

Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo.

Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso

*Juliana Frassa*¹

1. Introducción

En las últimas décadas el mundo del trabajo, entendido en sentido amplio, se ha transformado profundamente. Los elevados índices de desempleo, subocupación y precariedad laboral, entre otros, otorgaron una nueva configuración al mercado de trabajo local. Considerando que dichos cambios no sólo modificaron las estrategias materiales de vida de los trabajadores, sino también sus valoraciones y percepciones con respecto al trabajo y a sí mismos, en tanto trabajadores, en este estudio nos proponemos indagar sobre la forma en que los sujetos enfrentaron tales cambios y las consecuencias, menos visibles y palpables, que estos tuvieron sobre sus subjetividades.

Entendiendo al *trabajo*, de manera general, como una relación social particular a partir de la cual individuos y grupos construyen el sentido social, configuran sus respectivas identidades, organizan su cotidianeidad y son provistos de todo un universo de relaciones sociales, valoraciones personales y status social (Beccaria y López, 1996; Neffa, 2003), consideramos que los cambios ocurridos en los últimos años en las trayectorias laborales de los sujetos considerados han modificado sustancialmente sus valoraciones y percepciones.

Partiendo de esta premisa, presentamos aquí un estudio de caso que intenta describir y analizar, a lo largo de los últimos quince años, las trayectorias laborales de los ex trabajadores de la empresa Oficina Fabril Argentina (OFA), una mediana fábrica metalúrgica, ubicada en el Gran La Plata, que, como otras tantas pequeñas y medianas empresas nacionales, cerró por quiebra en el año 1993.

1 UNLP / CEIL-PIETTE – CONICET. mfrassa@ceil-piette.gov.ar

Cuestiones de Sociología, N° 4, 2008, pp. 243-268.



Nuestros principales interrogantes sobre el caso analizado se refieren a: ¿De qué manera se hallan presentes las transformaciones ocurridas en la configuración del mercado de trabajo en las trayectorias individuales de estos trabajadores?, ¿Cómo enfrentaron los trabajadores dichos cambios? y ¿Cómo impactaron las nuevas condiciones del mercado laboral en sus percepciones y valoraciones con respecto al trabajo y a sí mismos?

Dado el propósito y las preguntas de investigación planteadas, hemos decidido adoptar una perspectiva metodológica de tipo cualitativa utilizando en nuestro abordaje analítico el concepto de *trayectoria laboral*, el cual intenta poner de manifiesto la relación dinámica que se establece entre las condiciones estructurales y las estrategias que ponen en juego los sujetos para enfrentarse a las mismas. Con respecto a la estrategia metodológica utilizada cabe señalar que, dada la peculiaridad de tratarse de una empresa que ya no se encuentra en funcionamiento, nuestro trabajo se desarrolló en dos instancias de análisis diferenciadas.

En primer lugar, nos propusimos reconstruimos, desde la perspectiva teórica de la Arqueología Industrial y a través de los vestigios materiales y las memorias de los trabajadores, el proceso de trabajo y la historia particular de la fábrica OFA para, en segundo término, indagar detalladamente sobre las trayectorias laborales de sus ex-trabajadores. En cada uno de estos niveles de análisis hemos utilizado fuentes diversas: periódicos regionales, material de archivo de la fábrica, legajos judiciales, publicaciones internas de la empresa y, por supuesto, los testimonios de los informantes claves y los trabajadores recogidos en las entrevistas².

En cuanto al orden de exposición del artículo, en primer lugar, planteamos el marco conceptual en el cual se inserta nuestra investigación y los principales desarrollos teóricos existentes sobre el estudio de trayectorias. En segundo término, luego de una breve descripción de la empresa en cuestión, presentamos la descripción de las trayectorias laborales analizadas, dando cuenta de la historia laboral de los trabajadores previa a OFA, las principales características del trabajo en ella desarrollado, las búsquedas laborales emprendidas y las inserciones laborales actuales.

Por último, describimos y analizamos las transformaciones subjetivas originadas a partir de la pérdida del empleo en OFA, relevando las valoraciones

2 Se han realizado entrevistas semi-estructuradas a informantes claves y a una muestra, de 16 ex trabajadores de OFA, construida en base a criterios teóricos (antigüedad en la empresa, categoría profesional, sector de trabajo e inserción laboral actual). Dicha muestra estuvo conformada por 3 mujeres y 13 hombres, de entre 40 y 67 años de edad que se desempeñaban en las tareas más representativas de cada uno de los sectores de la empresa. Así hemos incluido a empleadas de Personal, al enfermero de la fábrica, trabajadores de oficio (matriceros, rectificadores y torneros), supervisores y jefes del sector técnico y productivo y, operarios de mecanizado. Por cuestiones de espacio sólo hemos incluido aquí escasos fragmentos de las entrevistas realizadas.

y percepciones que tiene los actores estudiados con respecto al trabajo pasado y actual y a sí mismo en tanto trabajadores. Finalmente, planteamos algunas conclusiones sobre el caso, señalando los principales resultados y ejes de discusión que se desprenden de la investigación.

2. Los cambios recientes en el mundo del trabajo

De acuerdo a los argumentos de Castel (1997), desde hace más de dos décadas se viene produciendo la desestructuración de la sociedad salarial y la pérdida del rol de “gran integrador social” que cumplía hasta ese entonces el trabajo. Según este autor, actualmente, la situación del trabajo puede ser caracterizada por: 1) la “desestabilización de los estables”, es decir, por el creciente proceso de precarización y flexibilización al que se ven sometidos la mayor parte de los empleos formales, 2) la instalación y consolidación de las diversas formas de precariedad, es decir, la “estabilización de la inestabilidad”, y 3) el déficit de lugares ocupables en la estructura social, en tanto posiciones con utilidad social y reconocimiento público, lo que da lugar a la existencia de los “super-numerarios” (Castel, 1997).

Estas nuevas características que adquiere el mundo del trabajo en el plano internacional se han ido constituyendo, a través de los años, en rasgos constitutivos, también, de nuestro país. Desde mediados de la década del 70 comienzan a introducirse en Argentina una serie de modificaciones estructurales en el funcionamiento socio-económico que sentaron las bases de un nuevo modelo de desarrollo, el cual fue firmemente consolidado en la década del 90. Estas reformas produjeron, por un lado, la desarticulación del modelo precedente de industrialización por sustitución de importaciones y, por otro lado, una creciente heterogeneización de la estructura productiva, cambios ambos que tuvieron un fuerte y negativo impacto sobre el mercado de trabajo y los ingresos (Marshall, 1995). La concentración del capital económico, el retraimiento del sector industrial y la caída de la inversión productiva, derivaron directamente en la reducción del número de empleos en la industria, la caída del salario real, el decrecimiento de la actividad en general y la fragmentación de la estructura productiva (Schvarzer, 1995).

Durante el gobierno menemista, en el marco general de apertura económica y financiera, desregulación de los mercados, privatizaciones de empresas nacionales y promoción de las inversiones extranjeras, la economía argentina, más crudamente el sector industrial, fue perdiendo su capacidad de generar empleo productivo. Así, el achicamiento y/o cierre de empresas privadas que no pudieron hacer frente a la competencia externa, el aumento de la productividad generado por la reorganización de los procesos productivos en las empresas más

competitivas y la difusión de modalidades de contratación laboral tendientes a flexibilizar el uso de la mano de obra derivaron en la fuerte reducción de los puestos de trabajo asalariados formales (Giosa Zuazua, 1999). El proceso de desindustrialización y tercerización de la economía, se vio acompañado por el aumento del desempleo, la subocupación y la precariedad laboral.

