efecto período).

El truncamiento hacia la derecha también afecta la relación entre intensidad y calendario de los eventos. Es decir, mientras más fuerte es la intensidad de un evento (más frecuente), más largo será el tiempo necesario para su constitución (se necesita más tiempo cronológico para tener cinco hijos que tres). Aquí podría ocurrir algo similar. Se necesitaría más tiempo para tener trayectorias seguras, especialmente, por las altas exigencias operativas que se la impuesto a la definición de inseguridad. Por lo tanto, también es necesario controlar la relación entre número de eventos y la duración de la trayectoria. En la investigación, este control se realiza adecuando el número de eventos que conforman las diferentes tipologías a la duración promedio de la trayectoria laboral en cada una de las cohortes. Si a la primera cohorte se le exige tres eventos de desocupación para ser considerada insegura (por poner un ejemplo, en el capítulo VI se encuentra detallada esta información), a la segunda cohorte se le exige dos y a la tercera, uno solo. Con ese criterio se está controlando o aislando, el efecto que puede tener la intensidad de la inestabilidad laboral sobre el calendario o la duración de cada una de las trayectorias. Así como la edad se controla a partir del análisis por cohorte, la duración se controla a partir del número de eventos que se exige en cada caso.

Como quinta advertencia, el análisis de cohorte supone permanentemente una **yuxtaposición de efectos de edad, de período y de cohorte.**

El **efecto edad** está directamente relacionado con las comparaciones entre adultos y jóvenes (es decir, entre cohortes), cuando los eventos que le suceden a un grupo, le ocurren precisamente por la edad que tienen, independientemente del período histórico en que se encuentren. Si se observa una disminución o un aumento de un determinado fenómeno a medida que se avanza o se disminuye en edad, ello es un efecto de la edad de la persona más que de cualquier otra característica (siempre desde la perspectiva estrictamente demográfica).

El **efecto período** se asocia con los efectos que un determinado momento histórico tiene sobre toda la población, con relativa independencia de la edad de la misma.

El **efecto cohorte** (o generación) se define como el efecto que los eventos tienen sobre una generación en particular. Evidentemente, algunos episodios precisos de la vida de las generaciones pudieron haberlas marcado lo suficiente como para que después, su trayectoria laboral fuera diferente que en una situación "normal". El análisis de cohorte permite, precisamente, aislar dichos efectos ocasionales de una generación determinada.

Desde la perspectiva de la cohorte, en definitiva, el objeto de estudio puede ser un evento que depende de los tres factores entrelazados: de la edad de entrada al mercado de trabajo, del tiempo de exposición que ha estado en el riesgo de padecer un evento y del momento histórico por el que le tocó pasar a su trayectoria. Ello no implica, no obstante, suponer la homogeneidad social de la cohorte, sino encuadrar las experiencias vividas en las etapas específicas del curso de vida.

Finalmente, la observación retrospectiva **recurre a la memoria** de los interrogados. Desde el punto de vista metodológico de la reconstrucción de trayectorias, ello implica una pregunta central: ¿cuánto pasado soporta una historia de vida? En las entrevistas, la memoria puede operar de diversas formas o en distintos niveles (Jelin y Kaufman 2001): como narrativas de los hechos y los recuerdos del pasado; como sentimientos recordados y/o generados en la entrevista misma; como reflexiones sobre lo vivido, especialmente, en función del tiempo de curso de vida en que se vivió; y como las miradas actuales sobre ese pasado, de manera crítica y reflexiva –o no–. A diferencia de lo que sostienen algunas perspectivas metodológicas, en esta investigación no se considera que la recurrencia a la memoria pueda generar errores o imprecisiones (Pressat 2000). Los entrevistados realizan, en cada entrevista, un trabajo de gestión de la memoria, según sus posibilidades y libertades de comunicación. En cuanto tal, importa lo que dicen, cómo lo dicen y

por qué lo dicen (al igual que todas sus negaciones y silencios) y, en ese sentido, el criterio de verdad/ falsación del relato deviene infructuoso[316].

Ahora bien, veamos un ejemplo en el que se pueden considerar cada una de estas limitaciones de manera conjunta. Uno de los hallazgos de esta investigación es que, parecería, los jóvenes muestran una gran capacidad para ejercer afinidades electivas en el mercado de trabajo. ¿A qué se debe esta situación? ¿A qué son jóvenes y por lo tanto tienen más grados de libertad para disponer de opciones y posibilidades? ¿A qué pertenecen a una determinada generación? ¿O a qué se encuentran en un particular período histórico?

Si entre los entrevistados adultos se observa que cuando éstos eran jóvenes tenían las mismas afinidades electivas, entonces lo que se puede deducir es que ello es producto (efecto) de la edad. Es decir, no se trata de un nuevo momento histórico sino un evento relacionado con la etapa del curso de vida de la persona.

Si entre los entrevistados adultos, en cambio, no se observa este comportamiento cuando éstos eran jóvenes, entonces estaríamos frente a un efecto período importante. En otras palabras, algo aconteció entre la juventud de los adultos y la juventud actual que hace que antes no se observara el fenómeno a las mismas edades y ahora sí. Ese "algo" estaría directamente relacionado con cuestiones de cambio histórico y social en el tiempo.

Ahora bien, si, además, estos jóvenes nacieron en un particular momento histórico en el que, por alguna razón, hubo cambios en el comportamiento hacia el mercado de trabajo, estaríamos además frente a un efecto generación importante. En ese sentido, no es un efecto de edad (no le ocurre porque son jóvenes), tampoco es un efecto período en la medida que puede revertirse (finalmente, las guerras culminan) y es, en cambio, producto de que esa generación, en ese momento, pasó por dicha situación. De haber nacido más tarde, por ejemplo, seguramente no le hubiese acontecido el mismo suceso y sus consecuencias, quizás, serían otras.

[316] El mismo criterio aplicaría, en realidad, para encuestas basadas en muestras aleatorias y procesadas mediante un análisis estadístico con respecto a la veracidad de la información. Nada garantiza que en una entrevista en profundidad se "mienta" más o menos que en un cuestionario cerrado.

Desde una perspectiva demográfica, entonces, en esta investigación, la mayoría de la diferencias se concentran en los efectos de edad, período y generación. Es decir, lo que sucede, acontece porque son jóvenes o adultos y, a su vez, porque implica un cambio fundamental de la época cuando lo que acontece, le sucede a cada uno de los participantes de las cohortes de análisis.

2. Las fuentes de información y el análisis de los datos

El segundo capítulo de esta investigación se elaboró a partir de la revisión bibliográfica sobre los cambios institucionales ocurridos en ambos contextos de estudio en materia de regulación laboral y políticas de empleo. Para la elaboración del tercer capítulo se revisaron fuentes y documentos históricos relativos a cada una de las ciudades del estudio. Para la realización del cuarto capítulo se consideró un tratamiento estadístico de datos provenientes de encuestas de hogares que captan información sobre trabajo y empleo: la Encuesta Permanente de Hogares para el caso de Rosario (EPH) y la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo en el caso de Monterrey (ENOE). Finalmente, los dos últimos capítulos se realizaron a partir de un análisis cualitativo mediante el levantamiento de entrevistas en profundidad realizadas durante el segundo semestre de 2008 en Rosario y Monterrey. Durante estos meses se recolectaron cincuenta y ocho entrevistas en profundidad, veintinueve en cada uno de los contextos de estudio, con base en una guía flexible de tópicos elaborada a partir del marco conceptual del objeto de estudio. La composición de cuotas de las entrevistas quedó distribuida de la siguiente manera[317]:

Cohorte	Casos	Inserción Laboral Actual		Sexo		Educación		Contexto	
Cohorte 1	Casos	Asalariados	10	Varones	11	Baja educación	14	Monterrey	9
Promedio	20	Desocupados	4						
60 años		No asalariados	6	Mujeres	9	Alta educación	6	Rosario	11
Cohorte 2	Casos	Asalariados	10	Varones	12	Baja educación	11	Monterrey	11
Promedio	22	Desocupados	4						
40 años		No asalariados	8	Mujeres	10	Alta educación	11	Rosario	11
Cohorte 3	Casos	Asalariados	7	Varones	10	Baja educación	5	Monterrey	9
Promedio 30	16	Desocupados	2						
años		No asalariados	7	Mujeres	6	Alta educación	11	Rosario	7
	Casos	Asalariados	27	Varones	33	Baja educación	30	Monterrey	29
Totales	58	Desocupados	10						
		No asalariados	21	Mujeres	25	Alta educación	28	Rosario	29

[317] En el final de este anexo se encuentra una descripción más detallada de estas cuotas en función de cada una de las cohortes de análisis.

Las entrevistas fueron realizadas en los hogares de los trabajadores (y desocupados) aunque en algunos casos se levantaron en sus lugares de trabajo. En cuarenta y ocho casos se realizaron revisitas. Las entrevistas tienen una duración de dos a cuatro horas promedio cada una de ellas.

