

Envejecimiento, empleo y desempleo de los trabajadores de mayor edad

Trayectorias de vida laboral en el capitalismo globalizado

Autor:

Oddone, María Julieta

Tutor:

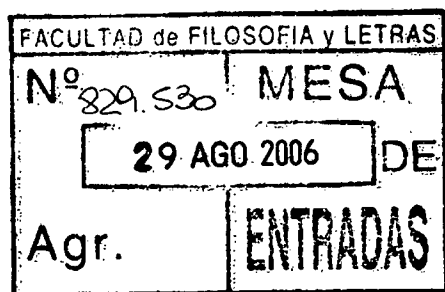
Herrán, Carlos Adolfo

2006

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Doctor de la Universidad de Buenos Aires en Antropología.

Posgrado

Universidad de Buenos Aires
 Facultad de Filosofía y Letras
 Secretaría de Posgrado



ENVEJECIMIENTO, EMPLEO Y DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

Trayectorias de vida laboral en el capitalismo globalizado.
 Un enfoque etnográfico

**TESIS DE DOCTORADO
 ANTROPOLOGÍA**

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
 FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
 Dirección de Bibliotecas**

AUTOR: MARÍA JULIETA ODDONE.

DIRECTOR DE TESIS: PROFESOR CARLOS HERRÁN

Agosto 2006

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PRIMERA PARTE	
CAPÍTULO I.	
EL PARADIGMA DEL TRANCURSO DE LA VIDA.....	5
La construcción social y cultural del trayecto de vida.	
El paradigma del trayecto de vida: acerca de algunas definiciones y principios de análisis.	
Articulación de las Temporalidades.	
EL TIEMPO EN EL TRANCURSO DE LA VIDA.....	13
El tiempo de las transiciones en el curso individual	
La sincronización de las transiciones de la vida individual con las transiciones colectivas.	
CAMBIOS HISTÓRICOS EN EL TIEMPO DE LAS TRANSICIONES DE LA VIDA	17
EL IMPACTO ACUMULATIVO DE LOS PRIMEROS SUCESOS DE LA VIDA EN LOS SUBSIGUIENTES	19
EL TRANCURSO DE LA VIDA SUBJETIVO	21
Transiciones normativas y puntos de cambio	
EL PARADIGMA DE LA EDAD EN LA SOCIEDAD	26
VIDAS Y ESTRUCTURAS (ETAPA 1).....	29
DOS DINAMISMOS (ETAPA 2).....	31
INTERJUEGO (ETAPA 3).....	32
CAMBIOS IMPERIOSOS (ETAPA 4)	36
BIOGRAFÍAS COMPLEJAS E INCIERTAS.....	39
LA NUEVA FLEXIBILIDAD TEMPORAL DEL CURSO DE VIDA Y LAS TRANSFORMACIONES DEL TRAYECTO DE VIDA.....	39
LAS POLÍTICAS SOCIALES: INSTITUCIONES CLAVE PARA DAR FORMA AL CURSO DE LA VIDA.....	42
DES-INSTITUCIONALIZACIÓN DEL CURSO DE VIDA. DES-ESTANDARIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS.....	46
BIOGRAFÍAS COMPLEJAS E INCIERTAS.....	50
TEORÍA SOCIAL DEL ENVEJECIMIENTO. DESARROLLO HISTÓRICO	51
PRIMER PERÍODO DE DESARROLLO TEÓRICO	53
La teoría del descompromiso	
La teoría de la actividad	
Teoría de la subcultura y el envejecimiento	
SEGUNDO PERÍODO DE DESARROLLO TEÓRICO	57
Teoría de la modernización	
Estratificación por edad	
Teoría del intercambio aplicada al envejecimiento	
Teoría de la competencia/fracaso social.	

La economía política del envejecimiento.	
Perspectiva del curso de la vida	
Teoría fenomenológico-social del envejecimiento	
TERCER PERÍODO DE DESARROLLO TEÓRICO	64
Gerontología Crítica	
Perspectivas constructivistas del envejecimiento	
Perspectivas feministas del envejecimiento	
Edad y Sociedad	
La economía política del envejecimiento	
La perspectiva del curso de la vida	
Teorías del intercambio social	
CAPÍTULO II – ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	76
 SEGUNDA PARTE	
CAPÍTULO III – LAS RUTAS DEL TRABAJO	84
EL INICIO DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.....	84
LA ETAPA LABORAL	95
CAPÍTULO IV – EL CONTEXTO DE LA DESOCUPACIÓN	127
LA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DE LA EMPRESA.....	136
LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS EN LAS ORGANIZACIONES Y SU IMPACTO SOBRE LOS TRABAJADORES	138
LA CULTURA ORGANIZACIONAL. NUEVA FILOSOFÍA Y CONFLICTO.....	140
CAPÍTULO V- LA EDAD, EL EMPLEO Y EL MERCADO LABORAL	152
SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DEL “VIEJISMO”.....	163
CAPÍTULO VI – LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO. IDENTIDAD. CRISIS Y CAMBIOS EN LA SALUD.....	174
SOBRE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO.....	174
LA IDENTIDAD EN EL TRABAJO	182
CRISIS Y CAMBIOS EN LA SALUD	192
DESOCUPACIÓN, CRISIS Y CAMBIO EN LA SALUD FÍSICA	197
ALTERACIONES DEL ESTADO DE ÁNIMO COMO CONSECUENCIA DEL SUFRIMIENTO PROVOCADO POR EL DESEMPLEO.....	198
CAPÍTULO VII – REDES DE APOYO SOCIAL	203
APOYOS SOCIALES	211
FUENTES DE APOYO.....	211
TIPOS DE VÍNCULO:	
LA RECIPROCIDAD DE LOS APOYOS.....	213
DISPONIBILIDAD Y SUSTENTABILIDAD DE LAS REDES DE APOYO	214

COMPLEMENTACIÓN ENTRE REDES DE APOYO, FORMALES E INFORMALES.....	216
CAPÍTULO VIII – ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA Y VIDA COTIDIANA DE LOS ACTORES.....	226
 SOBRE EL TIEMPO LIBRE. LA ÉTICA DEL TRABAJO Y LA ÉTICA DE LA OCUPACIÓN.....	233
 LA ÉTICA DEL OCIO.....	236
CONCLUSIONES	239
ANEXO I – HISTORIAS LABORALES RESUMIDAS. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	250
ANEXO II – REFORMA LABORAL, REFORMA PREVISIONAL, REFORMA EN LA SALUD.....	261
BIBLIOGRAFÍA	269

INTRODUCCIÓN

Esta tesis presenta los resultados de una investigación etnográfica sobre la problemática de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral formal e informal y, fundamentalmente, sobre las condiciones de vida actuales, las diferentes estrategias de supervivencia que desarrollan cuando se encuentran desvinculados del mercado de trabajo y los sentimientos y representaciones que los afectan en un contexto de crisis laboral.

La problemática del envejecimiento laboral y la particular circunstancia de los trabajadores de mayor edad, que suelen estar sujetos a discriminación y trato diferencial en razón de su edad, toma relevancia a partir de la Primera Asamblea Mundial del Envejecimiento en el documento elaborado para tal ocasión por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizada en la Ciudad de Viena en el año 1982. En este documento se define a la estructura laboral como envejecida cuando el veintisiete por ciento de los trabajadores tiene más cuarenta y cinco años de edad. Del mismo modo, un trabajador es considerado viejo cuando supera esa edad.