Las grandes transformaciones experimentadas por el trabajo en la última década no deben, sin embargo, hacernos caer en la falacia de considerar su desaparición, como algunos autores supusieron (Gorz, 1997; Rifkin, 1997). Lo realmente original de la situación actual no es la desaparición del trabajo, sino el surgimiento de nuevos trabajos caracterizados por su heterogeneidad, precariedad, temporalidad e intensificación (Neffa y de la Garza, 2001). Hoy asistimos a la reducción de una forma particular de trabajo conocido como formal, y a la expansión, por cierto nada novedosa en Latinoamérica, de formas de trabajo informales y precarias, que se vinculan cada vez más estrechamente a las nuevas estrategias de valorización del capital adoptadas por las grandes empresas.

En este sentido, sostenemos que “no hay fin del trabajo, sino transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre el trabajo y el no-trabajo” (de la Garza, 1996: 15). Asimismo, si consideramos su implicancia sobre la subjetividad, sostenemos que “a pesar del desempleo y la precarización, los trabajadores no han dejado de valorar el trabajo como fuente de identidad, de desarrollo de su personalidad, de medio de inserción social (...) el trabajo es un valor que permanece a pesar de sus transformaciones” (Neffa, 2003:256).

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

A partir de lo expuesto cabe preguntarse entonces cómo experimentan los cambios globales producidos en el mundo del trabajo una misma generación de trabajadores. Para abordar dicho interrogante hemos adoptado la técnica de *trayectorias*, utilizando los aportes teóricos de diversos autores que, desde la perspectiva del enfoque biográfico, intentaron definir y caracterizar dicho concepto. Tal como señala Godard (1996) el denominado enfoque biográfico se trata más bien de una actitud fenomenológica encaminada a entender el universo existencial de los individuos a través de la organización de sus secuencias temporales de vida que de una técnica metodológica. Dentro de este amplio universo existen diversas técnicas, tales como las historias de vida, las trayectorias y las biografías que, sin dejar de hacer referencia a una misma perspectiva metodológica general, se refieren a herramientas diferentes.

En las ciencias sociales, el análisis de trayectorias ha sido utilizado en temáticas diversas; desde estudios sobre movimientos migratorios y movilidad social

hasta investigaciones sobre cuestiones socio-laborales. Sin embargo todos estos estudios comparten un mismo objetivo: interpretar los fenómenos sociales a lo largo del tiempo a partir de las vivencias de los sujetos. En las últimas décadas en nuestro país este enfoque ha sido aplicado, con un renovado interés, en los estudios del trabajo de lo cual da cuenta la numerosa bibliografía existente³.

Introduciéndonos en la conceptualización teórica, podemos señalar que el concepto de *trayectoria* no presenta una definición unívoca. Mientras que Pries (1999) utiliza el término de *trayectoria laboral* para dar cuenta de la secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida, Godard (1996), por su parte, lo comprende como un tipo particular dentro del enfoque más amplio de las historias de vida. Sin embargo, la idea central a la cual aluden ambos autores es la de construcción de una síntesis entre el aspecto más objetivo y medible del trabajo y las concepciones y percepciones más subjetivas de este, señalando su mutua interrelación y dependencia.

Una clara y oportuna definición de trayectoria laboral es provista por Davolos (2001), quien la define como “el resultado de la relativa dureza de las estructuras de segmentación del mercado de trabajo junto con un proceso de interpretación y evaluación por parte de los individuos de su situación y aprovechamiento de sus posibilidades para delinear estrategias futuras más o menos deseables”. Esta definición plantea una concepción activa de los sujetos, concibiendo a las trayectorias como espacios de toma de decisiones que, aunque “socialmente limitados y acotados por instituciones y normas que restringen las opciones de los sujetos”, implican siempre un margen de maniobra para hacer frente a los determinantes estructurales (Davolos, 2001: 70).

El objetivo central de todo estudio sobre trayectorias es, entonces, reconstruir las interpretaciones, estrategias (entendiendo por estas las evaluaciones de posibilidades y expectativas futuras) y decisiones que ponen en juego los sujetos frente a situaciones externas diversas. En otras palabras, estudiar las trayectorias supone “reconstruir las alternativas que los sujetos tuvieron ante sí y los recursos subjetivamente evaluados (prácticos y de conocimiento) con los que contaban para llevar adelante sus propósitos” (Davolos, 2001: 71). El concepto de trayectoria laboral nos permite, entonces, conjugar las biografías de los sujetos con los condicionamientos estructurales incluyendo en el análisis tanto la toma de decisiones de los trabajadores, determinadas por características individuales, como los determinantes socioeconómicos existentes en un momento histórico y un espacio social determinado (Pries, 1999).

3 Entre los trabajos más relevantes pueden consultarse Forni y Roldán (1996), Davolos (2001), Panaia (2001) y Graffigna (2002).

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

Detrás de la concepción de trayectoria que hemos expuesto aquí se esconde una fuerte posición ontológica con respecto a la sociedad y a los sujetos que la componen. La idea soporte del concepto es la consideración de los sujetos como individuos activos que, constantemente, producen y reproducen la sociedad en la que viven, la cual no es otra cosa que el resultado del conjunto de relaciones sociales que los sujetos establecen entre sí y con el medio. En este sentido, el análisis de las trayectorias de vida no pretende poner el énfasis ni en el condicionamiento social ni en el voluntarismo de los sujetos, sino que intenta lograr una compleja articulación entre ambos niveles (Muñiz Terra y Frassa, 2004).

Asimismo este abordaje es sumamente útil para dar cuenta de las vinculaciones e interdependencias existentes entre los distintos “campos” de vida de los actores. El estudio de trayectorias implica la consideración de todas las dimensiones de la vida social, ya que se pretende indagar sobre el proceso íntegro y real de toma de decisiones de los sujetos en el cual las diferentes dimensiones se entrelazan y condicionan mutuamente.

4. Nuestro estudio de caso: la empresa OFA y sus trabajadores

La reconstrucción del proceso y la organización del trabajo en OFA que aquí presentamos brevemente, permite asomarnos a las distintas situaciones concretas de trabajo existentes dentro de la fábrica. Sólo a partir de la descripción densa de la empresa (su historia y estrategia de gestión desarrollada) y del trabajo en ella realizado podemos comprender acabadamente las implicancias subjetivas que la pérdida del empleo tuvo sobre sus trabajadores⁴.

⁴ La descripción completa de la historia, el proceso productivo y la organización del trabajo de la empresa OFA fue realizada en un trabajo previo. Ver Frassa, 2004.

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

OFA emprende su actividad en el país fabricando algunos modelos simples de motores eléctricos y bombas centrífugas que, rápidamente, adquieren gran éxito en el mercado local. Con los años los motores para lavarropas y heladeras pasan a ser la principal producción de OFA. Respondiendo a las demandas de un mercado interno protegido y en expansión, la empresa logró consolidarse como uno de los principales fabricantes de motores del país desarrollando una trayectoria económica ascendente.