Dado el diseño metodológico de la investigación, fue necesario recabar información sobre la mayor heterogeneidad posible de casos en términos de condición de actividad, posición en el trabajo, ocupación, sector social, edad, escolaridad, ingresos, sexo, etc. En el esquema siguiente se presenta la muestra analítica utilizada para garantizar cuotas mínimas con respecto a la estructura ocupacional en cada uno de los contextos de análisis:

	Industria		**Servicios**	
	Gran Empresa	Empresa Pequeña	Pública	Privada
Asalariados	Gerente Obrero	Asalariado	Funcionario	Pequeño comercio Gran empresa
No asalariados	Manuales Calificados		Profesionistas	Subcontratados
Desempleados				

Para poder obtener la mayor información posible, fue necesario utilizar diferentes niveles de indagación que tuvieran en cuenta varios temas. La guía de entrevista se dividió en diez grandes tópicos: 1) características sociodemográficas; 2) condiciones de inseguridad laboral; 3) percepciones de inseguridad laboral; 4) mecanismos de seguridad; 5) trayectoria laboral; 6) trabajo y vida familiar; 7) significados del trabajo; 8) valoración del tiempo; 9) percepción sobre la situación general del país y la ciudad con respecto al trabajo; 10) aversión al riesgo[318].

La primera decisión que se tomó con respecto a la estructura de las entrevistas fue no mencionar la palabra inseguridad en la presentación de la investigación o en las preguntas centrales, al menos, hasta el final de la conversación. Ello porque uno de los cuestionamientos metodológicos principales era saber si se habla, o no, naturalmente de inseguridad. El riesgo no necesariamente es una dimensión explícita o significativa en la vida de la gente y, desde esa premisa, era fundamental no dar por supuesto que el riesgo importa. La percepción de inseguridad no es un fenómeno dado y metodológicamente se debe controlar su aparición en el relato. De lo contrario, el acto mismo de preguntar puede reforzar su creencia o percepción. La ausencia del término permite, además, observar hasta qué punto los entrevistados problematizan

[318] En el final de este anexo se presenta el guión de entrevistas utilizado en cada caso.

la inseguridad. Como explica Reiter (2008), si se le resta importancia a la agencia para construir biografías, entonces sobre qué tipo de andamiajes se puede reconstruir el relato biográfico. En general, todos los entrevistados perciben algún tipo de inseguridad aunque para fines de la investigación ello es irrelevante. El matiz, en cambio, está dado por la posibilidad de indagar hasta qué punto las trayectorias laborales se organizan, o no, en función de esos núcleos de sentido y de su concretización. Y en ello, la narrativa es, siempre, una selección del entrevistado y no del entrevistador.

La manera de estructurar las entrevistas se realizó, en todos los casos, a través de la reconstrucción de la trayectoria laboral junto con el entrevistado. Una vez indagados los puntos del primer tópico referidos a las principales características sociodemográficas, se cuestionaba al entrevistado por su primer trabajo, por la primera vez en su vida que había recibido una remuneración a cambio de una tarea (o bien, que había colaborado o trabajado en un negocio sin remuneración alguna). A partir de allí, se iba reconstruyendo la trayectoria del trabajador e intercalando cada uno de los siguientes tópicos de la guía.

La decisión de este método estuvo asociada a que permitía de una manera muy fluida recabar toda la información requerida de manera paralela y exhaustiva y asegurarse que se estaba cumpliendo con los objetivos pretendidos: reconstruir las trayectorias laborales y a la vez, cubrir cada uno de los tópicos. Un segundo motivo de la selección de éste método fue que interesaba el relato de un trabajador situado en su trayectoria laboral y que los demás elementos de la entrevista fueran enlazándose a partir del recorrido de dicha trayectoria y no al revés.

Un instrumento central para lograr la continuidad de la reconstrucción de la trayectoria y para el análisis posterior de la información fue una ficha técnica que se utilizó y completó por escrito a lo largo de la entrevista. En ella se iban resumiendo las principales características de la trayectoria de los entrevistados a medida que las iban relatando. Así, se tenía precisión en la información sobre la edad y el año de cada uno de los diversos trabajos, desde el primero hasta el actual; la ocupación, posición, ingreso, jornada, prestaciones, lugar de trabajo y duración de cada uno de ellos. Una breve calificación sobre las condiciones y percepciones de inseguridad en cada caso; una nota sobre las expectativas de cambio en cada momento y los principales puntos de quiebre que pudieran observarse entre la transición de un trabajo a otro. Finalmente, antes de

concluir la entrevista, se le pedía al trabajador que jerarquizara los trabajos que había realizado desde el más seguro al más inseguro, o viceversa. A continuación, se presenta la ficha resumen utilizada para la captura in situ de la trayectoria laboral de los entrevistados:

Ficha resumen de la trayectoria laboral del entrevistado

	Edad								Condiciones de	Percepciones de	Expecta	**Asalariados**			**No asalariados**		
	Año	Ocupación	Posición	Ingreso	Jornada	Prestaciones	Lugar	Duración	Seguridad	Seguridad	Cambio	Tamaño	Contrato	Psind	Empleados	Neg Propio	**J**
T1																	
PQ																	
T2																	

T: Trabajo realizado comenzando por aquel que el entrevistado considere como el primero

PQ: Punto de quiebre del cambio de trabajo o culminación del anterior: distinguir entre turning points estructurales (o externos), económicos, familiares, individuales, etc.

Edad: en años cumplidos (verificar con año de ocurrencia)

Ocupación: lo más detallada posible. Considerar Categorías OIT

Posición: Asalariado, No Asalariado (especificar empleador, sin empleados a su cargo, familiar no remunerado, profesional independiente, etc.)

Ingreso: especificar si era mensual, quincenal, semanal, por hora, etc. Si era otra moneda tratar de hacer la conversión. Si era en especie, describir.

Jornada: horas trabajadas a la semana.

Prestaciones: Seguridad social, Aguinaldo, Vacaciones, Cotización al sistema de pensiones, Reparto de Utilidades

Lugar: si el trabajo era en Monterrey, Rosario, u otra ciudad

Duración: tiempo en el que permaneció en ese trabajo (especificar si son años, meses, semanas o días, especificar desde cuándo hasta cuándo)

Condiciones de Seguridad: asociado a la valoración de las condiciones de seguridad con respecto a: mercado de trabajo, calificación, ambiente laboral, etc.

Percepciones de Seguridad: asociado a la valoración sobre la estabilidad y regularidad del trabajo y las posibilidades de obtener otro trabajo

Expectativas de Cambio: expectativas con respecto a un cambio de trabajo o preferencia por mantener el trabajo que se tenía

Si es Asalariado: tamaño de la empresa, tipo de contrato y participación sindical

Si es No asalariado: contrataba empleados, cuántos y si tenía negocio propio

J: Jerarquía de Seguridad: ordenamiento de los tipos de trabajo desde el más seguro hasta el más inseguro

Una de las ventajas de la realización de entrevistas en profundidad a partir de la reconstrucción de trayectorias laborales es que permite interactuar permanentemente con temporalidades diversas. Para indagar sobre el futuro, por ejemplo, si bien se pueden realizar preguntar directas del tipo ¿qué piensas hacer mañana? o ¿cómo te ves en diez años?, también se puede experimentar con preguntas hipotéticas del estilo ¿qué pasaría si mañana…? Este tipo de ejercicios es muy interesante porque permite, de una manera muy clara y bastante limpia, conocer aspectos directamente relacionados con normas, valores, deseos, de los entrevistados. A su vez, cuando se indaga sobre el pasado o sobre eventos concretos, lo que sale a reducir con mayor nitidez son las prácticas cotidianas de los trabajadores. Evidentemente, en muchos casos, la diferencia en la respuesta a una misma pregunta realizada en términos hipotéticos o concretos es

abismal. Como se sabe, la gente no dice todo lo que piensa, ni piensa todo lo que hace, ni hace todo lo que dice. En la mayoría de las ocasiones, las revisitas a los trabajadores fueron realizadas para indagar, en retrospectiva, aquellos aspectos que más habían llamado la atención entre este vínculo entre prácticas y representaciones.

3. El tiempo de la Investigación: La inseguridad laboral en una coyuntura de crisis

El trabajo de campo inició justo antes del comienzo de la crisis económica mundial y por lo tanto, sus repercusiones pueden sentirse a lo largo del trabajo. Sin embargo, si bien es imposible que ello no influya en el análisis, también se advierte como una oportunidad para revelar de una manera más clarificadora las repercusiones del riesgo y la incertidumbre laboral en la vida de los trabajadores en la medida en que una crisis económica, evidentemente, tensa (o pone al límite) los mecanismos de seguridad asociados al trabajo. A su vez, el análisis de la inseguridad laboral en contextos de crisis puede evidenciar más fácilmente procesos de transformación social más profundos o escondidos. Sin embargo ¿cómo analizar la información obtenida sobre inseguridad laboral cuando en medio del trabajo de campo estalla una crisis económica mundial? En primer lugar, hay que considerar que todavía no hay una variedad importante de estudios que permitan dar cuenta de los alcances y la magnitud de la misma, especialmente, en cada uno de los contextos de análisis. Quiénes han sido los más y los menos afectados por esta última crisis económica es una pregunta empírica que aún no tiene respuestas concretas ni en Rosario ni en Monterrey. En segundo lugar, cabe aclarar que en las entrevistas no se preguntó especialmente por la crisis ni se indagó en ella de manera explícita. Si bien aparece espontáneamente en muchos relatos, en muchos otros no se menciona directamente. Evidentemente ello no quiere decir que no haya influido en cada una de las respuestas pero eso se debe analizar de manera precisa y particular en cada uno de los casos. En tercer lugar, la crisis “fue mundial”. Si sólo hubiera acontecido en alguno de los contextos seleccionados, la posibilidad de comparación quedaba truncada. Nuevamente, el estudio de un fenómeno en un contexto de crisis puede tomarse como una oportunidad para obtener más claridad sobre procesos y ciertas características de cambio en las sociedades (White et al 2002) ya que, en la mayoría de los casos, quedan expuestas las fallas y/o las virtudes de los sistemas sociales para afrontarlas.