Los datos censales correspondientes al año 2001, último censo realizado en el país, revelan que la población argentina es envejecida, ya que el porcentaje de personas mayores de sesenta años de edad es de 13,5; en concordancia con tales datos demográficos, la estructura del mercado laboral muestra el mismo fenómeno: el 32 por ciento de los trabajadores tiene más de cuarenta y cinco años de edad. Estos datos muestran el impacto que los cambios demográficos ejercen sobre la estructura social toda.

Las estructuras demográficas envejecidas de las sociedades actuales, los cambios en la estructura productiva y una retracción del mercado de empleo han llevado a un retiro anticipado o, a una situación de desempleo de larga duración a una gran proporción del grupo de trabajadores de mayor edad. Es así que el proceso de envejecimiento que sufre la estructura demográfica del país y las consecuencias que ello conlleva para la sociedad nos permiten vincular la problemática del mercado laboral (en sus aspectos macrosociales, como las políticas de empleo y de retiro; en sus niveles intermedios, como lo son las políticas organizacionales del trabajo: empresas y sindicatos; y, en su nivel

microsocial, en las situaciones que atraviesan los trabajadores en el curso de su vida laboral) con los parámetros que sobre tal tema se encuentran enunciados en la disciplinas especificadas como la gerontología social, la antropología del envejecimiento y la sociología del envejecimiento.

A partir de las historias de vida de los trabajadores de mayor edad (más de 45 años) se observa el impacto de la reestructuración económica, a partir de los 90, y los cambios en la estructura laboral asociados a la misma, que definen a modo de puntos de inflexión, sus biografías. Como consecuencia de este nuevo escenario económico-social surge la salida anticipada del mercado laboral de muchos individuos de esta franja etaria de trabajadores, siendo la edad la causa principal de la no integración en el mercado laboral: “viejismo”. La vigente representación social del trabajo ligada al mercado laboral regulado, ahora flexibilizado, implica oponer dos visiones: el trabajo asociado a la vida, por un lado, y el desempleo asociado a la enfermedad, por el otro.

Es así, que esta tesis presenta los resultados de una investigación que se inscribe en los denominados estudios sobre trayectorias de vida. Enmarcados en esta línea, el curso de vida de los informantes va a ser puesto a prueba en el momento en que su trayectoria laboral queda trunca, con la pérdida del trabajo asalariado, en tanto “evento vital específico” (Elder, 1994), en una edad “donde se es viejo para el mercado laboral”. La pérdida del empleo emerge en tanto punto de inflexión que deja trunca la trayectoria que venía de atrás, modificando las estrategias de supervivencia y sus redes de contención familiar y social; aún cuando se encuentre una salida laboral alternativa, ésta no será considerada con el mismo status que la posición asalariada anterior, poniendo en duda la definición conceptual de desempleo y emergiendo la representación social de trabajo.

Como se verá a lo largo de la tesis, actualmente hay individuos que están obligados de nuevo a ser individuos¹ por la pérdida de recursos y de soportes. Se encuentran desamparados y desorientados, fuera de los colectivos protectores y desafiados de sus antiguos ámbitos (Castel, 1999).

La tesis se organiza en dos partes. En la primera se desarrollan los Aspectos Teóricos utilizados, a partir de los datos que proveyeron nuestros informantes, y los Aspectos Metodológicos donde se exponen las técnicas utilizadas. En una segunda parte,

¹ Entendido en el sentido de los lazos sociales.

se presentan los resultados de la investigación donde se desarrolla exhaustivamente la información obtenida a partir del estudio de casos con los trabajadores “desocupados” o que recientemente pasaron por esa situación.

Capítulo 1 – Aspectos Teóricos

A partir del trabajo con las biografías, recurrimos a construcciones teóricas que explican los sucesos narrados por los actores. Dichas construcciones teóricas son expuestas en este capítulo. Se trabaja con el enfoque que indaga sobre la imbricación entre vida individual e historia de la sociedad y se focaliza más específicamente sobre la perspectiva del trayecto de vida. También se integran los contenidos del paradigma de la Edad en la Sociedad. Se realiza una exposición histórica de las principales teorías sobre el envejecimiento y la vejez.

Capítulo 2 – Aspectos Metodológicos

Comprende el desarrollo de las estrategias metodológicas utilizadas, tanto el enfoque como las técnicas empleadas para la recolección y el tratamiento del material empírico. Se explica cómo se desarrolló el proceso de investigación, las decisiones que se fueron tomando y su justificación, así como los fundamentos respecto a la adopción del enfoque. Se justifica la elección de los casos y se ofrece la caracterización sociodemográfica y económica de dichos casos, seleccionados en el ámbito del conglomerado urbano de Buenos Aires.

Capítulo 3 – Las rutas del trabajo.

En este capítulo se analizan las trayectorias laborales de los informantes desde la primera experiencia laboral hasta el punto de inflexión corporizado en la situación de desocupación que da origen a este trabajo de tesis.

Capítulo 4 – El contexto de la desocupación

Al indagar las causas de la desocupación los informantes nos han llevado a transitar el nexo entre historia personal y social. En este apartado hemos dado el salto teórico explicativo sobre la reorganización del sistema productivo, las modificaciones en las condiciones y medio ambiente de trabajo, la recesión económica y la incorporación de nuevas tecnologías. El pasaje de un modo de trabajo regulado a uno flexible.

Capítulo 5 – La edad, el empleo y el mercado laboral.

El significado de la edad en la sociedad actual. La construcción del “ageims” y la particular circunstancia por la que transita este grupo de informantes, hace que en este apartado se discorra esta cuestión.

Capítulo 6 - La representación social del trabajo. Identidad. Crisis y Cambios en la Salud.

En este apartado se describen distintos tipos de representaciones sociales, construidas por los entrevistados. Se muestra al trabajo asalariado como generador de identidad y su falta –desocupación- conduce a los actores a situaciones críticas que interfieren en el proceso de salud - enfermedad.

Capítulo 7 – Las redes de apoyo social.

La situación por la que transitan los trabajadores maduros suscita la inquietud por conocer los mecanismos formales e informales de apoyo social con que cuentan para resolver las cuestiones de la vida cotidiana. Entre los primeros se destaca el papel de la seguridad social y en los segundos sobresale el papel de las redes sociales compuestas por la familia, amigos, vecinos y compañeros de trabajo, entre otros.

Capítulo 8 - Estrategias de supervivencia y vida cotidiana.

Se analizan en este apartado las estrategias de supervivencia diferenciales que desarrollan los informantes a fin de resolver las cuestiones de la vida cotidiana, en un contexto de crisis.