Una de las particularidades más importantes, desde el punto de vista productivo, fue el carácter *integral* de la fábrica. La totalidad del proceso productivo se llevaba a cabo dentro de la empresa, desde el diseño de los distintos modelos hasta el ensamblado de las piezas y acondicionamiento final del motor. La fuerza de trabajo estaba compuesta por un equipo de técnicos que se concentraban en las tareas de diseño y desarrollo de productos, un núcleo duro de mano de obra calificada constituido por trabajadores de oficio y un numeroso grupo de operarios de menor calificación. Los trabajadores de oficio (matrieros, rectificadores, torneros) conformaban uno de los pilares fundamentales de la producción. El saber hacer aprendido a muy temprana edad, la práctica “artesanal” de su trabajo y la experiencia acumulada en la empresa les otorgaba un lugar central en el proceso y la organización del trabajo.

La expansión productiva y comercial de OFA se tradujo en un incremento constante de la mano de obra utilizada. La estrategia desarrollada por la empresa para responder al aumento de la demanda fue la utilización intensiva de la fuerza de trabajo llegando a ocupar en temporadas de fuerte demanda a más de 1200 trabajadores dentro de la fábrica y otros 400 como procesistas externos.

Sin embargo, la transformación estructural del modelo de acumulación imperante acarrearía importantes consecuencias sobre el sector productivo. Desde mediados de los años 70 la evolución de la industria nacional fue errática, viéndose afectada por los vaivenes de la política económica: apertura del mercado local a la competencia externa, variaciones en el tipo de cambio, escasez de crédito y eliminación de la promoción sectorial (Schvarzer, 1997; Kosacoff

y Ramos, 2001). El sector metalúrgico fue uno de los más afectados por las políticas macroeconómicas implementadas, observándose un claro deterioro en sus indicadores económicos⁵. Las transformaciones globales aceleraron los problemas económico-financieros de la empresa OFA, desembocando en su primera convocatoria de acreedores en el año 1979. Esta crisis obligo a la empresa a reestructurar sus líneas de producción y a efectuar fuertes y sucesivos reajuste de personal⁶. Durante la década del 80, la empresa se mantuvo en una situación de incertidumbre constante. La producción tanto de motores como de motocompresores logró mantenerse estable hasta 1987, año en que comienza una caída sistemática.

A principio de los 90 el gobierno menemista implementa una serie de medidas económicas y financieras que afectan mortalmente a gran parte del sector industrial. A las debilidades económico-financieras arrastradas por la firma durante toda una década se sumó una nueva apertura brusca del mercado que puso en evidencia la imposibilidad de competir con las importaciones de productos (en este caso motores), de mayor calidad y menor precio, provenientes en su mayoría del sudeste asiático y Brasil. Esta situación contribuyó a que la empresa fuese declarada en estado de quiebra definitiva en 1993. El directorio fue disuelto y una administración judicial pasó a estar al mando de OFA garantizando la continuidad de trabajo a los 250 empleados que permanecían aún en la empresa. Finalmente en 1997 se lleva a cabo la venta de la empresa siendo el Banco Provincia de Bs. As. su nuevo dueño.

Luego de numerosos reclamos llevados adelante por los trabajadores, fue la Unión Obrera Metalúrgica regional, con el apoyo del gobierno provincial, quien presentó la propuesta de formar una cooperativa con los más de 100 trabajadores que continuaban ligados a la empresa. Para ello contarían con un subsidio del Instituto Provincial de Acción Cooperativa y el otorgamiento, por parte del gobierno, de Planes de empleo (Trabajar) para abonar los primeros salarios⁷.

5 Si consideramos los datos de los Censos Económicos de 1974, 1984 y 1994 referentes al sector de actividad "Metales y producto metálicos", observamos que la participación del sector en el valor agregado total disminuyó de 13.4% en 1973 a 7.3% en 1993, lo cual se correlaciona con la disminución del empleo sectorial que paso de 180 mil puestos de trabajo en 1974 a 113 mil en 1994 (INDEC, 1994).

6 Según consta en las memorias y balances de la empresa, el record de 1200 trabajadores que tuvo OFA a mediados de los años 70 se fue reduciendo a 550 empleados en 1983, 480 en 1989 y solamente 345 en 1990, año en que se presenta el último concurso de acreedores. Durante la administración judicial el nivel de empleo continuó reduciéndose, pasando de los 250 trabajadores en 1993 a sólo 160 en 1997.

7 La evolución de la empresa durante estos años puede ser seguida en los numerosos artículos que publicó el Diario El Día de La Plata sobre la situación económica y laboral de OFA, la cual por cuestiones de espacio, aquí sólo podemos presentar.

Finalmente la cooperativa comienza a funcionar recién en 1998, agrupando a sólo 40 de los 160 trabajadores que permanecían en la empresa hacia 1997.

4.1 La empresa “madre”: trabajo, familia y comunidad

Hasta su cierre OFA fue, tanto por su nivel de producción como por la cantidad de puestos de trabajo generados, la mayor empresa emplazada en Villa Elisa. Con la instalación de la fábrica y la consiguiente creación de nuevos empleos, la población local se incorporó a una nueva dinámica de trabajo que tuvo su correlato en el crecimiento del número de habitantes de la localidad, la instalación de comercios diversos y la producción de pequeños talleres que trabajaban directamente para la empresa. Estos hechos hicieron que OFA se convirtiera, con el correr de los años, en un importante foco productivo de desarrollo para la comunidad y sus alrededores.

El impacto que la instalación de OFA produjo a nivel económico y laboral tuvo también su correlato en la esfera social e institucional de la comunidad, ya que durante las dos décadas posteriores a su instalación se crearon nuevos colegios, instituciones vecinales y organizaciones comerciales, todo ello favorecido por el aumento de la población y las posibilidades de trabajo que las fábricas de la región ofrecían por ese entonces⁸.

La importancia de OFA a nivel local fue reforzada por el desarrollo de una estrategia empresarial de tipo *paternalista* que hizo de la fábrica y la comunidad una totalidad interrelacionada (Sierra Álvarez, 1990). En el contexto de un mercado laboral protegido y regulado, la empresa se desarrolló dentro de un modelo paternalista de gestión del trabajo en el cual los trabajadores obtenían beneficios materiales y recursos simbólicos por su actividad en la fábrica (Lahera, 1998). La concepción del *patrón-padre* y la *fábrica-familia* fue reforzada constantemente por la dirección empresarial a través de distintos mecanismos informales, tales como la provisión de ayudas económicas, formación de una cooperativa de crédito para los empleados, organización de reuniones sociales y actividades recreativas, que hacían cada vez más difusa la línea de demarcación entre el trabajo, la familia y la comunidad.