4. El guión de la entrevista en profundidad

1. Características Socio-demográficas

a. Nombre

b. Sexo

c. Edad

d. Parentesco con el jefe de hogar

e. Nivel de Escolaridad (propia y de los padres)

f. Características Laborales Actuales (ficha técnica)

g. Composición del hogar y del núcleo familiar.

h. Trayectorias familiares (eventos asociados al estado civil, hijos, migraciones, formación, independencia)

2. Condiciones de Inseguridad Laboral

a. Condiciones de trabajo

b. Sociabilización en el lugar de trabajo y a partir del trabajo. Trabajo y autoridad.

c. Materialización de las condiciones en la vida social, económica y familiar del trabajador

d. Búsqueda de otro trabajo.

e. Inseguridad asociada al tipo de trabajo: riesgo y salud

f. Inseguridad asociada a la representación: riesgo y sindicalización

g. Probabilidad de despido o pérdida de trabajo

h. Inseguridad asociada a la informalidad/ formalidad del trabajo

i. Inseguridad asociada a la calificación: vínculo entre trabajo, educación, capacitación y experiencia.

3. Percepciones de inseguridad laboral

a. Percepción general de las condiciones de trabajo

b. Percepción de roles familiares en la distribución de la inseguridad

c. Sentido de la inseguridad en otras esferas de la vida.

d. Percepción de la inseguridad desde el nivel institucional, cultural y organizacional

4. Mecanismos de Seguridad

a. tipos de mecanismos generadores de seguridad para amortiguar la inseguridad laboral

b. valorización de los mecanismos

5. Trayectoria Laboral de la inseguridad laboral

a. Primer trabajo.

b. Situación de permanencia o cambio desde o hacia la inseguridad. Interrupciones y continuidades. Duración de las intermitencias.

c. Razones y Motivos asociados a la permanencia o cambio

d. Experiencias, logros, aprendizajes, habilidades adquiridas (laborales y sociales)

e. Origen del nuevo trabajo (redes sociales y familiares)

f. Antecedentes laborales: alguna vez se quedó sin trabajo o estuvo desempleado. Motivos.

6. Trabajo y Vida Familiar

a. Experiencias laborales y entorno familiar. Comparación con la generación de los padres. Trabajo infantil. Ocupación del padre en la niñez (5 a 12 años) y juventud (13 a 18 años).

b. Vínculo (intersecciones) entre curso de vida y trayectoria laboral. En qué momento ocurre cada fenómeno que profundiza o mitiga la inseguridad laboral.

c. Género y estrato social. La importancia de la movilidad y el trabajo como autonomía. Decisiones sobre trabajo y tareas del hogar. Permisos y libertad personal.

d. Relación entre roles familiares e inseguridad

e. Importancia del ahorro y expectativas económicas asociadas a la familia. Administración familiar de los ingresos. Organización familiar de las finanzas. Mecanismos informales de créditos y financiamientos.

f. Afectaciones del hogar por eventos como punto de quiebre: pérdida de trabajo de algún miembro, quiebra del negocio familiar, muerte de algún miembro, enfermedad, abandono del hogar, hecho delictivo, desastre natural.

7. Significados del Trabajo

a. Significado del trabajo en la vida de las personas

b. Relación trabajo- calificación

c. Expectativas hacia el futuro (seguridad y vínculo trabajo/ calificación)

d. Trabajo más importante: mayor y menor satisfacción

e. Preferencias por tipo de trabajo (asalariado y no asalariado).

f. Valoraciones. Motivos asociados a la no ocurrencia del preferido.

8. Cómo afecta lo temporal en la seguridad laboral

a. Valoración del tiempo

b. Valoración de la regularidad, la estabilidad, la continuidad o la rotación

c. Tiempo que podría transcurrir sin trabajar manteniendo nivel de consumo

d. Regularidad. Poco o mucho trabajo que hacer en el último tiempo (tiempos muertos, períodos de espera). Preocupación por esta situación (así es el trabajo, época del año, situación pasajera). Temporalidad de las irregularidades (motivos por no trabajar horas habituales).

e. Expectativas sobre el futuro y la vejez. Importancia de la pensión. Financiamiento de la vejez. Edad de retiro. Vínculo entre vejez y trabajo. Importancia de la planeación desde el presente.

f. Tiempos para capacitación, recreación, hogar. Distribución.

9. Situación General del país y la ciudad con respecto al trabajo

a. Situación actual y futura de empleo en Rosario y en Monterrey

b. Calidad del trabajo (capacitación, responsabilidad, suficiencia de ingresos, estabilidad

c. Responsabilidad de la situación del trabajo (vínculo mercado- estado- individuo)

d. Facilidades y dificultades para generar/ encontrar trabajo

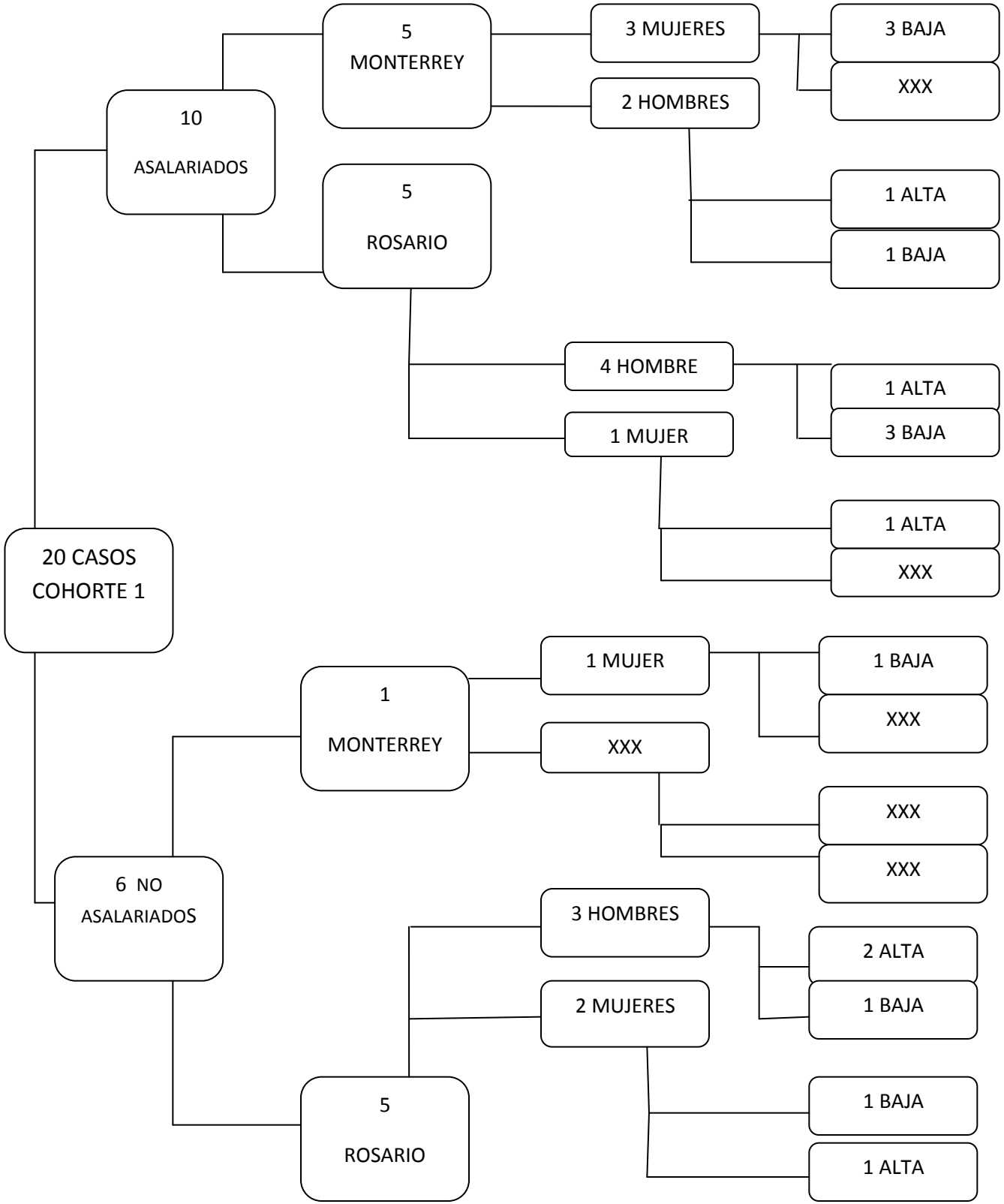
e. Visión del gobierno y los programas asociados al trabajo. Utilización

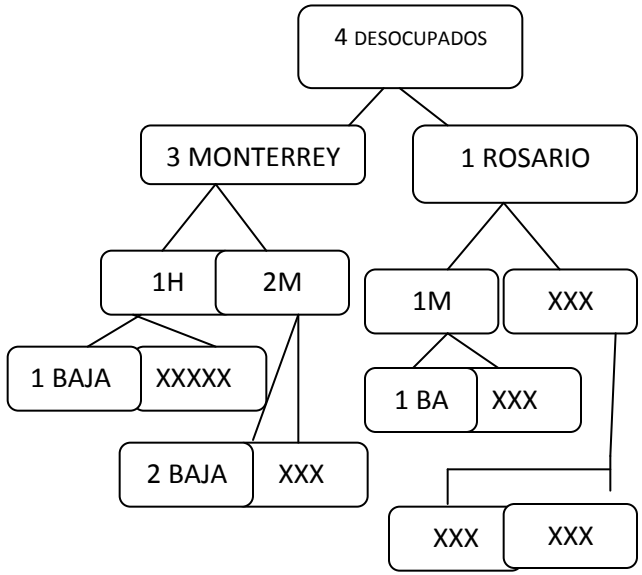
f. Importancia del contexto local y social así como de sus cambios en la trayectoria laboral. Qué había antes y qué no hay ahora, o viceversa.