PRIMERA PARTE

CAPÍTULO I- ASPECTOS TEÓRICOS

EL PARADIGMA DEL TRANCURSO DE LA VIDA

Las nociones sobre ciclo de vida y edades de la vida son, seguramente, tan antiguas como la conciencia de muerte que tiene el hombre. Desde fines del siglo XIX y hasta los años 1960, las investigaciones, se concentraron, casi exclusivamente, sobre el período de la vida que transcurre entre el nacimiento y la vida adulta. Esta focalización respondía al problema que se presenta en las sociedades industriales de: ¿cómo formar seres humanos capaces de integrarse activamente al mercado de trabajo del sistema industrial y de asumir de manera responsable su status de ciudadano? (Lalive d'Épinay, et al. 2005). Sociólogos como Durkheim, Weber o George Mead y también antropólogos como Linton y Kardiner propusieron teorías sobre la socialización preocupadas sobre las etapas de construcción del ser social, sus agentes y su finalidad. En psicología se afirma la escuela del desarrollo, ilustrada por los trabajos de Freud, Piaget, Vygotsky o Wallon, que analiza el proceso y los mecanismos del desarrollo del niño.

Estos trabajos constituyeron adelantos científicos importantes pero sin embargo, a partir de su acceso al status de adulto, tanto el ser humano como la o las lógicas del desenvolvimiento posterior de su vida parecen perder interés para la investigación. Es recién en el curso de las últimas décadas que se ha comenzado, en las ciencias sociales, a considerar a la vida humana y a su desarrollo como una totalidad, a cuestionar la articulación entre sus fundamentos biológicos, psicológicos y su inserción societal e histórica. De este cuestionamiento nace el paradigma interdisciplinario de "trayecto de vida". En efecto, en el transcurso de la segunda mitad del siglo XX, diferentes tradiciones disciplinarias convergieron en la elaboración del paradigma del trayecto de vida. Entre estas corrientes, las principales son: los trabajos que se interrogan sobre la noción de cohorte o de generación, la psicología del desarrollo denominada "*life span*"², la

² Desde el punto de vista del sociólogo, la psicología del desarrollo aparece a menudo como insuficientemente abierta al contexto sociocultural. Los psicólogos del *life span* se interesan generalmente en el desarrollo individual dentro de un trayecto de vida estándar. Los efectos debidos a los cambios sociales e históricos son, la mayoría de las veces, conceptualizados como variaciones medidas con respecto a ese desarrollo estándar. Esto llevó a varios psicólogos a considerar que la psicología del *life span* descuida la imbricación de los procesos individuales con su contexto socio-

sociología que examina la articulación entre la historia y las vidas individuales y la antropología que estudia el desarrollo social y cultural de la vida humana. (Lalive d'Épinay, 2005) De ellas tomaremos aquellas que son de utilidad para nuestra investigación.

La construcción social y cultural del trayecto de vida

Los trabajos de Elder constituyen el ejemplo de un enfoque que busca indagar sobre la imbricación entre vida individual e historia de la sociedad. Otra tradición de investigación, también surgida de las ciencias sociales, va a interesarse en la manera en que el desarrollo de la existencia es codificado y organizado social y culturalmente.

Es en 1964 que el sociólogo norteamericano Cain publica un artículo precursor titulado *Life course and social structure*. Aunque pasó relativamente desapercibida, esta publicación es la primera en utilizar la noción de trayecto de vida como concepto sociológico ya que anteriormente se hablaba más bien de la edad; según Marshall y Muller (2003), este ensayo representa, incluso, el acto fundador de la teoría social del trayecto de vida. El argumento de Cain es que, teniendo en cuenta la creciente longevidad, la estructura de las sociedades industriales avanzadas se organiza no solamente según las clases o estratos socioprofesionales sino también, y cada vez más, según una organización de los status de edad; esta organización remite a un modelo producido por la sociedad para ordenar los trayectos seguidos por los individuos a medida que avanzan en la vida. Los status de edad están asociados a etapas del trayecto de vida; las transiciones organizan el paso de un status a otro. Dos originalidades marcan la teoría de Cain: en primer lugar una aproximación funcionalista que toma también aspectos del interaccionismo simbólico, particularmente de los trabajos de Strauss (1922 {1959}); después, la referencia a la teoría etnológica de los ritos de pasaje (Van Gennep, 1909) para analizar la organización de las transiciones.

histórico (Dannefer, 1984; Elder y Caspi, 1989). Aunque la psicología del desarrollo ha afirmado en varias oportunidades haber tomado conciencia de esos efectos (Cairns y Rodkin, 1998; Schaie, 1984), el número de investigaciones empíricas que tienen en cuenta la interacción entre un contexto socio-histórico y el individuo en el desarrollo de los comportamientos y de las capacidades cognitivas es todavía limitado; por consiguiente, no desarrollaremos en extensión este punto pues excede el marco teórico de nuestro trabajo.

Durante las siguientes décadas, Riley y sus asociados (Riley, Jonson y Foner, 1972; Riley, Foner y Waring, 1988) van a construir la teoría de la estratificación según la edad (Age stratification theory) que, en primer lugar, plantea la cuestión epistemológica y metodológica del significado de la edad cronológica. La edad, en efecto, puede ser el marcador de un cierto estadio de desarrollo biológico o psicológico pero también puede hacer referencia a una cierta posición en la organización social de los roles que corresponden a una determinada edad; y puede remitir a la pertenencia a una cohorte y a su anclaje específico en la historia de la sociedad. En segundo lugar, la teoría de la estratificación según la edad marca el reconocimiento de la misma como parámetro de la organización estructural de las sociedades contemporáneas. Su tercer aporte es que refuerza la sensibilidad al impacto de la historia sobre las vidas individuales, subrayando el hecho de que ese impacto no reside únicamente en que haya cohortes que puedan diferir en su manera de avanzar a lo largo del trayecto de vida, sino también en que el mismo trayecto de vida se transforme: la definición y el orden de las posiciones y etapas se modifican, así como los significados y las representaciones que están asociados a ellas.

Se abre entonces un doble interrogante. El primero se refiere a los contenidos (valores, creencias y representaciones) de los modelos culturales que organizan el trayecto de vida y que sirven de marco de referencia a los individuos; (un aspecto particular consiste en saber en qué y cómo esos contenidos se transformaron en las sociedades de la modernidad). El segundo se refiere a los modos institucionales de regulación del trayecto de vida, y el rol fundamental que juegan en ese aspecto el sistema socio-económico y las políticas de estado.

En todos los tiempos y en todos los lugares, el curso de la existencia humana ha sido modelado culturalmente por valores, creencias y representaciones. Esos modelos culturales establecen calendarios sociales que regulan el acontecer y el orden de los acontecimientos, definen status de edad generalizados, organizan jerarquías basadas en la edad o en la antigüedad en el seno de la sociedad y de sus organizaciones. Hay un tiempo apropiado para comenzar a trabajar, dejar la casa paterna, tener un hijo, etc. Generalmente, apartarse del calendario normativo acarrea consecuencias sociales y psicológicas, bajo la forma de sanciones informales o de pérdida de oportunidades (Elder y Caspi, 1989; Fry, 1999; Neugarten, Moore y Lowe, 1965).

Una tesis clásica en sociología plantea que las sociedades de la modernidad se caracterizan de manera creciente por una concepción más individualizante del yo, marcada por la preeminencia de las nociones de autonomía y de autodeterminación. Según ciertos autores como Kohli (1986) y Meyer (1986), un aspecto esencial de esta mutación cultural reside en la aparición de una nueva concepción del trayecto de vida. Para caracterizarla, Kohli (1986) habla de “temporalización”, definida como el hecho de que las personas han adoptado una perspectiva biográfica en la cual viven y a partir de la cual aprehenden su existencia, ya no en el día a día, sino como un proyecto, una construcción continua de sus identidades, a través del ordenamiento reflexivo de sus biografías. En este punto, el trayecto de vida participa del principio de reflexividad, entendido como una revisión constante de los conocimientos y prácticas, el cual constituye según Giddens, (1990) uno de los rasgos esenciales de la modernidad.