Estas prácticas promovían el compañerismo y la solidaridad de grupo como importantes valores a desarrollar en el marco de la estrategia de gestión

8 Las pequeñas y medianas empresas locales, emplazadas entre Villa Elisa y City Bell hacia mediados de los años 70 eran las fábricas FAPECO, fabricante de equipos telegráficos y centrales telefónicas, DYNE, que producía equipos electrónicos para medicina, COARPRO, que fabricaba caudalímetros, CORCHOFLEX, fabricante de planchas de corcho y goma para juntas, *La Fortaleza*, que producía diversos derivados del azufre y *Transradio Internacional*, que operaba comunicaciones de onda corta. Aunque ninguna de estas fábricas alcanzó a tener las dimensiones de OFA, constituyeron en su conjunto un importante foco de desarrollo local.

del trabajo adoptada. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores eran, en general, de carácter personal a través de su vinculación como vecinos de la misma ciudad. La dirección empresarial promovía el sentido de responsabilidad hacia la comunidad, realizando diversas actividades filantrópicas como parte de sus “obligaciones sociales”⁹.

Otro de los elementos característicos de OFA fue la fuerte presencia del ámbito familiar en la fábrica. Compartir el lugar de trabajo con padres, tíos, hermanos o esposas no era excepción entre sus trabajadores; para muchos de ellos, la empresa constituía la extensión de su familia. Como lo explica muy gráficamente un entrevistado “... *en OFA había mucha familia. Nunca me voy a olvidar el caso de Miño, que eran muchísimos de familia, y cuando alguno se moría, ese día faltaban en la fábrica como 30 personas*” (Adolfo, 49 años, ex Supervisor de Mecanizado). La obtención del trabajo en OFA por intermedio de familiares “*era una tradición, el padre trabajaba en OFA y el hijo entraba a los 20 años*” (José, 54 años, ex Jefe del Depto. de Abastecimiento).

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

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

5. Ser trabajador de OFA: Principales características de las trayectorias

Antes de adentrarnos en las consecuencias que tuvo la pérdida del empleo en OFA sobre la subjetividad de los trabajadores considerados, señalaremos algunas características de la historia laboral previa a la empresa y de las actividades desarrolladas en ella para comprender acabadamente las implicancias que tuvo el cambio.

9 Entre los aportes institucionales que realizó la empresa a la comunidad podemos nombrar la instalación de una escuela técnica (la cual llevó el nombre de “República de Italia” en honor a los orígenes del dueño), el destacamento de bomberos local y la parroquia más cercana a la fábrica.

Con respecto a la trayectoria desarrollada previamente, encontramos, por un lado, trabajadores sin historia laboral anterior ya que obtuvieron su primer empleo en OFA y, por otro lado, trabajadores que ingresaron a la empresa con menos de 25 años que contaban ya con alguna inserción previa en el sector industrial o actividades de oficio. A excepción sólo de dos casos que tuvieron una inserción ocupacional distinta a la actividad desarrollada en la fábrica, podemos hablar, en términos generales, de continuidad entre la trayectoria previa y la desarrollada en OFA.

Con respecto a las características del trabajo desarrollado en OFA, aunque nos hemos propuesto expresamente construir una muestra heterogénea, encontramos un alto grado de homogeneidad entre nuestros entrevistados. Podemos señalar entonces ciertos rasgos comunes en las trayectorias más allá de la tarea concreta realizada por cada trabajador:

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

- *Alto nivel de antigüedad en la empresa.* El 70% de los entrevistados presenta una antigüedad mayor a los 25 años, siendo de 13 años el índice de antigüedad más bajo que encontramos entre los entrevistados. Este alto promedio puede ser explicado por la temprana edad a la que los trabajadores ingresaban en la fábrica, la estabilidad que garantizaba el empleo por tiempo indeterminado y la posibilidad de desarrollo profesional que ofrecía OFA. Asimismo el trabajo en OFA garantizaba una relativa seguridad económica que permitía a los trabajadores acceder a ciertos bienes materiales, entre los que los entrevistados destacan la propiedad de la vivienda. La estabilidad en el empleo aseguraba el ingreso familiar mensual.

- *Desarrollo de carreras laborales ascendentes basadas en el trabajo de oficio y la experiencia práctica acumulada.* La trayectoria profesional “normal” existente en OFA era la siguiente: de operario se pasaba a operario especializado, luego a oficial múltiple o preparador de máquinas y de allí, finalmente, si se detentaba alguna formación técnica, se podía llegar a ser jefe de sección y/o de departamento. Los años de antigüedad, la experiencia práctica acumulada y los estudios en áreas técnicas, eran los ejes claves que permitían a los trabajadores entrevistados “hacer carrera” dentro de la empresa.

De acuerdo a lo descrito hasta aquí podemos concluir que las trayectorias de los trabajadores de OFA estaban fuertemente estructuradas por la antigüedad en la empresa, el trabajo de oficio y la estabilidad económica que garantizaba el empleo. En este sentido nuestros entrevistados pueden ser incluidos en lo que Svampa (2000) ha denominado la “*vieja generación de metalúrgicos*”, identificándola con aquellos “*trabajadores integrados*”, que presentan “*identidades fuertes*”. El eje articulador de la identidad de estos trabajadores fue, según la autora, la cultura del trabajo, ligada al ejercicio de una calificación determinada y a la aspiración de movilidad social.

En nuestro caso particular, estas dimensiones sólo cobran verdadero sentido cuando se las sitúa en el marco simbólico que proveía la empresa. Dada la peculiar estrategia de gestión desplegada por OFA la identidad laboral de los trabajadores aparece fuertemente vinculada a la actividad y el espacio organizacional de la fábrica.

5.1 La pérdida del empleo y las búsquedas laborales: vivencias de la crisis

Como hemos visto, el alto promedio de antigüedad en la empresa, la centralidad del oficio y la fuerte vinculación entre familia y trabajo, son los ejes fundamentales a partir de los cuales caracterizamos en términos de *estabilidad* la trayectoria laboral de los entrevistados durante su empleo en OFA. Todos y cada uno de estos elementos fueron relevantes en la constitución de la identidad laboral, es decir, en la conexión que el individuo establece con las relaciones de trabajo, el compromiso en su actividad y el reconocimiento por parte de los compañeros (Dubar, 1991). Teniendo en cuenta esta construcción identitaria podemos imaginar el impacto que la quiebra y posterior cierre de OFA tuvo sobre la vida de sus trabajadores: pérdida de ingresos monetarios, problemas físicos y psicológicos, conflictos familiares, ruptura del proyecto de vida planeado y quiebre de la trayectoria profesional se hacen presentes en los relatos sobre la experiencia del quiebre de la fábrica.

De acuerdo al análisis de las entrevistas podemos señalar que el cierre de la empresa implicó también el quiebre de las propias trayectorias de sus trabajadores en tres sentidos fundamentales: económico, profesional (nos referimos aquí al desempeño de una calificación industrial y al trabajo de oficio) y simbólico.

Con respecto a la *dimensión económica*, la pérdida del ingreso mensual y la imposibilidad de cobrar la indemnización correspondiente al momento de perder el empleo¹⁰, derivaron en la reducción de los recursos materiales dispo-

10 Dadas las peculiares características del proceso de quiebra y posterior venta de la empresa los trabajadores tardaron más de siete años en cobrar la totalidad de la indemnización correspondiente.

nibles y el consiguiente proceso de empobrecimiento al que se vieron expuestos los trabajadores y sus familias. Esta situación modificó, principalmente, la sensación de seguridad y estabilidad económica que el empleo otorgaba y derivó en la puesta en práctica de nuevas estrategias familiares de supervivencia (principalmente la salida al mercado laboral de esposas e hijos mayores) que, a su vez, modificaron la dinámica intrafamiliar.