10. Aversión al Riesgo

a. Organización y planeación de los eventos en las diversas trayectorias individuales (laboral, familiar)

b. Vínculo entre riesgos individuales y sociales. Percepción del régimen de bienestar. Responsabilidades sociales en la administración de los riesgos.

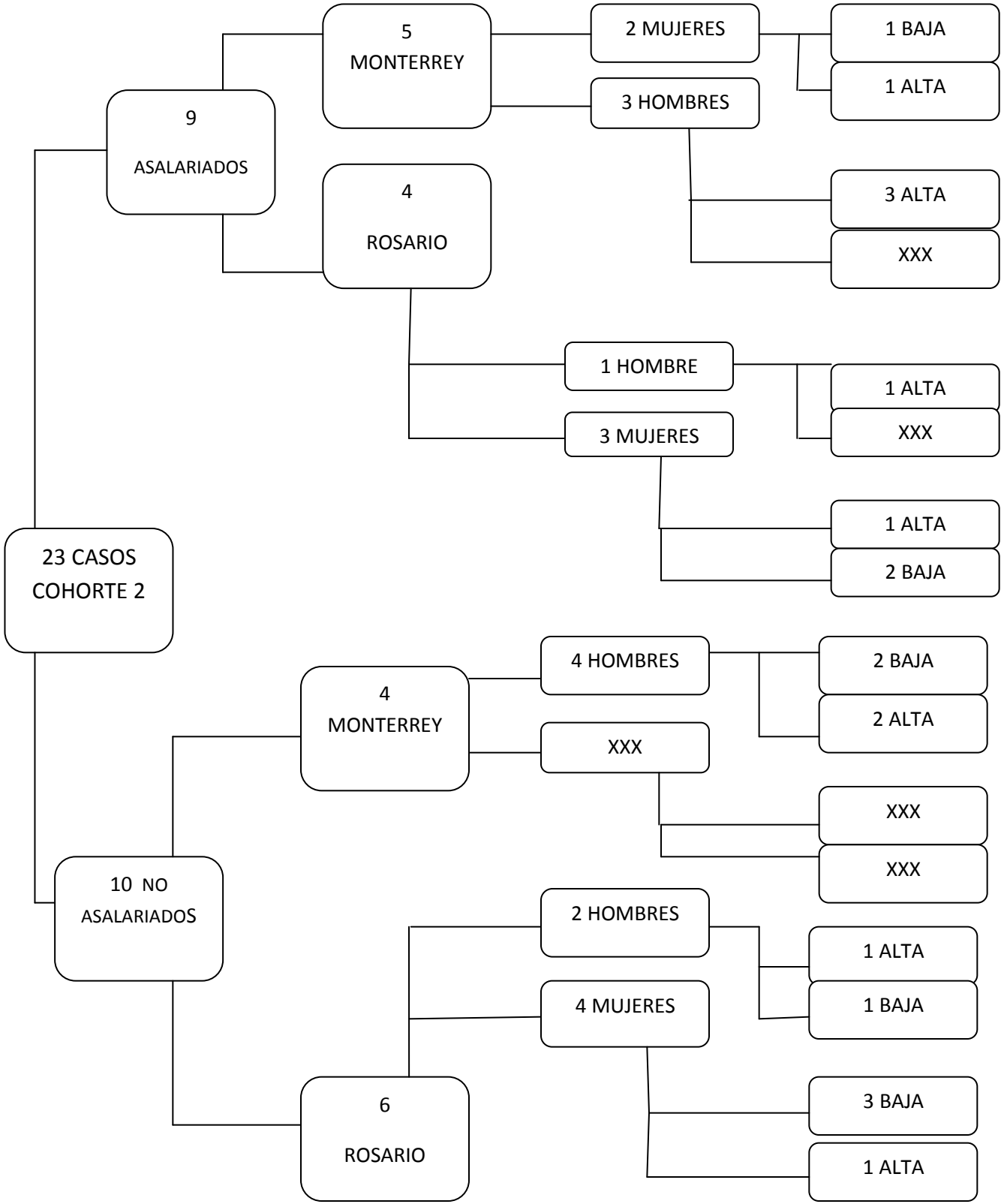


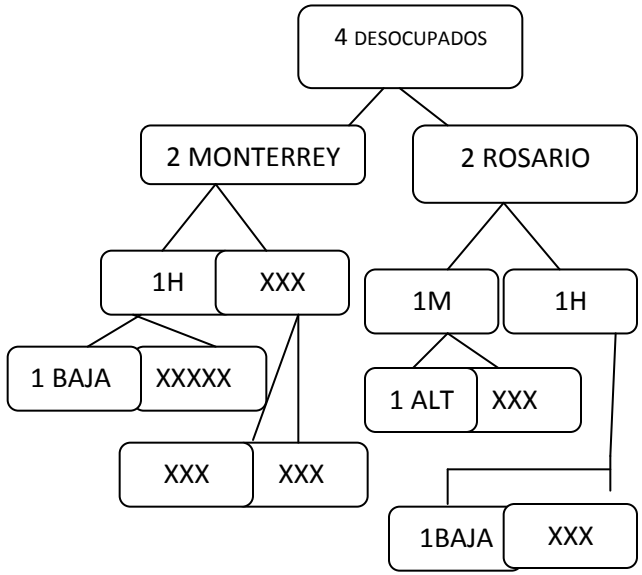


COMPOSICIÓN INTERNA

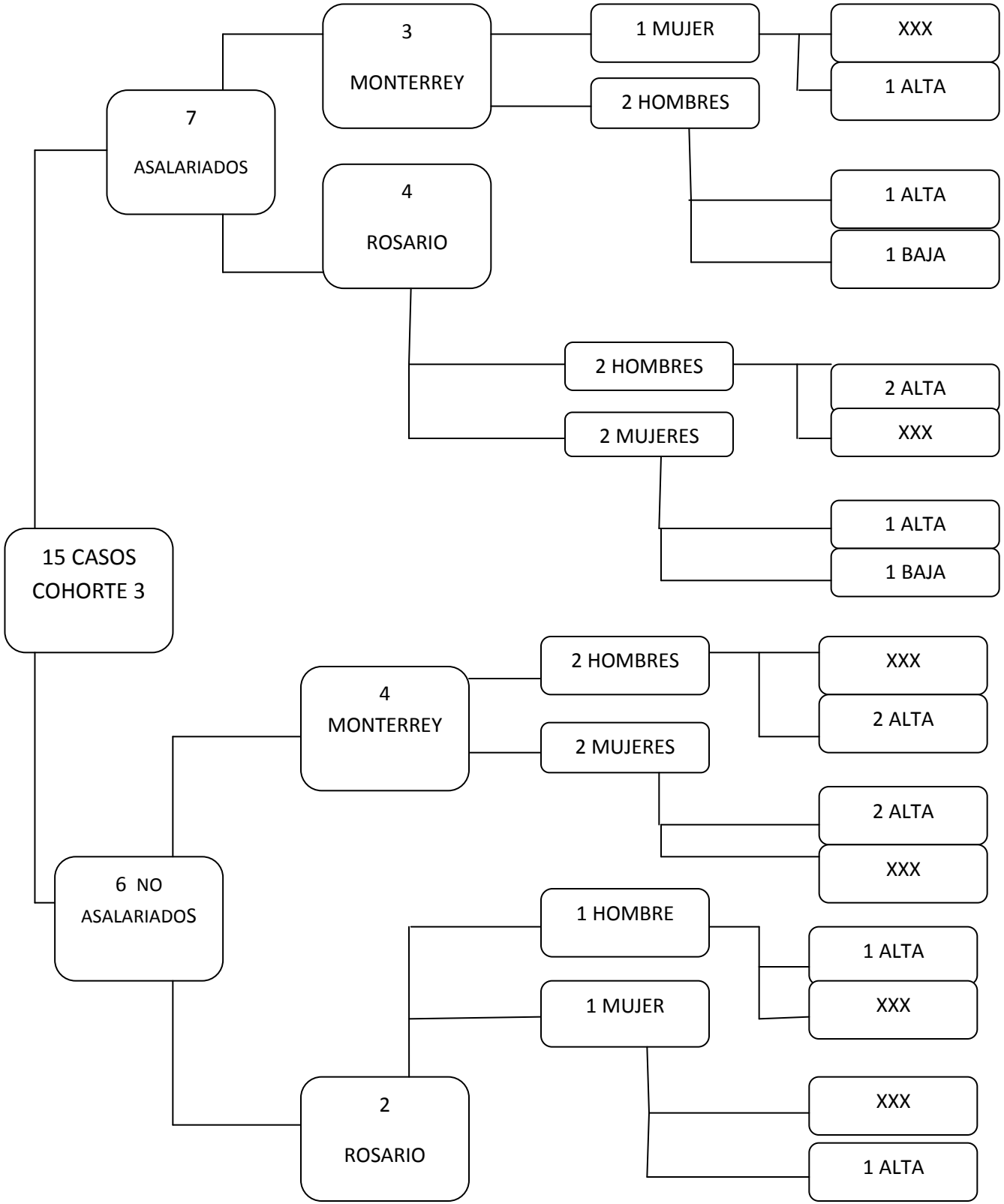
COHORTE 1

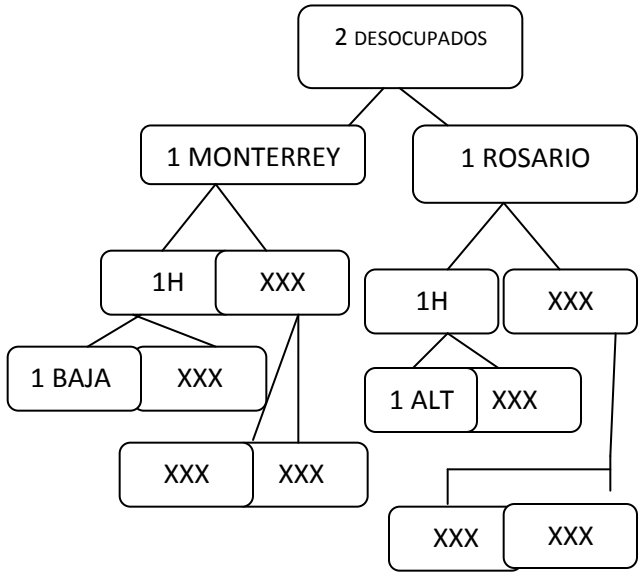
PROMEDIO 60 AÑOS


23 CASOS
COHORTE 2
9
ASALARIADOS
5
MONTERREY
2 MUJERES
1 BAJA
1 ALTA
3 HOMBRES
3 ALTA
XXX
4
ROSARIO
1 HOMBRE
1 ALTA
XXX
3 MUJERES
1 ALTA
2 BAJA
10 NO
ASALARIADOS
4
MONTERREY
4 HOMBRES
2 BAJA
2 ALTA
XXX
XXX
XXX
6
ROSARIO
2 HOMBRES
1 ALTA
1 BAJA
4 MUJERES
3 BAJA
1 ALTA


4 DESOCUPADOS
2 MONTERREY
2 ROSARIO
1H
XXX
1M
1H
1 BAJA
XXXXX
1 ALT
XXX
XXX
XXX
1BAJA
XXX

COMPOSICIÓN INTERNA
COHORTE 2
PROMEDIO 40 AÑOS





COMPOSICIÓN INTERNA

COHORTE 3

PROMEDIO 30 AÑOS

Dimensión Institucional	Argentina	México
Flexibilidad interna I: Régimen de estabilidad en el empleo (contratación, despido e indemnizaciones)	Régimen de despido históricamente flexible Debilidad institucional del contrato por tiempo indeterminado Nuevas modalidades contractuales temporales Alto costo de las indemnizaciones pero reducido para duraciones cortas Régimen de estabilidad relativa Seguro de desempleo	Régimen de despido más rígido y costoso Contrato por escrito Modalidades temporales de hecho Alto costo de las indemnizaciones Temporalidad contractual continua Sin seguro de desempleo
Flexibilidad interna II (remuneración variable)	Remuneración variable sin restricciones Estructura y monto difusos Desvalorización del salario	Remuneración variable sin restricciones Salario mínimo garantizado como salario real en los contratos Mecanismo de costos bajos para aumentar productividad
Flexibilidad interna III (jornada y tiempo de trabajo)	Flexibilidad sutil entre ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales Jornada flexible o modulada Contrato a tiempo parcial	Garantía de ochos horas por ley Jornada superior a las cuarenta y cinco horas semanales por convenios colectivos de trabajo
Flexibilidad interna IV: polivalencia, movilidad interna y categorías ocupacionales	Empleador habilitado para introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajador Movilidad interna amplia Sin especificación de categorías profesionales (o funciones) Alto grado de polivalencia funcional admitida en el contrato	Menos capacidad del empleador para introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del trabajador Movilidad interna rígida Sin especificación de categorías profesionales (o funciones) Menor grado de polivalencia funcional admitida en el contrato
Flexibilidad externa I: Seguridad Social	Universalismo estratificado Sistema mixto Régimen dependiente de la lógica interna del mercado Modelo de contrato público	Dual, segmentado, fragmentado, especializado Orientado a la relación de trabajo Estructura bipartita Integración vertical y segmentación horizontal
Flexibilidad externa II: Descentralización productiva (subcontratación y tercerización)	Tercerizaciones de hecho Diversidad de sujetos contractuales Desorganización del derecho del trabajo	Tercerización normativa a través de la figura del intermediario Menor diversidad de sujetos contractuales
Políticas Activas del mercado de trabajo I: Trabajo no registrado	Inspección del trabajo débil Plan de regulación laboral	Disparidad espacial de la inspección del trabajo Programa de autogestión en seguridad y salud
Políticas Activas del Mercado de Trabajo II: Regulación del trabajo independiente	Regulación débil Monotributo Pilar solidario no contributivo Incentivos laborales	Regulación débil Cuota social Contribuciones individuales Financiamientos e incentivos fiscales