Evidentemente, este nuevo modelo cultural de trayecto de vida apareció a partir de los cambios en los *parámetros demográficos* que condicionaron transformaciones en la naturaleza misma del trayecto de vida y las representaciones que de él tenemos. El aumento de la esperanza de vida hizo así que la vida adulta no sea ya un “fruto del azar” (*life by chance*) sino una certeza (Imhof, 1986).

Es también, y sobre todo, el producto de profundas transformaciones estructurales constitutivas de la modernidad y del trabajo de codificación y de regulación puesto en marcha por las instituciones económicas y del Estado. La aparición de la sociedad industrial no sólo significó una transformación profunda del curso de la existencia profesional, sino también el hecho de que el conjunto de los trayectos de vida de los individuos se organizó alrededor del trabajo industrial y de sus exigencias (Hareven, 1982; Kohli, 1986). Es ejemplar en ese aspecto la subdivisión del trayecto de vida en tres etapas: formación, trabajo, retiro; se trata de un modelo masculino, por supuesto, ya que la posición y la carrera profesional de las mujeres está sometida en gran medida a las actividades y acontecimientos familiares, particularmente a los de la familia nuclear (Krüger y Levy, 2001).

El surgimiento y el desarrollo de los *Estados-nación* contribuyeron también, en gran medida, a la estructuración del trayecto de vida, y la instauración de instituciones y procedimientos del *Estado-social* ejercieron en ese punto un rol clave. Así, la entrada o la

salida de numerosas situaciones del trayecto de vida están definidas, legalizadas y estandarizadas por las instituciones y los dispositivos del Estado: estar dentro y fuera del empleo, el status matrimonial, la enfermedad y la invalidez, la educación formal (Mayer y Schoepflin, 1989). Estas transiciones se transforman entonces en acontecimientos públicos, constitutivos de lo que Buchmann (1989:28) denomina “el trayecto de vida público”. Esta regulación política del trayecto de vida contribuyó en gran medida a lo que Kohli (1986) designa como la “cronologización” del trayecto de vida, en el sentido de que éste ha sido organizado basándose en la edad cronológica. También tuvo, según Leisering y Leibfried (1999:23-53), un triple efecto: de *integración*, en el sentido en que establece lazos entre las diferentes fases o etapas de la vida (por ejemplo, las jubilaciones ofrecen a los adultos, seguridad con respecto a sus proyectos frente al retiro); de *diferenciación*, ya que la instauración de la escuela obligatoria y la progresiva generalización de las formaciones post-obligatorias por una parte y la puesta en marcha y el desarrollo del subsidio a la vejez, por la otra, han constituido a la infancia, la juventud y la vejez, respectivamente, en etapas distintas del trayecto de vida; y de refuerzo de *modelos normativos* más o menos implícitos (por ejemplo, el escalonamiento del nivel de las prestaciones sociales en función de la distancia con respecto al mercado de trabajo).

Por último, se debe considerar el impacto de los cambios recientes del sistema productivo y en la estructura del mercado de trabajo sobre la organización social del trayecto de vida, sobre las obligaciones y las opciones a partir de las cuales los individuos pueden construir sus trayectorias biográficas. Esas mutaciones han contribuido particularmente a alargar y difuminar transiciones de gran envergadura tales como la entrada al mercado de trabajo y el pase a retiro, que se caracterizan, a partir de ese momento, por una creciente diferenciación en sus modalidades y en su *timing*, así como por sus efectos sobre la vida de los individuos. En ese contexto, hemos asistido al desarrollo de un conjunto de situaciones particularmente críticas, que pueden ser sinónimo de exclusión, en particular para aquellos y aquellas que disponen de un bajo nivel general de recursos (Dubar, 1996; Guillemard, 1996; Sanan, 2000).

El paradigma del trayecto de vida: acerca de algunas definiciones y principios de análisis

El paradigma del trayecto de vida surgió y se desarrolló en la intersección de diferentes campos disciplinarios y tradiciones de investigación. Como consecuencia de esto, la expresión “trayecto de vida” abarca realidades, significados y usos diferentes según los autores, y algunos de ellos la utilizan de manera indiferenciada e intercambiable junto con otros términos tales como ciclo de vida, trayectoria de vida o biografía. Nociones asociadas a la de trayecto de vida (etapa o transición, por ejemplo) no tienen tampoco un sentido unívoco.

El trayecto de vida designa, por una parte, un paradigma y, por otra, una institución social. Como un paradigma u orientación teórica, un rasgo esencial que posee es que considera al desarrollo humano como un conjunto de procesos que transcurren a lo largo de toda la existencia, del nacimiento a la muerte (cf. Settersten, 2003). Este es el caso si consideramos las dimensiones biológicas y psicológicas del desarrollo humano, ya que los estudios han demostrado que éstas conciernen a los fenómenos que intervienen durante la vida entera, y que ciertas capacidades pueden crecer hasta una edad avanzada mientras que otras pueden decaer de manera mucho más precoz y que las ganancias y las pérdidas se reequilibran de manera continua (Baltes, Linderberger y Staudinger, 1998). Pero este rasgo se pone en evidencia también a través de las ciencias sociales: pensemos en la socialización, acerca de la cual Strauss (1992 [1959] señalaba, hace mucho tiempo ya, que se trataba de un proceso que abarcaba toda la existencia, idea que fue retomada por Cain (1964) y que Berger y Luckmann (1966) constituyeron como tema a través de su diferenciación entre socialización primaria y secundaria.

Otro rasgo del paradigma del trayecto de vida es que busca “tematizar” la sucesión de las etapas constitutivas del desarrollo humano (infancia, juventud, vejez, etc.), el pasaje de una a otra y la manera en que esas etapas y ese pasaje son objeto de un intenso trabajo por parte de la sociedad y de la cultura. Una etapa del trayecto de vida se caracteriza por una relativa duración temporal y por la estabilidad de sus rasgos principales, por inscribirse en el desarrollo humano siguiendo un cierto orden, así como por su generalidad (en el sentido de que los individuos tienen muchas posibilidades de pasar por la etapa considerada). A cada etapa se asocia un marco social y cultural, es

decir, un conjunto de problemas, de opciones y obligaciones, de roles y de estatus de edad específicos, que estructura la existencia de todos aquellos que acceden al período de vida en cuestión. Estas construcciones sociales no son inmutables; es así como Ariès (1973) mostró magníficamente cómo el concepto y el status de la infancia se transformaron en el transcurso de los siglos; Laslett (1989) y Neugarten (1974) atrajeron la atención sobre la transformación de la vejez en el transcurso de las últimas décadas y sobre el surgimiento de la tercera edad.

El paso de una etapa a otra implica, de manera típica, múltiples cambios en la existencia, una reorganización más o menos general de la vida; estos cambios son objeto de un intenso trabajo de organización y de formalización por parte de las instituciones de la sociedad, a veces, bajo la forma de ritos de pasaje. Esta característica de transversalidad se observa, por ejemplo, en el momento de la entrada en la vida adulta, marcada en nuestras sociedades, a la vez, por el acceso a un primer empleo, la conformación de nuevos hogares, el acceso a la mayoría legal (derechos civiles y políticos), para citar sólo algunos aspectos (ver Galland, 1997).