En un contexto general de contracción del empleo la rápida obtención de un nuevo ingreso era una opción poco probable. Recordemos que, según datos de la EPH para el conglomerado Gran La Plata, la desocupación y el empleo en la región comienzan a mostrar índices preocupantes desde 1993, alcanzando los picos de la década en el año 1995 (onda octubre) cuando la tasa de desocupación llega a 19.8% y la de empleo desciende a 34.1%.

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

Por último, el quiebre de OFA implicó también una ruptura en la *dimensión simbólica*. El trabajo de oficio y la carrera desarrollada dentro de una sola empresa han entrado, para los trabajadores, en un proceso de descomposición, convirtiéndose en imágenes de una cultura del trabajo pasada difícilmente recuperable en el mundo actual. A partir del análisis de las entrevistas podemos aseverar que con el cierre de OFA los trabajadores pierden la pertenencia a un colectivo de trabajo, la estructuración de la cotidianeidad en torno al empleo, el sentido de valoración personal y utilidad social ligado al ejercicio de un oficio y el proyecto de vida asociado al devenir de la empresa¹¹; en fin, pierden una determinada estructura mental y simbólica asociada al trabajo (Dubar, 2002; Battistini, 2004).

11 Si bien este sentimiento de ruptura es más desgarrante en el caso de los trabajadores de mayor edad, todos los testimonios recogidos se refieren al quiebre de OFA en términos de pérdidas personales.

Una vez producida la pérdida del empleo, el tipo de búsqueda laboral emprendida y los subsiguientes trabajos desarrollados presentan diferencias entre los entrevistados, según las restricciones económicas a las que se vieron expuestos, la edad, la calificación obtenida y la valorización que ellos mismos hicieron de su propio trabajo. En el momento de desvinculación de la empresa las estrategias desarrolladas por los trabajadores fueron básicamente dos: por un lado, la búsqueda laboral en el sector de actividad formal y, por otro, en el caso de los trabajadores de mayor edad, la búsqueda de la jubilación anticipada.

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

Dado el saber y la experiencia acumulada, las búsquedas laborales del resto de los trabajadores se orientaron, inicialmente, hacia el sector industrial. Sin embargo, en términos generales, esta búsqueda no fue exitosa: sólo 3 de los 16 entrevistados, aunque por un breve tiempo, obtuvieron empleo en una empresa industrial. Las principales variables que los entrevistados perciben como obstáculos y restricciones en esa búsqueda laboral pasada son, en cuanto a las condiciones estructurales, el cierre masivo de las industrias de la región y, en cuanto a los atributos personales, la edad y el nivel de instrucción alcanzado. De los relatos recogidos se concluye que los condicionantes estructurales se impusieron por sobre los deseos y las estrategias individuales encaminados a continuar la trayectoria laboral en el sector industrial.

Dadas las fuertes restricciones económicas en que se encontraban los trabajadores entrevistados, las búsquedas pasaron entonces a orientarse hacia el sector servicios, en el que se percibían mayores oportunidades de empleo. Dentro de este sector podemos diferenciar entre un grupo de trabajadores que obtiene algún empleo en relación de dependencia (como personal de limpieza, promotor/a, repartidor, cartero o sereno), los cuales en términos generales presentan rasgos de precariedad e informalidad, y otro grupo que decide desarrollar una actividad por cuentapropia, aunque no siempre ligada al saber hacer detentado.

En términos generales, la opción cuentapropista no fue elegida originalmente, sino que surge como consecuencia de la imposibilidad de encontrar un empleo en relación de dependencia y de la necesidad de “*inventarse*” una actividad que proveyera de un ingreso económico. Dadas sus características estas fueron, en su mayoría, actividades “de refugio” o lo que algunos autores han denominado *informalidad cuentapropia de subsistencia* (Belvedere y otros, 2000).

Si bien la mayoría de los entrevistados declara “*darse maña*” y “*no tenerle miedo al trabajo*”, todos dan cuenta de cierto límite que no traspasaron en su

búsqueda laboral. Cambiar de rama de actividad, cobrar bajos salarios, desvalorizar su calificación o trabajar en un ambiente incómodo son algunas de las situaciones rechazadas por gran parte de los trabajadores. En este sentido, la búsqueda laboral fue diferente en cada caso en tanto el cálculo racional y económico de la búsqueda se complementó con otras consideraciones relacionadas con la identidad y la autovaloración de los sujetos en tanto trabajadores. Estas variables actuaron como restricciones subjetivas en la búsqueda laboral de cada entrevistado.

5.2 Las nuevas inserciones laborales

De acuerdo a las búsquedas desarrolladas desde el quiebre de la empresa y las inserciones laborales ocupadas en la actualidad, podemos agrupar a los trabajadores de nuestra muestra en cuatro categorías ocupacionales básicas: inactivos, desocupados, ocupados asalariados y cuentapropias.

Los inactivos

En este grupo incluimos a los trabajadores que, al perder el empleo en OFA, buscaron la obtención de la jubilación anticipada. Para estos trabajadores, los dos de mayor edad de la muestra y con más de 30 años de antigüedad en OFA, la jubilación significó, como hemos señalado, la salida que garantizaba un reaseguro económico frente a la falta de empleo y el retiro definitivo del mundo laboral. La jubilación es aquí valorada como algo “*que les corresponde*”, como el premio bien merecido por los largos años de trabajo.

Los desocupados

Los 3 entrevistados que se definen a sí mismos como desempleados, si bien señalan “*estar atentos*” al surgimiento de algún tipo de empleo, no llevan a cabo actualmente una búsqueda activa. Si bien señalan que “*tiraron las redes*” para obtener algún puesto de trabajo, el fracaso de las búsquedas laborales emprendidas hasta el momento posicionan a estos entrevistados en una clara situación de desaliento. Estos trabajadores, que al momento de la entrevista llevaban entre 4 y 7 meses sin empleo, aunque desarrollan intermitentemente algún trabajo por cuentapropia en su oficio (tornería, mecánica, enfermería), optan por definirse como desempleados dando cuenta de que, para ellos, el concepto de trabajo sigue estando fuertemente asociado al empleo formal y estable en el marco de una empresa. Los entrevistados incluidos en este grupo asumen una visión “providencial” del mundo, favorecida por el apoyo económico familiar, en un intento de hallarle una nueva forma discursiva a la imposibilidad de encontrar una inserción ocupacional estable. El hecho de tener otros ingresos que garanticen la supervivencia familiar, en cierto sentido, coadyuva a que esta actitud “de espera” pueda reproducirse en el tiempo.

Los asalariados

Los trabajadores aquí incluidos desarrollan diversas actividades dentro del sector servicios. Ninguno de los 3 trabajadores que podemos incluir en este grupo desarrolla actualmente una tarea que guarde relación con el puesto de trabajo ocupado en OFA: encontramos un empleado administrativo, un playero de estación de servicio y una niñera. El traspaso de estos trabajadores de una actividad industrial a otra de servicios, se relaciona con el proceso general de desindustrialización y tercerización de la economía nacional que se profundizó a lo largo de los años 90. En cuanto a las características de estos empleos, sólo uno de ellos se encuentra registrado, pero los tres presentan rasgos de precariedad laboral lo cual también puede relacionarse con las políticas de flexibilidad aplicadas en nuestro país por aquellos años.