Relaciones individuales y colectivas de trabajo I: protección sindical	Intervención estatal Concentración sindical Sindicalización excluyente (sindicato único) Representación jerarquizada y vertical	Corporativismo sindical Desaliento histórico a promover la organización del trabajador Actitud pasiva generalizada Protección de empleo y salario Escaza participación en el proceso de trabajo
Relaciones individuales y colectivas de trabajo II: Negociación colectiva	Acuerdos informales o unilateralidades patronales Relativa efectividad en la negociación salarial Ineficaz en cuanto a las demás regulaciones Menor individualización del salario en la actualidad	Control gubernamental de los convenios colectivos Efectividad para salarios y prestaciones por encima de la ley Mayor individualización del salario
Relaciones individuales y colectivas del trabajo III: Conflicto laboral	El conflicto laboral descansa en lazos económicos Respuestas acotadas y fragmentarias	El conflicto laboral descansa en lazos políticos Respuestas acotadas y fragmentarias
Cobertura de la protección laboral (elemento activo)	**Universal (estratificada)**	**Compartimentada**
Forma de la protección laboral (elemento pasivo)	**Flexible**	**Rígida**

Anexo 1. Capítulo III

	Características	Rosario: modernización social e industrialización tradicional	Monterrey: tradición social e industrialización moderna
Modelo 1: Agro- exportador	Principales problemas del mercado laboral	Gran heterogeneidad social de los trabajadores Problemas de orden y disciplina de la fuerza laboral Diversidad cultural y étnica. Cosmopolitismo a partir de migraciones extranjeras Anarquismo sindical Identidad Nacional como principal problema a resolver Autodisciplina del trabajo y expectativas individualizadas de movilidad social Integración espacial de la ciudad Matriz direccional de los pequeños talleres y negocios	Industrialización como proyecto social y económico Conformación de la identidad local a partir de las grandes familias Diversidad cultural y étnica a partir de migraciones internas Ética del trabajo. Control social y cognitivo Sistema de desarrollo autónomo, arraigado e idiosincrático. Autonomía regional Autodisciplina del trabajo y expectativas individualizadas de movilidad social Segregación espacial de la ciudad Matriz direccional de la gran empresa
	Sistema de protección laboral y social	Beneficios sociales sobre las condiciones de trabajo a partir de demandas Disciplinamiento de la fuerza de trabajo Relativa homogeneidad social y movilidad sin tanta segmentación Mecanismos informales de organización social de los sectores populares Enfrentamientos entre criollos y extranjeros Solidaridad social amplia pero fragmentada	Beneficios sociales sobre las condiciones de trabajo. Rituales de negociación Disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Obrero de confianza Estructura social polarizada y segmentada Mecanismos informales de control obrero. Fuerza laboral atomizada Sin grandes enfrentamientos laborales. Apaleamiento de conflictos de intereses Solidaridad endógena. Movimiento obrero dependiente. Patronazgo
	Resultados y consecuencias	Conformación compleja pero tradicional de la estructura social: Pequeña elite local y heterogeneidad social entre clases medias y sectores bajos Prevalencia del comercio en pequeña y mediana escala Crecimiento Económico y Expansión Demográfica Terciarización extensiva con poco nivel de salarización Informalidad Mano de obra calificada utilización de redes sociales para movilidad social Exclusividad en el mercado externo Capital extranjero sólo en servicios públicos y bajo capital local	Conformación compleja y poco convencional de la estructura social: Elite local concentrada, y heterogeneidad de sectores bajos, debil clase media Prevalencia de la pequeña y mediana industria Crecimiento Económico y Expansión demográfica Industrialización extensiva y asalariada Acumulación de capital y Centralización Expansión de la mano de obra no calificada utilización de redes sociales y familiares para concentración del capital Sistema productivo hacia el mercado externo e interno a la vez Capital extranjero en toda la industria y alto capital local