Articulación de las temporalidades.

Resulta ser central para el paradigma del transcurso de la vida, el estudio de la vida de los seres humanos situados en tiempo y lugar históricos, el *timing* de la vida, la interdependencia de vidas, y la acción humana en su interacción con fuerzas históricas. El paradigma del transcurso de la vida abarca el desarrollo individual, en contextos sociales, culturales e históricos cambiantes. Se concentra en las trayectorias de vida individuales, así como también en el engranaje de las carreras de los individuos a través de sus vidas con aquellas de la familia y del mundo del trabajo. Tiene que ver especialmente con la sincronización de los roles inconfundibles y variados en la vida de la gente, tales como trabajo y familia.

En su énfasis sobre la interacción con el tiempo histórico, el enfoque de transcurso de vida provee una comprensión sobre la ubicación de las cohortes en sus respectivos contextos históricos. Las tempranas experiencias de cada cohorte en el transcurso de la vida, y de la manera como se formaron impactadas por los hechos históricos, afectan la disponibilidad de recursos para sus miembros y sus modos de asistencia y habilidades

para manejarse en su vida posterior. Específicamente, el transcurso de la vida permite a los investigadores comprender las circunstancias históricas que han afectado las vidas de los miembros de diferentes cohortes, y contribuye a explicar las diferencias en las experiencias históricas que forman sus respectivas historias de vida. De esta manera, provee una comprensión de las formas en que las experiencias de vida temprana de adultos mayores fueron configuradas por los hechos históricos, y por su herencia cultural respectiva, han afectado sus valores y han gobernado las relaciones de familia, sus expectativas de sostén de los miembros de la familia, y la naturaleza de su interacción con las instituciones. Los modelos para insertarse en el mercado de trabajo o decidir una carrera u oficio son parte de una interacción continua entre individuos e instituciones a través de sus vidas a medida que la gente se mueve a lo largo del tiempo histórico. Las relaciones de sostén mutuo se forman a través de la vida y se vuelven a formar por los hechos históricos, tales como las migraciones, las guerras, y la declinación o colapso de economías regionales.

La perspectiva del transcurso de la vida provee una dimensión necesaria y una estructura integradora para el estudio de las trayectorias laborales y de redes de apoyo porque focaliza tanto en el devenir del individuo como en la historia. Le permite al investigador entender cómo los modelos de redes de asistencia y apoyo fueron formados en el transcurso de la vida y fueron llevados hasta los últimos años, cómo tomaron forma producto de las circunstancias históricas y por las tradiciones culturales de la gente, y qué estrategias siguieron los individuos y las familias en el transcurso de la vida para asegurar su supervivencia. Por lo tanto, las trayectorias laborales y las estrategias de supervivencia de la gente pueden entenderse mejor en el contexto del transcurso de vida en su totalidad y de los cambios históricos que afectan a la gente en varios momentos de sus vidas. Son moldeados por las experiencias individuales y familiares y por los hechos históricos específicos que han hecho impacto en las vidas de las personas. La perspectiva del transcurso de la vida considera a las personas como cohortes moviéndose a través del tiempo histórico, cada uno con sus experiencias de vida precisas, las que fueron formadas por las circunstancias con las que se encontraron anteriormente.

Una cohorte sirve como una unidad de análisis significativa para entender el contexto de cambio social que hace impacto en las historias de vida individuales. El

enfoque del transcurso de la vida marca una distinción entre generación y cohorte, conceptos que han sido confundidos con frecuencia en la literatura, y provee de un discernimiento en la interrelación de estos dos conceptos. Generación designa las relaciones entre parientes (por ejemplo, padres e hijos o abuelos y nietos); puede abarcar un tramo de años, a menudo tan ancho como treinta años. Una cohorte consiste de un grupo de edad más específico que ha compartido una experiencia histórica común. Es más, una cohorte es definida por su interacción con los hechos históricos que afectan las tendencias del transcurso de la vida subsiguientes de ese grupo. Una generación puede constar de varias cohortes, cada una de las cuales se ha encontrado con experiencias históricas diferentes que han afectado el transcurso de la vida de sus miembros. Aunque las cohortes sirven como unidades excelentes para medir el cambio social, no deberían ser consideradas como estructuras monolíticas. Dentro de las cohortes, las diferencias internas producto del género, la clase, la ocupación, los antecedentes educacionales, y la etnia resultan ser variables importantes al explicar diferencias individuales.

EL TIEMPO EN EL TRANSCURSO DE LA VIDA

La esencia del paradigma del transcurso de la vida es la interrelación de varios tipos de tiempo: tiempo individual, tiempo familiar, tiempo laboral y tiempo histórico. Sustentando estos conceptos de *timing* se encuentran dos dimensiones importantes: (a) El *timing* de las transiciones de la vida en el contexto de cambio histórico; (b) la sincronización de las transiciones de la vida individual con las familiares colectivas, laborales y su impacto en las biografías y las relaciones sociales.

El concepto de *timing* en el transcurso de la vida involucra el movimiento de individuos durante las trayectorias de vida desde un estado al siguiente, antes que la segmentación del transcurso de la vida en etapas fijas. Dichos movimientos han sido definidos en la investigación del transcurso de la vida como transiciones. Entonces, “*timing*” designa cuándo ocurre una transición o evento en la vida de un individuo en relación con hechos externos. Es una forma de evaluar si una transición se conforma a, o se desvía de las normas sociales de la oportunidad y cómo su *timing* se relaciona con aquel de la otra gente que transita con el individuo por la vida. En consecuencia, las

variables utilizadas en el estudio del *timing* resultan ser relativas antes que categorías cronológicas absolutas. Son marcadores de percepción así como también conductuales para la gente que las experimenta. Respecto a esto, la edad, aunque es determinante importante del *timing* de las transiciones de la vida, no es solamente la única variable significativa. Los cambios en el status de la familia, en el empleo y en la satisfacción de necesidades son a menudo tan importantes como la edad, si no más significativos. El paradigma del transcurso de la vida enfatiza la edad social, más que el año calendario.

Las transiciones son procesos de cambio individual dentro de períodos de tiempo contruidos socialmente, por los que pasan los miembros de cohortes diferentes. Muchas de las transiciones que los individuos experimentan en su trabajo y las vidas familiares son normativas; otras son críticas, o por momentos, incluso traumáticas. Las transiciones son consideradas “normativas” si una buena parte de una población las experimenta y si una sociedad espera que sus miembros pasen por tales transiciones en ciertos momentos de sus vidas de conformidad con las normas establecidas del *timing*. Bajo ciertas condiciones, aún las transiciones normativas podrían volverse críticas y podrían ser percibidas como cambios decisivos.

El tiempo de las transiciones de la vida individual

El *timing* de las transiciones de la vida involucra el equilibrio de la entrada y salida de los individuos en diferentes roles de: trabajo, familia y sociales o comunitarios, a lo largo del transcurso de la vida, especialmente la secuencia de sus vidas de trabajo, y las transiciones educacionales y familiares en el cambio de los contextos históricos. En todas estas áreas, el ritmo y la definición de *timing* dependen de los contextos sociales, económicos y culturales en los que dichas transiciones ocurrieron, y de la construcción cultural del transcurso de la vida en diferentes períodos de tiempo y distintas sociedades.