Las inserciones laborales de estos entrevistados, a pesar de las distintas tareas concretas desarrolladas, presentan todas ellas rasgos de precariedad y/o flexibilidad: variabilidad de la jornada de trabajo según la demanda del servicio, empleos no registrados, contratos precarios; en fin, rasgos característicos del “nuevo” mundo laboral.

Los cuentapropistas

La heterogeneidad con respecto a la actividad desarrollada es una de las características principales de este grupo. A excepción de dos de los entrevistados que se desempeñan en la pequeña cooperativa industrial conformada con parte de los ex trabajadores de OFA¹² y de otro que tiene un taller de reparaciones electromecánicas, todos los demás realizan tareas que, aunque se relacionan con algún saber formal o informal obtenido a lo largo de su trayectoria laboral, poco tienen que ver con el trabajo desempeñado en OFA: trabajan de albañiles, pintores, remiseros, reposteros. Sin embargo, en todos los casos la inestabilidad es la característica más relevante del trabajo, rasgo que posiciona a los trabajadores en una situación de incertidumbre a corto y largo plazo. Los principales problemas que señalan los cuentapropistas con respecto al desempeño de sus actividades son: la variabilidad de los ingresos, la falta de capital para invertir en herramientas y la desprotección en cuanto a la cobertura social y provisional. Estos trabajadores, si bien tienen actualmente una ocupación, estarían dispuestos, en la mayoría de los casos, a dejarla si se les presenta la oportunidad de un empleo formal que satisfaga sus expectativas, especialmente aquella relacionada con la estabilidad. En todos los casos la actividad por cuentapropia es elegida como alternativa frente a la escasa o nula oferta de trabajo existente en

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

el mercado laboral y a la necesidad de “*hacer algo, porque vivir tenés que vivir*” (Leticia, 53 años, repostera).

En síntesis podemos decir que 1) los trabajadores inactivos buscaron afortunadamente la jubilación como salida segura frente a la imposibilidad de hallar un empleo, dada su avanzada edad; 2) los trabajadores desocupados, luego de varios meses de búsqueda, se encuentran en una clara situación de desaliento; 3) los trabajadores asalariados se encuentran realizando tareas en el sector servicios completamente diferentes a las desempeñadas en OFA, y con trabajos de carácter informal y precario; y 4) los trabajadores por cuentapropia, frente al fracaso en la búsqueda de un empleo formal, desarrollan actividades de poco valor agregado, con ninguna o escasa relación con la experiencia adquirida en el sector industrial y caracterizadas por la inestabilidad económica.

6. Rupturas y continuidades: percepciones y valoraciones del trabajo pasado y presente

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

Con respecto a las valoraciones del trabajo en OFA, observamos que este es vinculado, en primer lugar, con la satisfacción personal de desarrollar un *saber hacer* determinado; la “*añoranza de volver a poner en práctica los conocimientos adquiridos*” (Adolfo, 49 años, ex supervisor de Mecanizado) es un elemento central en los relatos. En este sentido, los testimonios nos hablan de la experiencia subjetiva de la descualificación, del “enorme dispendio de cualificación” que se encuentra en las tareas desarrolladas cotidianamente por estos trabajadores (Castillo, 1998). Si bien en un principio, la actividad desempeñada es concebida por los entrevistados como la adaptación necesaria e inevitable a la falta de trabajo, esta situación no deja de generar una fuerte tensión entre lo que estos trabajadores hacen actualmente y lo que quisieran y saben hacer¹³.

En segundo lugar, el trabajo de OFA es asociado a un determinado conjunto de valores y pautas de comportamiento, que, a juicio de los trabajadores, parecen haber desaparecido del mundo laboral actual. El trabajo pasado se presenta como íntimamente vinculado a la ética de la responsabilidad, el esfuerzo y los códigos del oficio mientras que el mundo del trabajo actual es percibido como

13 Si bien esta tensión se observa en la mayoría de los relatos, se agudiza en el caso de los trabajadores de oficio.

centrado fundamentalmente en los criterios de “ganancia”, “competitividad” y “flexibilidad permanente”.

“Creo que antes había más responsabilidad, había la convicción de que había que ganarse el pan con el sudor de la frente... que habíamos aprendido de nuestros padres. Y... a su vez la comodidad que brindaba la empresa, porque había un poco de soltura, de libertad en el sentido que uno podía decidir y hacer, e innovar, y modificar cosas (...). Y, no le digo, teníamos un poco de..., era otra época, otro tipo de gente, no yo, todos éramos... otra forma de vida. No voy a criticar lo de ahora o lo de antes, pero había una responsabilidad, había un respeto” (Francisco, 67 años, matricero jubilado).

“La psicología de los empresarios modernos: es rentable o no es rentable, si es rentable sigo, si no es rentable no sigo, cierro, indemnizo a la gente (...). Vos decís están ganando... pero para ellos no es rentable” (Héctor, 52 años, reparador de electrodomésticos).

Esta valoración del mundo del trabajo actual es acompañada por una visión determinista y coercitiva del “sistema”, “el mercado de trabajo” o como se lo denomine en cada caso. Según los testimonios, el sistema impone reglas y pautas bien estrictas, presentando un escenario rigurosamente delimitado, en el que los sujetos cuentan con un acotado margen de maniobra. Según ellos, el mundo laboral actual aumenta constantemente los requerimientos necesarios para ocupar un lugar productivo en la estructura social: ser cada vez más joven, más calificado, más productivo, más flexible, más barato, más adaptable, más activo. Como señala un entrevistado: *“Hoy en día no te podes quedar parado, la vida es una bola que viene y que cuando te encuentra parado te apabulla. Hoy es todos los días estar en actividad, si vos no estás en actividad perdiste el hilo, perdés todo. Si vos te quedas parado te pasan por arriba”* (Héctor).

Frente a la visión meritocrática del trabajo pasado que tienen todavía nuestros entrevistados, donde el trabajo era entendido como “medio de progreso económico y social, donde los actores son forjadores de sus propios destinos y la certidumbre de un mañana mejor era la regla” (Graffigna, 2002: 8), las inserciones ocupacionales actuales han resignificado la visión del tiempo presente y futuro de nuestros trabajadores. Adhiriendo al postulado de Castel, creemos que lo que ha hecho fundamentalmente la crisis ha sido “barrer con una cierta representación del progreso: la creencia de que el mañana sería mejor que hoy y que se puede confiar en el futuro para mejorar la propia condición” (Castel, 1997: 406).

Frente a la asociación que en el pasado reciente los trabajadores establecían entre el futuro y el progreso, hoy sus relatos plantean “un pasado de progreso, un presente precario y un futuro de incertidumbre” (Graffigna, 2002:11). La

vivencia de estos trabajadores está signada por la sensación de caída social que se asocia a la desaparición del ideario del progreso económico. El presente se ha convertido en el tiempo central de la existencia y el futuro inmediato en la cuestión más preocupante, tal como lo expresa uno de los entrevistados: “*Lo que pasa es que ahora vos tenés que vivir y vivir lo que es, lo cotidiano es lo más duro y más real ahora en este momento, vos estás viviendo lo que realmente es... esa inseguridad que vos decís que sea lo que Dios quiera*” (Manuel, 60 años, remisero). En pocas palabras, las percepciones subjetivas que se realizan del tiempo tienen su base real en las condiciones objetivas y concretas de trabajo.