	Características	Rosario: modernización social e industrialización tradicional	Monterrey: tradición social e industrialización moderna
Modelo 2: sustitución de importaciones	Principales problemas del mercado laboral	Empresa como espacio de lucha y reivindicación obrera. Estrategias colectivas de reivindicación de derechos sociales. Desmercantilización de los riesgos laborales Teorías desarrollistas y de la dependencia Cultura democratizante que desdibuja a la elite local Seguridad laboral como parte de la ciudadanía social Mayor complejidad social y modernización	Empresa como comunidad. Armonía social basada en la familia Estrategias familiares de sobreviviencia. Familiarización de los riesgos laborales Teoría de la marginación Cultura empresarial fragmentada que reivindica al empresario- trabajador Seguridad laboral como parte de la prosperidad económica Menor diferenciación social alternando dispositivos tradicionales y modernos
	Sistema de protección laboral y social	Negociación colectiva. Leyes sociales Estado de bienestar. Políticas inclusivas Ampliación de la seguridad social y de la ciudadanía social Figura emblemática del obrero industrial y la sociedad asalariada Ampliación de clases medias, movilidad y consumo masificado Control sobre el proceso y las condiciones de trabajo Beneficios sociales asociados al consumo además del trabajo	Debilidad de la negociación colectiva. Pocas nuevas leyes sociales Políticas proteccionistas del sector industrial. Estado estabilizador Seguridad social segmentada Obrero de confianza sin tradición sindical Mayores niveles de desigualdad y polarización social Debilidad en el control sobre el proceso y las condiciones de trabajo Beneficios sociales asociados al consumo en las grandes empresas
	Resultados y consecuencias	Prosperidad económica y expansión demográfica Pequeño empresariado en la industria liviana Mano de obra calificada Integración industrial Ampliación del sector público Capital extranjero en la industria pesada Incoporación de nuevos migrantes a la fuerza de trabajo	Prosperidad económica y expansión demográgica Marginación fragementada e individualizada Mano de obra semi calificada Oligopolios económicos Estancamiento del sector público Capital extranjero en toda la industria y alto capital local Incorporación de nuevos migrantes y de mujeres a la fuerza de trabajo

	Características	Rosario: modernización social e industrialización tradicional	Monterrey: tradición social e industrialización moderna
Modelo 3: globalizador	Principales problemas del mercado laboral	Libertad económica y dictadura política Retraimiento a la esfera privada Seguridad laboral individual como decisión política Atomización social e individualización Fin de la sociedad salarial Flexibilidad laboral	Libertad económica y centralidad política Acoplamiento familia- empresa Seguridad laboral individual como decisión económica Diversificación cultural y de consumo Sociedad moderna y globalizada. Terciarización social Flexibilidad laboral
	Sistema de protección laboral y social	Sociedad que se auto observa desde la ciudadanía social Fragmentación de las clases populares Aumento de la heterogeneidad y la desigualdad social Modalidades autónomas de negociación laboral Mayor dependencia entre política y economía -sobre integración sistémica- Neutralización y atomización de la participación social -represión-	Sociedad que se auto observa desde la gerencia Polarización interna entre calificados y no calificados Aumento de la heterogeneidad y la desigualdad social Modalidades autónomas de negociación laboral Mayor independencia entre política y economía -diferenciación social- Neutralización y atomización de la participación social -cooptación-
	Resultados y consecuencias	Desindustrialización y Reestructuración productiva Aumento de la heterogeneidad productiva Vulnerabilidad periférica e informalidad Desalarización de la sociedad y desocupación masiva Cierre de los grandes establecimientos. Estrategias defensivas Estancamiento económico y freno de la expansión demográgica Clases medias pauperizadas	Reestructuración productiva Profunfización de la heterogeneidad productiva Informalidad Aumento del trabajo independiente y por cuenta propia Alianzas estratégicas. Estrategias agresivas y ofensivas Crecimiento económico y freno de la expansión demográfica Clases medias conservadoras

Anexo 2. Capítulo III

En este anexo se presenta información estadística sobre la evolución de los mercados laborales y los sistemas productivos en Rosario y Monterrey. Si bien no es información comparable en cuanto los indicadores y las fechas históricas no son coincidentes, aportan información complementaria sobre cada uno de los modelos de acumulación locales presentados en el capítulo dos.

1. Algunos datos históricos sobre la ciudad de Rosario

Cuadro 1

Distribución de oficios por rama de la actividad económica				
Sector Primario	1869	%	1887	%
Agricultura	304	60.09	1,202	88.23
Ganadería	138	24.27	95	6.49
Varios	64	12.64	165	11.28
Total	506	100	1,462	100

Cuadro 2

Distribución de oficios por rama de la actividad económica				
Sector Secundario	1869	%	1887	%
Alimentación	212	6.22	641	7.6
Construcción	1,000	29.33	2,937	34.32
Vestido	1,522	44.65	2,971	35.24
Industrias Varias	675	19.8	1,884	22.34
Totales	3,409	100	8,433	100

Cuadro 3

Distribución de oficios por rama de la actividad económica				
Sector Terciario	1869	%	1887	%
Comercio	1,769	28.59	3,856	32.96
Transporte	1,084	17.52	1,767	14.79
Profesiones liberales	119	1.92	305	2.55
Servicio Doméstico	2,655	42.91	4,125	34.52
Servicios públicos	231	3.73	386	3.23
Varios	330	5.33	1,512	12.65
Totales	6,188	100	1,951	100

Cuadro 4

Distribución del total de oficios por sector de actividad económica				
Sector	1869	%	1887	%
primario	506	5.01	146	6.69
secundario	3,409	33.74	8,433	38.6
terciario	6,188	61.25	11,951	54.71
Total	10,103	100	21,846	100

Cuadro 5

Total de personas que declara ocupación por nivel de calificación				
Nivel de calificación	1869	%	1887	%
Con oficio	10,103	79.72	21,846	84.54
Sin oficio	2,571	20.28	3,995	15.46
Totales	12,674	100	25,841	100

Cuadro 6

Distribución de trabajadores manuales, 1887					
	Peones	Dependientes	Oficiales	Obreros	Total
Número	6,122	2,888	4,597	12,334	25,841
% sobre el total de trabajadores manuales	23.69	11.17%	13.44	35.78	100
% sobre el total de PEA	17.9	8.44	7.78	47.34	75.57

Cuadro 7

Censo de población 1987. Distribución de la población de Rosario por nacionalidad y sexo				
Nacionalidad	Varones	%	Mujeres	%
Argentinos	14,173	48.9	15,798	71.9
Bolivianos	13	0.0	9	0.0
Brasileños	69	0.2	45	0.2
Chilenos	157	0.5	50	0.2
Estadounidenses	63	0.2	16	0.1
Uruguayos	524	1.8	385	1.8
Paraguayos	183	0.6	161	0.7
Otros americanos	10	0.0	4	0.0
Alemanes	566	2.0	242	1.1
Austríacos	156	0.5	47	0.2
Españoles	2,311	8.0	878	4.0
Franceses	769	2.7	458	2.1

Ingleses	749	2.6	212	1.0
Italianos	8,528	29.4	3,427	15.6
Portugueses	83	0.3	3	0.0
Suizos	322	1.1	165	0.8
Otros europeos	271	0.9	33	0.2
Africanos	5	0.0	1	0.0
Sin especificar	40	0.1	41	0.2
Totales	28,992	100.0	21,975	100.0

Cuadro 8

Casas habitadas en Rosario, 1887

Material	Un cuerpo	Dos	Tres
azotea	3,576	329	10
teja, zinc	2,810	77	
madera, paja, ripia	1,343	3	

Cuadro 9

Profesiones en Rosario, Censo 1887

Patrones	6,122
Dependientes	2,888
Oficiales	4,597
Obreros	12,234

Cuadro 10

Distribución de oficios por rama de actividad económica

	1869		1887		1895	
	Número	%	Número	%	Número	%
Primarios	506	5	1,462	7	1,106	4
Secundarios	3,409	34	8,433	39	10,583	32
Terciarios	6,188	61	11,951	54	20,805	64
Totales	10,103	100	21,846	100	32,554	100

Cuadro 11

Exportación ceralera en Rosario y el total del país, 1916- 1935, miles de toneladas

Promedio anual	Rosario	Total	%
Maíz			
16/20	829.3	2195.7	40.7
21/25	1320.7	3205.5	41.2
26/30	2415.1	5868.1	41.2
21/35	3298.8	6868.1	48
Trigo			