El cambio histórico de largo plazo tiene un impacto crítico en el *timing* del transcurso de la vida en varias áreas. En la conducta demográfica el *timing* de los patrones del matrimonio, fertilidad y de mortalidad dan forma a las configuraciones del cambio de edad dentro de la familia. En forma similar, los cambios en la estructura económica, afectan a los cambios en el *timing* de entrada en la fuerza laboral, y por último al retiro. Los cambios institucionales y legislativos, tales como la asistencia

obligatoria al colegio, las leyes de trabajo infantil, y de retiro obligatorio, dan forma a las transiciones de la vida de trabajo de grupos de edad diferentes y, eventualmente, influyen sobre sus familias también. Las fuerzas sociales y económicas y los valores culturales que son predominantes en períodos de tiempo específicos convergen e influyen directamente en el *timing* de las transiciones de la vida y de la construcción social del transcurso de la vida. Las normas culturales que gobiernan la oportunidad de las transiciones de la vida y de las obligaciones familiares también le dan forma al *timing* familiar individual y colectivo. El significado de oportunidad depende entonces, de la construcción cultural de sociedades diferentes del transcurso de la vida, especialmente acerca de la pregunta sobre si una cierta transición se percibe como temprana, tardía o a tiempo. Por ejemplo, ¿a qué edad se considera a una mujer “solterona” si no está casada o a qué edad se es considerado un viejo en el mercado laboral?

Dentro de las definiciones sociales más amplias de oportunidad, los individuos y los grupos negocian el *timing* de las transiciones de la vida en relación con sus propias necesidades y expectativas, así como también en relación con los requisitos institucionales y legislativos. Los factores económicos e institucionales también afectan el *timing* de las transiciones de la vida, especialmente las transiciones que conducen a la vida laboral. El comienzo del trabajo para la gente joven depende de la regulación del trabajo infantil y de la escolaridad obligatoria; la salida de la gente mayor de la fuerza laboral depende de la regulación cambiante de la vida laboral; y el *timing* de dejar el hogar, casamiento, o establecimiento de un hogar propio depende de la disponibilidad de trabajo, de los recursos económicos de la persona joven, y de las circunstancias económicas de orientación de la familia. Por ejemplo, el concepto de “cohortes desordenadas” se introdujo como una explicación para el desajuste entre los planes de carreras de las cohortes diferentes que ingresan en la adultez en relación con las cambiantes estructuras de oportunidades.

El *timing* de las transiciones de la vida depende de varios factores: el lugar de dichas transiciones en la vida de un individuo en relación a otras transiciones; la relación de la transición de un individuo con aquellas experimentadas por otros miembros de la

familia; y las condiciones históricas que afectan dichas transiciones.³ Por esta razón, las diferencias entre cohortes al experimentar y definir las transiciones es crucial para entender el impacto de los cambios sociales durante el transcurso de la vida. (Hareven, 1996)

La sincronización de las transiciones de la vida individual con las transiciones colectivas

La interdependencia de vidas es un concepto clave del transcurso de la vida. Lejos de ser una estructura individualista, el transcurso de la vida ha capturado la complejidad de la sincronización de “vida individual” con las esferas sociales más amplias. “Casi como un interaccionista, el analista del transcurso de la vida se mueve hacia delante y hacia atrás entre el nivel individual y grupal. El retrato resultante muestra a la familia en la gente y a la gente en familia”. (Hareven, 1996)

La pregunta crucial es cómo la gente escoge el momento para asumir varios roles (educación, familia, trabajo, y comunidad) durante el transcurso de la vida; por ejemplo, cómo escogen el momento de su salida del estudio y de la entrada al trabajo, del abandono del hogar, del casamiento, del establecimiento del hogar propio, y de la transición hacia la paternidad o maternidad en relación a la familia de orientación. La sincronización de las transiciones de vida individuales con el *timing* familiar colectivo involucra el manipuleo de varios roles familiares y de trabajo durante el transcurso de la vida. Los individuos se comprometen en una multiplicidad de configuraciones sociales que cambian durante sus vidas y que varían en condiciones históricas diferentes. De acuerdo con esto, escogen sus transiciones en y fuera de varios roles en forma diferente. Una pregunta particularmente relacionada con la vida de las mujeres es cómo ordenan en serie y manipulan sus transiciones familiares y laborales en el contexto de condiciones

³ A pesar de que muchos trabajos consideran un solo tipo de trayectoria, por ejemplo la carrera profesional, es importante examinar cómo están vinculadas las diferentes trayectorias de un mismo individuo y la manera en que las circunstancias y transiciones que intervienen en una trayectoria impactan sobre el transcurso de las otras. Así, el desarrollo de la carrera profesional se ve afectado a menudo por las situaciones y transiciones familiares; en el mismo lapso de tiempo, este vínculo es mucho más fuerte para las mujeres que para los hombres, lo que señala que el grado de imbricación y de influencias mutuas entre las diversas trayectorias puede variar en función del estatus (en este caso el género) y de los recursos a disposición del individuo (Krüger y Lévy, 2001)

históricas cambiantes, y bajo el impacto de los relojes del tiempo de las normas culturales y sociales que gobiernan el *timing* de las transiciones de la vida.

En la sociedad preindustrial, cuando la mayoría de las funciones educacionales, económicas, y de bienestar social estaban concentradas dentro de la familia, las decisiones sobre el *timing* de las transiciones estaban basadas en la familia y reguladas de acuerdo a las necesidades familiares. En los siglos diecinueve y veinte, las decisiones sobre el *timing* han sido articuladas estrechamente con las normas de la edad, y con factores externos económicos e institucionales. El transcurso de la vida ha provisto, de esta manera, una forma importante de unión del desarrollo humano al cambio institucional. La investigación sobre el *timing* de las transiciones de la vida ha identificado la institucionalización del transcurso de la vida que surgió como un proceso histórico. “Se considera al surgimiento de un conjunto de reglas y preferencias implícitas en la organización de colegios, mercados laborales, y sistemas de retiro como responsables de la creación del transcurso de la vida estandarizado, con el que produce resonancia el transcurso de la vida subjetivo (el de los individuos)”. (Hareven, 1996) Al mismo tiempo, sin embargo, las formas en que la gente respondió a los cambios institucionales y a las oportunidades o apremios también tomó forma por la influencia de sus tradiciones culturales. En períodos de tiempo anteriores, las consideraciones familiares colectivas tomaron prioridad sobre las preferencias individuales. La expectativa de que los individuos subordinen sus propias elecciones a aquellas de las necesidades colectivas familiares, por momentos, causó tensión y conflicto en las relaciones familiares. A raíz de que las vidas individuales en el pasado estaban más integradas con los objetivos familiares, el *timing* de las transiciones que son en la actualidad consideradas “individuales”, tal como el comienzo del trabajo, abandono del hogar paterno o materno, y el casamiento, estaba gobernado por estrategias familiares colectivas.