Podemos señalar entonces que la empresa, el trabajo en ella realizado y las relaciones personales constituidas en su seno son, hasta hoy, valorados positivamente por los trabajadores. El recuerdo de OFA viene relacionado a fuertes imágenes simbólicas: las máquinas en producción, el ambiente de trabajo familiar, la casa y el auto compradas gracias al trabajo, la posibilidad de formarse en un oficio y desarrolla un trabajo “*desafiante*”. Al momento de preguntar sobre las cosas que más se añoran de ese trabajo surge, fuertemente, el sentimiento de “*camaradería*”, la “*amistad y solidaridad entre compañeros*” y la vivencia cotidiana del trabajo dentro de la fábrica.

“*Una de las cosas que el que no trabajo en fábrica no lo puede apreciar es que hay mucho compañerismo entre los obreros. Lo que a mi me gustó de los años de OFA es que nunca te va a joder un compañero. Vos tenés que levantar un fierro, y ya vienen 2 o 3 a ayudarte, es una cosa increíble, el compañerismo que hay la empresa, hasta en los peores momentos*” (Pablo, 53 años, rectificador. Actualmente se desempeña como albañil).

“*OFA era nuestra casa, ya era una costumbre entrar, una costumbre salir, era una forma de vida*” (Antonio, 65 años, jubilado).

Por otro lado, el trabajo actual no parece definirse positivamente en los relatos de estos trabajadores. Este se define y valora por oposición al trabajo desempeñado en OFA y a partir de la *carencia*; el trabajo actual es el no-estable, el no-satisfactorio, el no-enriquecedor a nivel profesional. El trabajo es entendido, principalmente, como medio de sustento material, desvinculado ya del ejercicio de un saber hacer y de la idea de progreso profesional.

En conclusión podemos plantear que el pasaje de un trabajo estable, protegido y vinculado a un saber hacer, a otro flexible, temporal, y precario transformó sustancialmente la valoración del trabajo. En este sentido, los relatos presentan una idealización del trabajo pasado, una visión crítica del actual y una fuerte incertidumbre respecto al futuro. Como señala Sennet (2000), fundamentalmente el “nuevo capitalismo” ha reemplazado la idea de “carrera” en el trabajo, por la de “riesgo” en el empleo y ha transformado la percepción del

tiempo, que pasó de ser lineal y acumulativa (en el sistema taylorista-fordista) a inmediata y desarticulada.

Cabe preguntarnos entonces cómo han podido enfrentar estos trabajadores, para no sentirse internamente desestructurados, la contradicción existente entre un mundo “objetivo” que plantea el riesgo y la inseguridad como datos estructurales y un mundo “subjetivo” constituido en torno a la estabilidad, el progreso por el trabajo y la identidad de oficio ya que, como señala Dubar, el trastocamiento de las valoraciones subjetivas y de la identidad “está íntimamente vinculado a las condiciones (materiales) de trabajo en las que se encuentran imbricados los sujetos” (Dubar, 2001: 9).

Veamos, brevemente, algunas de las principales transformaciones ocurridas en la identidad y la propia valoración de los sujetos como trabajadores.

Aunque todos los entrevistados se siguen considerando a sí mismos en tanto trabajadores¹⁴, esta definición implica para cada uno de ellos una concretización distinta. El ser trabajador no es una identificación abstracta o general sino que, por el contrario, implica la materialización concreta del trabajo, implica, para nuestros entrevistados, ser tornero, chofer o enfermero. Este auto-reconocimiento se entrelaza, asimismo, con la identificación como trabajador industrial metalúrgico: “*Yo siempre me desempeñé de eso. Siempre fue en empresas metalúrgicas, viste, siempre fui obrero metalúrgico*” (Felipe, 62 años, desempleado); y, en segundo término, específicamente como trabajador de OFA: “*Yo no me iba de la empresa porque tenía la camiseta de OFA*” (Manuel, 60 años, remisero).

La lucha por no perder la identidad como trabajador se expresa en la justificación que varios de los entrevistados parecen realizar ante la sociedad y ante sí mismos por no trabajar actualmente o no hacerlo en aquellas tareas que ellos “saben hacer”. Frases como “*no le tengo miedo al trabajo*” o “*puedo hacer cualquier cosa*” hablan de la reivindicación que los entrevistados realizan de su utilidad productiva, queriendo y necesitando demostrar su valor.

Podemos señalar que, por el momento, las actuales inserciones ocupacionales no parecen favorecer el surgimiento de nuevas identidades laborales fuertes. Por el contrario, en reemplazo de la identidad asociada a la industria metalúrgica y al colectivo fabril, sólo hallamos identificaciones “frágiles”, sin fortaleza simbólica, respecto al trabajo concreto que desempeñan actualmente los trabajadores. Sin embargo, el *trabajo* como tal, ya sea presente o pasado, sigue siendo el eje central a partir del cual se estructura la identidad y auto-valoración de estos sujetos, ya que, como señalan los entrevistados, el trabajo es mucho más que el simple desarrollo de una actividad:

14 Aún en el caso de los jubilados la identificación como trabajador sigue presente, por ejemplo en la presentación que ellos hacen de sí mismo: “*Yo soy matricero jubilado*” (Francisco, 67 años, jubilado).

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

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

7. A modo de conclusiones

El proceso de reestructuración productiva llevado a cabo en nuestro país durante los últimos años implicó, entre otras cuestiones, desindustrialización, fragmentación de la trama productiva y un fuerte deterioro del mercado de trabajo en términos de desocupación, subocupación y precariedad laboral. Partiendo de la premisa de que “la historia de toda una sociedad está presente en la de cada una de sus partes y en cada una de ellas también están presentes las reglas básicas del juego de esa sociedad” (Bertaux, 1996: 28), en el caso aquí analizado pudimos observar, desde un nivel microsociológico, cómo se expresaron estas transformaciones sociales en las subjetividades de los trabajadores involucrados, provocando el quiebre de sus trayectorias laborales y una profunda modificación en sus valoraciones respecto al trabajo.

En contraposición a los discursos sobre recalificación laboral divulgados durante el proceso de reestructuración económica en los años 90, los trabajadores aquí estudiados solo visualizan pérdidas en sus trayectorias. La reestructuración productiva, en el caso de estos trabajadores, significó el quiebre de sus trayectorias laborales y la desvinculación entre el “mundo subjetivo” y las condiciones objetivas del mercado de trabajo. En lugar de la estabilidad, protección y posibilidad de ascenso social que otorgaba el anterior trabajo industrial, el nuevo mercado laboral les ofrece restricciones, inseguridades y desprotección.