16/20	781.8	3138	24.9
21/25	1274.1	6456	19.7
26/30	1105.5	4075.9	27.1
21/35	1102.5	3932.7	30

Cuadro 12

Número de casas clasificadas según obras de salubridad y número de familias

Número de familias	Agua	Agua y Cloaca	Cloaca	Sin nada	Total
Vacías	203	670		88	961
1	15,040	15,630	6	3,379	34,055
2	3,385	3,581	2	405	7,373
3	1,141	1,250		70	2,461
4	430	643		37	1,110
5	212	390		14	616
6	120	167		9	296
7	41	130		3	174
8	31	83		4	118
9	12	64		1	77
10	8	39		2	49
11	9	16			25
12	8	18			26
13	4	16			20
16	4	13			17
18	3	11			14
20	2	12			14
22	0	4			4
Total	20,653	22,737	8	4,012	47,410

Cuadro 13

Población de Rosario, 1842- 1926

Fuente	Total	Nativos	%	Extranjeros	%
Tisconia 1842	1,500				
Mac cann 1847	4,000				
Du Graty 1851	3,000				
Page 1853	4,000				
Page 1855	12,000				
Burmeister 1855	16,000				
Censo de 1858	9,785	7,595	77.6	2,190	22.4
Moussy 1864	10,000				

Seymour 1865	60,000				
Handbook 1868	20,000				
Censo 1869	23,169	17,297	74.7	5,872	25.3
Censo 1887	50,914	29,971	58.9	20,943	41.1
Censo 1895	91,699	49,502	54	42,167	45.9
Censo 1900	112,461	65,779	58.5	46,682	41.5
Censo 1906	150,686	88,512	58.7	62,174	41.3
Censo 1910	175,072	97,895	55.9	77,137	44.1
Censo 1914	245,199	140,731	57.4	104,468	42.6
Censo 1926	407,000	223,853	55	183,147	44.9

Cuadro 14

Censo de conventillos, 1884					
Sección	Conventillo	Piezas	Varones	Mujeres	Total
1 y 2	45	471	610	620	1,230
3	141	1,228	2,138	1,550	3,688
4	60	480	726	644	1,370
Total	246	2,179	3,474	2,814	6,288

Cuadro 15

PEA según tipo de actividad, 1910- 1926		
Actividad	1910	1926
Servicios públicos	30	32
Industria	13.5	30
Comercio	13	20
Servicios domésticos	10.2	5.1
No individualizados	9.6	0
Construcción	8.4	7.6
Administración pública	5.7	1.4
Profesiones liberales	4.9	0.8
Actividades extractivas	1.9	1.2
Rentistas	1.9	1.9
Varios	0.9	0
totales	100	100

Cuadro 16

Valor agregado de la industria manufacturera a precios de mercado en millones de pesos constantes 1960=100 y % provincial								
Departamento	1935		1946		1953		1963	
	$	%	$	%	$	%	$	%
Rosario	2,319	55.4	5,593	48	8,660	49.9	10,184	39.6
San Lorenzo	71	1.7	1,145	9.8	1,707	9.8	4,056	15.8
Total región	2,389	57.1	6,738	57.8	10,367	59.7	14,239	55.4
Provincia	4,186	100	11,655	100	17,366	100	25,733	100
Nación	121,792		193,805		223,185		319,697	

Cuadro 17

Movimientos del puerto de Rosario		
Año	Importación	Exportación
1980	90,540	5,682,849
1981	123,553	7,492,731
1982	1,448,790	6,773,252
1983	166,478	9,035,864
1984	115,233	8,208,680
1985	101,184	9,596,066
1986	86,771	7,719,591
1987	74,082	4,595,994
1988	62,380	5,122,507
1989	10,511	2,593,017
1990		3,367,216

Cuadro 18

Tasas de desocupación y subocupación, Gran Rosario			
Año	Desocupación	Subocupación	Actividad
1974	4.6	6.9	
1975	5.3	7.2	
1976	5.3	7.7	
1977	3.5	6.4	
1978	5.5	7.4	
1979	3.2	4.4	
1980	4.3	3.8	39.7
1981	4.9	5.5	37.4
1982	8.4	9.7	39.5
1983	6.3	10.4	41.2
1984	6.8	6.2	39.6
1985	10.9	10.7	39.4
1986	6.8	12.3	40
1987	7.3	9.6	38.7
1988	7.9	7.2	38.3

1989	14.2	10.3	39.3
1990	10.6	10.7	36.2

Cuadro 19

Población ocupada por sector económico, 1974- 1990

Año	Industria	Comercio	Servicios
1974	37	34	19
1975	35	33	19
1976	41	30	23
1977	43	30	20
1978	36	30	24
1979	35	33	28
1980	41	29	25
1981	45	28	27
1982	44	30	25
1983	42	33	25
1984	41	29	26
1985	44	32	24
1986	44	30	26
1987	43	27	26
1988	43	28	28
1989	43	26	28
1990	43	27	27

Cuadro 20

Desocupación y subocupación, Gran Rosario, 1991- 2000

Año	desocupación	subocupación	actividad
1991	10.9	9.3	39.7
1992	10.1	8.1	39.7
1993	10.9	11.7	39.3
1994	13	10.8	40.5
1995	21.1	13.1	41
1996	19.9	10.9	39.6
1997	16.1	14.1	39.5
1998	13.8	13.5	
1999	14	20.2	
2000	18.5	21.7	

Cuadro 21

Distribución del empleo en las principales ramas de actividad, en porcentaje del empleo total

Año	industria	construcción	comercio	transporte	financieros	personales

1991	20.6	7.6	24.8	6.3	5.3	32.9
1992	19.3	8.4	24.3	6.4	4.5	35.6
1993	17.2	8.1	28.5	7.5	7.2	29.7
1994	19.2	9.2	28.6	6.3	6.1	29.3
1995	18.7	8.3	26.1	6.9	7.3	29.9
1996	20.6	9.9	25.1	6.1	7.3	29.6
1997	18.1	10.5	25.5	6.3	6.3	28.2
1998	16.5	9.5	29.3	7	6.5	29
1999	18	8	27.1	7	7.9	29.8
2000	16.5	6.1	27.6	9.6	11.3	27.4

Cuadro 22

Creación y destrucción de puestos de trabajo, con respecto a onda anterior

Año	Creados	Acumulado desde 92	Desocupados nuevos	Acumulado desde 92
1993	-1,601	-1,601	4,582	4,582
1994	8,194	6,593	12,367	16,949
1995	-28,154	-21,561	40,837	57,786
1996	-3,944	-25,505	-8,478	49,308
1997	22,865	-2,640	-16,880	32,428
1998	25,794	23,154	-8,571	23,857
1999	37	23,191	6,648	30,505
2000	-25,435	-2,244	16,547	47,062

Cuadro 23

Tasa de actividad, empleo y desempleo, 1985- 1995, por sexo

Tasas	1985	1992	1995
Actividad	39.8	40.9	39.2
varones	53.4	52.4	51.6
mujeres	27.1	30.2	27.8
Empleo	35.7	37.4	32.1
varones	49.5	48.8	42.3
mujeres	23	27	22.6
Desempleo	10.2	8.4	18.2
varones	7.3	6.9	18
mujeres	15.4	10.8	18.4

Cuadro 24

Proporción de mano de obra femenina en cada rama, 1985-1995

Ramas	1985	1992	1995
industria	15.6	21.9	21.5

comercio	32.5	37.2	34.9
financieros	22.5	39.3	36.6
comunales	60.7	61.3	65.8

2. Algunos datos históricos sobre Monterrey

Cuadro 25

Población de Monterrey, 1900-1950		
Año	Habitantes	Crecimiento
1900	62,000	
1910	79,000	26
1921	88,000	13
1930	134,000	50
1940	186,000	40
1950	356,000	91
1960	680,000	91
1970	1,200,000	76

Cuadro 26

Fuerza de trabajo, por rama de actividad			
Rama	1930	1950	1970
Primario	60	42	18
Secundario	12	22	37
Terciario	28	36	45

Cuadro 27

Población que usa calzado, 1950				
	Total	Usan zapatos	Usan sandalias	Andan descalzos
Población	329,005	98.3	0.65	1.05

Cuadro 28

Composición de estructura de clases, 1965			
Clases		Sectores	
Subproletariado	18.5	Comercio	4.6
		Servicios	13.9
Proletariado urbano	44.3	Comercio	7.6
		Transporte	6.3
		Industria	17

		Construcción	6.3
Proletariado rural	0.6	Artesanos	7.1
		Agricultura	0.6
Sector medio	24.4	Empleados	15.6
		Profesionistas	8.8
Burguesía	6.2	Industria	3.4
		Comercio	2.4
		Agricultura	0.4
Otros	6	Otros	6

Cuadro 29

PIB 1960- 1988. Participación en el nivel nacional

Sector	1960	1970	1980	1988
Manufactura	35	48	39	36
Comercio	30	20	21	21
Servicios	25	23	24	26
Construcción	3	4	6	5
Electricidad	1	1	1	1