CAMBIOS HISTORICOS EN EL TIEMPO DE LAS TRANSICIONES DE LA VIDA

Durante el siglo pasado, bajo el impacto de los cambios demográficos, económicos y culturales, el *timing* de las transiciones más importantes hacia la adultez en las

sociedades occidentales, particularmente al dejar el hogar, en la entrada y salida de la fuerza laboral, en el casamiento y en la paternidad, ha sufrido cambios significativos. El sustento de estos cambios ha sido un aumento en la uniformidad de la edad en el *timing* de las transiciones de la vida. Durante el siglo veinte, el *timing* de estas transiciones se ha vuelto más uniforme, más ordenado en la secuencia, y más rápido. El *timing* se ha vuelto más regulado de acuerdo a normas de edad específica, antes que en relación con las necesidades de la familia. Las transiciones de la vida individual se han vuelto menos estrechamente sincronizadas con las familiares colectivas, causando, de esa manera, una separación posterior entre las generaciones.

En el siglo diecinueve, estas transiciones hacia la adultez eran más graduales y reguladas menos rígidamente. El período de tiempo necesario para que la cohorte lograra estas transiciones (dejar el colegio, comenzar el trabajo, casarse, y establecerse en un hogar propio) era más amplio, y la secuencia en la que las transiciones se continuaban unas con otras no era establecida con rigidez. Como algunos investigadores han descubierto, el patrón de transiciones del siglo diecinueve tenía en cuenta una extensión mayor de tiempo dentro de la familia y una mayor oportunidad para la interacción entre los padres y los hijos adultos jóvenes. La edad más adulta al casarse, la mayor fertilidad, y la expectativa de vida más corta produjo configuraciones familiares diferentes de aquellas en la sociedad contemporánea. La creciente rapidez en el *timing* de las transiciones hacia la adultez, la separación de la familia de origen de los individuos de su familia de procreación, y la introducción de transiciones reguladas públicamente tales como el retiro forzoso, han convergido para aislar y segregar grupos por edad y generaciones unas de otras en la sociedad. (Kholí, Guillemard, etc.).

El *timing* errático de las transiciones de la vida del siglo diecinueve estaba gobernado por las necesidades y obligaciones de la familia, más que por las normas de edad específicas. Las obligaciones familiares, dictadas por la inseguridad económica y por normas culturales de asistencia familiar, tuvieron prioridad sobre las normas estrictas de edad. Por otro lado, durante el siglo veinte, las normas de edad junto con la regulación legislativa e institucional del transcurso de la vida han surgido como determinantes más importantes del *timing* que las obligaciones familiares. A medida que una diferenciación mayor en las etapas de la vida comenzó a desarrollarse en el siglo veinte, y a medida que

las funciones sociales y económicas fueron más estrechamente relacionadas a la edad, surgió una segregación entre los grupos de edad y con ella una separación creciente entre las generaciones.

Desde los ochenta, han surgido nuevamente patrones más erráticos y flexibles en el *timing* de las transiciones del curso de la vida.

EL IMPACTO ACUMULATIVO DE LOS PRIMEROS SUCESOS DE LA VIDA EN LOS SUBSIGUIENTES

Los hechos históricos experimentados en forma temprana en el transcurso de la vida pueden continuar influyendo en el camino de la vida de un individuo o de una familia de diferentes maneras durante sus vidas. Las condiciones históricas no sólo tienen un impacto directo sobre el transcurso de la vida de los individuos al momento que se encuentran con ellas, sino que continúan afectando sus carreras laborales y familiares indirectamente a través de la vida. Las experiencias sociales de cada cohorte están formadas por las condiciones históricas que sus miembros encuentran en un cierto punto en sus vidas, y por los procesos históricos que formaron las transiciones de la vida más tempranas. El *timing* primero o último de las transiciones de la vida afecta el ritmo de las subsiguientes. La etapa de la vida en que los individuos encuentran tales hechos, también da forma a su impacto en la vida subsiguiente. Por ejemplo, los investigadores han descubierto, respectivamente, que las cohortes que entraron en la Gran Depresión en el colegio superior tuvieron que retirarse o abandonar por completo, y experimentaron el desempleo acentuado por trabajo ocasional temporario y servil. Estas cohortes sufrieron retrasos para comenzar a trabajar y en la formación de un casamiento y de una familia. Algunos nunca lograron una carrera laboral regular y fueron incapaces de progresar laboralmente más allá del nivel de sus padres.⁴

⁴ Dos investigaciones longitudinales interdisciplinarias se pusieron en marcha en el transcurso de los años 1920-30 en el marco de la Universidad de California, en Berkeley; las dos versaban en un principio sobre niños. El tamaño de las muestras era modesto (algunas centenas de miembros cuando las investigaciones se iniciaron) pero la novedad consistía en que ambicionaban hacer un seguimiento de esas poblaciones, al principio siguiendo un intervalo anual y luego interrogándolas en determinados períodos durante el transcurso de la edad adulta. La Berkeley Growth and Guidance Study arranca en 1928 con un grupo de recién nacidos y sus padres, pertenecientes a la región (cohorte formada en 1928-29, en vísperas de la Gran Crisis); la Oakland Growth Study, iniciada en 1931, se basa en una muestra de

El impacto de los hechos históricos en el transcurso de la vida puede continuar durante varias generaciones. Cada generación encuentra un grupo de circunstancias históricas que da forma a su historia de vida subsiguiente y transmite a la próxima generación el impacto que los hechos históricos tuvieron en el transcurso de la vida. De esta manera, una generación le transmite a la próxima los efectos ondulantes de las circunstancias históricas que afectaron a la historia de vida de sus miembros. Por ejemplo, las demoras o irregularidades en el *timing* de los padres en su trabajo y las transiciones familiares como resultado de la Gran Depresión afectaron el *timing* subsiguiente de las transiciones de vida de los hijos. Los hijos entonces, experimentaron

alumnos de escuela primaria nacidos en 1920-21. Estos dos estudios sirvieron de base a trabajos, tanto psicológicos como sociológicos, que representaron un avance científico de importancia. Permitieron, en efecto, estudiar la evolución de la personalidad, de las actitudes o de los comportamientos a medida que la edad avanzaba, al tiempo que la sociedad americana vivía acontecimientos colectivos y cambios sociales de gran importancia: depresión de los años 1930, Segunda Guerra Mundial, guerra de Corea, expansión económica de los años 1950-60, movimiento de los derechos cívicos, etc.

Entre las obras realizadas a partir de estos dos estudios mencionaremos *Lives through time* (Block, 1971), que trata sobre el desarrollo de la personalidad, *American lives* (Clausen, 1993), que muestra hasta qué punto las competencias acumuladas en el transcurso de la infancia y la adolescencia prefiguran el curso de la vida humana, y *Children of the Great Depression* (Elder, 1999 {1974}) que se transformó en, podríamos decir, el clásico de la sociología del trayecto de vida. En esta obra donde se combinan el enfoque histórico, el sociológico y el psicológico, Elder analiza el impacto de las privaciones económicas en el momento de la Gran Depresión sobre las formas de vida, los comportamientos y la personalidad. Al respecto, compara la cohorte de niños nacidos en 1920-21 (es decir, a los sujetos de la Oakland Growth Study), con sus padres y estudia las estrategias adaptativas del grupo familiar para enfrentar las privaciones económicas –por ejemplo, a través de la redistribución de roles en el seno de la familia nuclear, que implicaba que las madres y los hijos de mayor edad tomaran un empleo. Sigue también el devenir de los niños durante las décadas siguientes (el estudio se detiene a mediados de los años 1960), mostrando cómo ese devenir está vinculado con las experiencias pasadas, con las transformaciones posteriores del contexto societal y con la capacidad de los individuos de sacar provecho de las nuevas situaciones. Un eje central de su estudio es la puesta en evidencia de las diferencias intra-cohortes en los efectos de la gran crisis a corto y largo plazo. Estas diferencias se deben, por un lado, al entorno social –Elder diferencia a los miembros de la clase obrera de los de la clase media, esencialmente empleados- y por el otro a la amplitud de la caída del ingreso.