Como hemos visto a lo largo del análisis ninguno de nuestros entrevistados, con posterioridad al cierre de OFA, ha logrado hasta el momento continuar su trayectoria laboral en relación a la actividad desarrollada y a la calificación detentada. Aunque algunos de los trabajadores pudieron reinsertarse en otras empresas industriales, ninguno de estos empleos fue estable y duradero. En este sentido, sumado a la inestabilidad y precariedad propia de las ocupaciones desempeñadas desde el cierre de la empresa y al proceso de empobrecimiento al que se vieron expuestos desde entonces los trabajadores, el quiebre de las trayectorias implicó, a su vez, la pérdida del ejercicio de un oficio y de un determinado mundo simbólico. En conclusión no podemos hablar de la pérdida en singular sino de las múltiples pérdidas que los cambios en el mundo

del trabajo provocaron en las vidas de los trabajadores. No sólo se pierde un empleo, la estabilidad económica, el status laboral; al mismo tiempo, y posiblemente en forma más angustiante, se pierde el oficio, la pertenencia a un colectivo de trabajo y el sentido de utilidad social en un mundo cada vez más mercantilizado. En síntesis, se pierde una específica estructura mental y simbólica asociada al trabajo.

En este sentido, decimos que las trayectorias se han quebrado y no, simplemente, visto sometidas a un proceso de movilidad laboral descendente. Hablamos entonces de biografías rotas, de saberes y capacidades truncados que difícilmente puedan reconstruirse dadas las condiciones imperantes en el mercado de trabajo actual. Las transformaciones estructurales acontecidas en las últimas décadas han impuesto límites bien precisos a las elecciones individuales. Si bien partimos de una concepción no determinista de las trayectorias laborales, en nuestro caso podemos observar que, a pesar de las distintas estrategias puestas en práctica por los trabajadores, las condiciones estructurales parecen haber prevalecido por sobre los deseos e intereses individuales.

Finalmente cabe señalar que aún frente al quiebre de sus trayectorias, los trabajadores entrevistados siguen reivindicando, ya sea por su desempeño cotidiano o por su añoranza, el rol central que el trabajo aún conserva en sus vidas como eje de estructuración identitaria. Si bien sigue transformándose en nuestros días, “el trabajo no es un valor en vías de desaparición, ni una simple categoría histórica susceptible de desaparecer; constituye una real necesidad y por esa causa está en la esencia misma de la naturaleza humana” (Déjours y Molinié, 1995).

Bibliografía

- Beccaria, L. y López, N. (1996) [comps.], *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, UNICEF – Losada.
- Belvedere C., Carpio J., Kessler G. y Novacovsky I. (2000), “Trayectorias laborales en tiempos de crisis. Desocupación e informalidad laboral en ex asalariados provenientes del sector formal”, en Carpio J., Klein E. y Novacovsky I. (eds.), *Informalidad y exclusión social*, Buenos Aires, FCE-Siempro-OIT, pp. 319-329.
- Bertaux, Daniel (1996), “Historias de casos de familias como método para la investigación de la pobreza”, en *Taller. Revista de Sociedad, Cultura y Política*. Vol. I, N° 1, Buenos Aires, pp. 3-32.
- Blanco M. y Pacheco E. (2001), “Trayectorias laborales en la ciudad de México: un acercamiento exploratorio a la articulación de las perspectivas cualitativas y cuantitativas”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7, Buenos Aires, ALAST, pp. 105-137.

- Cabanes, Robert (1996), "El enfoque biográfico en Sociología", en *Cuadernos del CIDS*, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp.57-75.
- Candela, Paloma (1997), *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida, 1888 – 1927*. Madrid, Tecnos.
- Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castillo, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- Dávalos, Patricia (2001), "Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario", en *Revista Estudios del Trabajo* N° 21, Diciembre 2001, Buenos Aires, pp. 69-95.
- Dejours, C. y Molinié, P. (1995), "Le travail comme énigme", en *Sociologie du travail*, XXXVI, hors série, p. 35-44. París.
- De la Garza, Enrique (comp.), (1996), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Biblioteca virtual CLACSO. [http:// www.clacso.org/fbases4.html](http://www.clacso.org/fbases4.html). (5 de mayo de 2001).
- Dubar, Claude (2001), "El trabajo y las identidades profesionales y personales", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7, Buenos Aires, ALAST, pp. 5-17.
- Dubar, Claude (2002), *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona, Bellaterra.
- Forni, F. y Roldán, L. (1996), "Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de casos en el conurbano bonaerense", en *Desarrollo Económico*, Vol. 35, N° 140, Enero - Marzo 1996, pp. 585-599.
- Frassa, Juliana (2004), *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales de los ex trabajadores de OFA*. Tesis de Licenciatura. FAHCE, UNLP 2005, La Plata.
- Frassa, J. y Muñoz Terra, L. (2004), "Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico", en CD de las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos, Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires, 2004.
- Giosa Zuazua, Noemí (1999), "Desempleo y precariedad laboral en la Argentina de los 90", en *Revista Epoca*, 1. IEFÉ, 2000. Informe IEFÉ N° 100, La Plata.
- Godard, Francis (1996), "El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales", en *Cuadernos del CIDS*, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp. 5-55.
- Gorz, André (1997), *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Ed. Sistema.
- Graffigna, María Luisa (2002), "Las trayectorias socio-ocupacionales en la construcción de la identidad. Un estudio de casos", en *Informe de Investigación* N° 12, Ceil – Piette CONICET, Diciembre 2002, Buenos Aires, pp. 3-23.
- INDEC (1994), Censo Nacional Económico 1994. Resultados Definitivos.

- Kosacoff, B. y Ramos, A. (2001), *Cambios contemporáneos en la estructura industrial argentina (1975-2000)*, Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes Ediciones.
- Lahera Sánchez, A. (1998), "Fábrica y comunidad. Transformación del trabajo e interdisciplinarietà en la Ciencias Sociales del Trabajo", en *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 33, Madrid, pp. 71-102.
- Lobato, Mirta (2001), *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires, Prometeo libros.
- Mallimaci F., Graffigna M. L., Abiad G. (2000), "Redes solidarias, vida cotidiana y política", en *Pobres, Pobreza y Exclusión Social*, Buenos Aires, CEIL/ CONICET, pp. 155-167.
- Marshall, Adriana (1995). "Mercado de trabajo y distribución del ingreso: Efectos de la política económica, 1991-1994", *Realidad Económica*, 129, enero-febrero, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (2003), *El Trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Bs. As., Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE y Lumen Humanitas.
- Neffa, J. C. y de la Garza, E. (2001), *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. Buenos Aires, CLACSO.
- Panaia, Marta (2001), "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7, Buenos Aires, ALAST, pp. 77-104.
- Pries, Ludger (1999), *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales* (mimeo).
- Rifkin, Jeremy (1997), *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós.
- Schvarzer, Jorge (1995), La reestructuración de la industria argentina en el período de ajuste estructural, <http://www.clacso.edu.ar>.
- Schvarzer, Jorge (1998), *Implantación de un modelo económico. La experiencia argentina entre 1975 y el 2000*. Buenos Aires, A-Z Editora.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Sierra Alvarez, José (1990), El obrero soñado: ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917), Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores.
- Svampa, Maristella (2000), "Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal", en Svampa, M. [comp.] (2000), *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires, Biblos, UNGS, pp. 121-154.
- Valenzuela, M. E., Márquez F., y Venegas Leiva, S. (2001), "Construyendo microempresa en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13 N° 7, Buenos Aires, ALAST, 139-160.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992), *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.