Cuadro 30

Base exportadora en millones de dólares

Rama	1988	1989	1990	1991	1992
Alimentos	40.66	52.8	103.94	108.96	69.44
Textil	10.44	9.18	6.16	5.03	4.55
Química	108.41	120.32	177.99	230.1	182.6
Minerales no metálicos	119.27	121.56	212.5	316.88	262.11
Metálicas básicas	116.63	87.92	90.26	148.3	126.29
Metalmecánica	123.72	121.62	123.04	295.4	298.06
Maquinaria	88.92	108.41	98.17	200.88	174.93

Cuadro 31

Tasa de crecimiento anual

	40-50	50-60	60-70	70-80	80-90
AMM	6.7	6.7	6.3	4.6	2.5
Monterrey	6	5.9	3.8	2.2	-0.2

	Argentina			Rosario			México			Monterrey		
Economía Informal	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores	Jóvenes	Adultos	Mayores
Trabajadores por cuenta propia	308377	1236928	306528	14019	75866	15968	1156011	6240671	1715343	36336	208892	51926
Porcentaje de la PEA	10.5	19.9	33.9	9.2	24.2	38.2	8.2	24.2	51.2	5.1	17.4	42.0
Porcentaje de la Economía Infomal	18.2	38.4	52.2	16.0	46.2	56.4	13.7	41.6	63.3	13.5	41.6	59.6
Porcentaje del Sector Informal	59.6	63.3	67.5	57.3	69.9	67.7	64.6	73.0	83.0	58.0	69.5	81.3
Trabajo Doméstico	177727	508477	89481	9448	23719	3357	496978	1198604	172651	20731	47703	8694
Porcentaje de la PEA	6.0	8.2	9.9	6.2	7.6	8.0	3.5	4.6	5.2	2.9	4.0	7.0
Porcentaje de la Economía Infomal	10.5	15.8	15.2	10.8	14.5	11.9	5.9	8.0	6.4	7.7	9.5	10.0
Porcentaje del Sector Informal	34.3	26.0	19.7	38.6	21.8	14.2	27.8	14.0	8.4	33.1	15.9	13.6
Empleadores de Microempresas	31390	208430	57996	984	9006	4248	137684	1112356	177574	5633	43925	3277
Porcentaje de la PEA	1.1	3.4	6.4	0.6	2.9	10.2	1.0	4.3	5.3	0.8	3.6	2.6
Porcentaje de la Economía Infomal	1.9	6.5	9.9	1.1	5.5	15.0	1.6	7.4	6.6	2.1	8.7	3.8
Porcentaje del Sector Informal	6.1	10.7	12.8	4.0	8.3	18.0	7.7	13.0	8.6	9.0	14.6	5.1
Trabajadores No remunerados	65588	38564	10856	1462	3111	1313	1706557	1027595	182239	28329	22712	5455
Porcentaje de la PEA	2.2	0.6	1.2	1.0	1.0	3.1	12.1	4.0	5.4	4.0	1.9	4.4
Porcentaje de la Economía Infomal	3.9	1.2	1.8	1.7	1.9	4.6	20.2	6.8	6.7	10.5	4.5	6.3
Porcentaje Trabajadores Precarios	5.6	3.0	8.2	2.3	5.6	27.7	25.6	15.9	28.4	13.7	11.3	23.4
Subordinados de Microempresas	640686	775116	91363	37385	33671	1457	3599221	4090540	406594	105311	109188	14361
Porcentaje de la PEA	21.8	12.5	10.1	24.5	10.7	3.5	25.6	15.8	12.1	14.8	9.1	11.6
Porcentaje de la Economía Infomal	37.9	24.1	15.6	42.7	20.5	5.1	42.6	27.3	15.0	39.2	21.7	16.5
Porcentaje Trabajadores Precarios	54.6	61.2	68.7	59.3	60.6	30.7	54.1	63.4	63.3	51.1	54.1	61.6
Subordinados sin relación reconocic	155136	144945	8930	7440	5925	479	119905	124448	7436	7178	13243	601
Porcentaje de la PEA	5.3	2.3	1.0	4.9	1.9	1.1	0.9	0.5	0.2	1.0	1.1	0.5
Porcentaje de la Economía Infomal	9.2	4.5	1.5	8.5	3.6	1.7	1.4	0.8	0.3	2.7	2.6	0.7
Porcentaje Trabajadores Precarios	13.2	11.4	6.7	11.8	10.7	10.1	1.8	1.9	1.2	3.5	6.6	2.6
Subordinados precarios	311898	308228	21751	16773	12833	1490	1232691	1214350	46510	65273	56585	2882
Porcentaje de la PEA	10.6	5.0	2.4	11.0	4.1	3.6	8.8	4.7	1.4	9.2	4.7	2.3
Porcentaje de la Economía Infomal	18.4	9.6	3.7	19.2	7.8	5.3	14.6	8.1	1.7	24.3	11.3	3.3
Porcentaje Trabajadores Precarios	26.6	24.3	16.4	26.6	23.1	31.4	18.5	18.8	7.2	31.7	28.1	12.4
Economía Informal	1690802	3220688	586905	87511	164131	28312	8449047	15008564	2708347	268791	502248	87196
Porcentaje de la PEA	**57.5**	**51.9**	**64.9**	**57.5**	**52.4**	**67.8**	**60.0**	**58.1**	**80.8**	**37.9**	**41.7**	**70.5**
Sector Informal	517494	1953835	454005	24451	108591	23573	1790673	8551631	2065568	62700	300520	63897
Porcentaje de la PEA	**17.6**	**31.5**	**50.2**	**16.1**	**34.7**	**56.5**	**12.7**	**33.1**	**61.7**	**8.8**	**25.0**	**51.7**
Porcentaje de la Economía Infomal	**30.6**	**60.7**	**77.4**	**27.9**	**66.2**	**83.3**	**21.2**	**57.0**	**76.3**	**23.3**	**59.8**	**73.3**
Trabajadores Precarios	1173308	1266853	132900	63060	55540	4739	6658374	6456933	642779	206091	201728	23299
Porcentaje de la PEA	**39.9**	**20.4**	**14.7**	**41.4**	**17.7**	**11.3**	**47.3**	**25.0**	**19.2**	**29.0**	**16.8**	**18.8**
Porcentaje de la Economía Infomal	**69.4**	**39.3**	**22.6**	**72.1**	**33.8**	**16.7**	**78.8**	**43.0**	**23.7**	**76.7**	**40.2**	**26.7**
PEA	2941123	6207012	903796	152315	313303	41756	14081197	25815415	3350061	709877	1203530	123693

Dimensión socioeconómica	Rosario	Monterrey
Esquema hipotético simplificado	Mayor inestabilidad-más protección-menor inseguridad	Mayor estabilidad-poca protección-mayor inseguridad
Presión demográfica	Menor	Mayor
PEA juvenil	Menor	Mayor
Envejecimiento	Mayor	Menor
Migración	Expulsora	Expulsora
Educación	Mayores niveles de escolaridad	Menores niveles de escolaridad
Niveles de desocupación	Mayor	Menor
Desocupados, independientes y sin contrato	Más de la mitad de la PEA	Casi la mitad de la PEA
Empleo público	Mayor	Menor
Trabajo doméstico	Mayor	Menor
Desocupación infantil	Mayor	Menor
Desocupación en plena edad activa	Menor	Mayor
Desocupación femenina	Menor	Mayor
Ocupación plena	Menos de la mitad de la población	Menos de la mitad de la población
Subocupación	Menor	Mayor
Sobreocupación	Mayor	Menor
Ocupación plena asalariados	Mitad de la población	Mitad de la población
Ocupación plena para independientes	Mayor	Menor
Subocuados asalariados	Menor	Mayor
Subocupados independientes	Menor	Mayor
Funcionamiento de la subocupación	No es una alternativa directa	Reemplazaría al desempleo
Ocupación plena entre asalariados con contrato	Menor (mayor nivel de flexibilidad del contrato)	Mayor (menor nivel de flexibilidad del contrato)
Intensidad según nivel de productividad	Intensidad con independencia del nivel de productividad	Intensidad como función más directa de la productividad
Formalización de hecho	Mayor	Menor
Segmentación institucional del mercado	Mayor difusión de la formalidad	Menor difusión (mayor segmentación de los mercados)
Generalización de las normas	Mayor fuerza de las normas como marco de referencia	Menor fuerza de las normas como marco de referencia
Seguridad a partir de las instituciones formales	Mayor seguridad con independencia de las instituciones	Seguridad más apegada a la instituciones formales
Flexibilidad interna global	Mayor	Menor
Formalización según sectores	Mayor formalización en el sector servicios	Mayor formalización en el sector industrial
Estructura general del mercado	Estructura más moderna	Estructura más tradicional
Sector informal	Mayor	Menor
Precarización	Mayor	Menor
Ingresos en la economía informal	Menores incentivos	Mayores incentivos
Incorporación de la informalidad a la vida productiva	Mayor incorporación de la informalidad a la vida productiva	Mayor segmentación de la vida productiva
Espacio de trabajo	Mayor seguridad espacial (elemento de formalización)	Menor seguridad espacial
Nivel de seguridad asalariados	Mayor	Menor
Nivel de seguridad de los independientes	Mayor	Menor
Extensión de la inseguridad laboral	Mayor nivel de homogeneidad (pauperización generalizada)	Mayor nivel de heterogeneidad
Estadios del mercado de trabajo	Desigualdades más dinámicas	Desigualdades más estructurales