Esto lleva a interrogarse, en una perspectiva de trayecto de vida, sobre la evolución de los trayectos intra-cohortes a medida que la edad avanza: ¿son más o menos estables?, ¿se amplifican, especialmente a través del denominado proceso de las “(des)ventajas acumulativas” (Dannefer, 1988)? ¿Somos testigos de su reducción, en particular bajo el efecto de fenómenos de reajuste? Los estudios empíricos muestran que no existe en esa materia una respuesta unívoca (para una síntesis: O’Rand, 1996), poniendo así en evidencia el carácter a la vez complejo y dinámico del sistema de desigualdades existente en una sociedad, así como las importantes diferencias que existen en ese plano entre una sociedad y otra.

En una nueva edición de su estudio, sustancialmente aumentada, y publicada veinticinco años más tarde, Elder compara la situación y el devenir de la primera cohorte de niños con los de una segunda cohorte de niños nacida en 1928-29 (es decir, aquellos estudiados por la Berkeley Growth and Guidance Study). Muestra, por ejemplo, que los miembros de esta segunda cohorte, que todavía estaban en la primera infancia cuando se produjo la Gran Depresión, se vieron afectados con más intensidad por los tiempos difíciles vividos por sus familias.

el impacto de los hechos históricos en dos niveles: directamente, a través de su encuentro con estos hechos en la adultez temprana, e indirectamente, en la transmisión de estos hechos a través de las generaciones. (Hareven, 1996; Lalive d'Épinay, 2005)

Sin embargo, la experiencia de las cohortes no debería ser interpretada erróneamente como determinismo de los mismos. El impacto de los hechos históricos en el transcurso de la vida es acumulativo pero no irreversible. Esto significa que el impacto negativo de las fuerzas sociales en un punto de la vida de uno podría ser modificado o revertido más tarde. El enfoque del transcurso de la vida ha acentuado un proceso interactivo más que determinista entre los individuos y los hechos históricos.

EL TRANSCURSO DE LA VIDA SUBJETIVO

Una perspectiva de transcurso de la vida ilumina los lazos entre conducta y percepción. Aunque el *timing* real de las transiciones de la vida puede ser reconstruido a partir de datos demográficos y conductuales⁵, el significado de *timing* para los miembros

⁵ Para comprender el comportamiento de los flujos de población, los demógrafos se interesaron en los acontecimientos que marcan el ritmo de la vida humana y cuyo registro perfeccionaron desde el momento de la conformación de los estados nacionales: son los datos de, nacimiento, matrimonio, conscripción, migración, deceso, etc. El enfoque que desarrollan se focaliza no solamente en las diferencias de comportamiento entre los grupos de edad –es decir, conjuntos de individuos con la misma cantidad de años transcurrida desde el momento de su nacimiento–, sino también en la evolución de esos comportamientos según las *cohortes*: esta noción designa un conjunto de personas que vivieron un mismo acontecimiento demográfico en el transcurso de un período determinado; entre esos acontecimientos, el que es tomado en cuenta más frecuentemente es el nacimiento, de allí proviene la expresión cohortes de nacimiento (*birth cohorts*). Es así que los demógrafos ajustan modelos de análisis y representación, entre ellos el *diagrama de Lexis* que, representa en la coordenada la edad de los individuos, en la ordenada el tiempo histórico y donde, en consecuencia, las diagonales representan las cohortes (sobre la génesis del diagrama de Lexis, cf. Vanderschrick, 1992). El juego de las coordenadas permite establecer, para cada cohorte, la relación entre la edad y el entorno histórico.

En un artículo publicado en 1965, el demógrafo Ryder propone estudiar la interacción entre historia social e historia de las vidas individuales recurriendo a la noción de cohorte, al tiempo que especifica de qué se trata ésta a través de la introducción de un “principio de etapa de vida” (*“life stage principle”*). Según este principio, el impacto de un acontecimiento histórico sobre el trayecto de vida ulterior difiere según la etapa de vida en la cual se experimentó el cambio, en la medida en que las diferentes etapas están ligadas a recursos adaptativos, a opciones y a significaciones específicas.

El hecho de que los miembros de una cohorte estén definidos por su anclaje común en el tiempo de la historia de las sociedades, acerca el concepto de cohorte al de *generación socio-histórica*. Esta acepción del término de generación se inscribe en una tradición de pensamiento marcada por el historicismo. En su texto clásico publicado en 1928, Manheim transfiere la teoría de las clases sociales de Marx y hace de las generaciones socio-históricas grupos reales donde el modo de producción es la historia y sus acontecimientos: así, un mismo espacio histórico-social de nacimiento define una “situación de generación” que puede dar nacimiento a la formación de un “conjunto generacional” –por lo tanto, una

individuales y familiares que experimentan estas transiciones depende del examen de los recursos derivados cualitativa y subjetivamente, tales como entrevistas, memorias, autobiografías, y otras formas de testimonio personal. A este respecto, es un objetivo importante del análisis del transcurso de la vida el relacionar las transiciones formales y conductuales con las percepciones subjetivas que tiene la gente de sus vidas.

Transiciones normativas y puntos de cambio

Una transición de vida es considerada normativa si se ajusta a los itinerarios construidos socialmente. Las transiciones normativas son generalmente voluntarias, excepto cuando la gente es obligada a seguir patrones de *timing* prescritos tales como comenzar a trabajar y retirarse antes, o casarse más tarde de lo que se prefiere. Aún cuando las transiciones son voluntarias, su *timing* puede ser involuntario, si la edad en la que se espera que ocurran es impuesta legalmente. Sin embargo, no todas las transiciones son normativas. Las transiciones pueden estar “fuera de tiempo” o fuera de secuencia y pueden estar en disonancia con las normas establecidas del *timing*. Cierta gente podría percibir una transición como normativa, mientras que otras podrían percibir a la misma transición como un punto de cambio. Todas las transiciones, normativas o no normativas, podrían convertirse potencialmente en puntos de cambio.

Un punto de cambio (*turning point*) es una transición que perciben y experimentan los individuos como un proceso, que continúa para influenciar hechos subsecuentes durante el transcurso de la vida. Por consiguiente, se percibe un punto de cambio, como la alteración del camino de la vida o como una “corrección del transcurso de la vida”, que requiere ciertas estrategias y elecciones. La duración o continuidad de un punto de cambio depende de varias condiciones tales como la personalidad individual,

forma de agrupamiento real, dotada de una cultura compartida— a través de la participación en un “destino común” (Manheim 1990 [1928]; 58 y siguientes).

El recurso a la noción de generación socio-histórica sigue siendo ampliamente discutido en las ciencias sociales (Attias-Donfut, 1988; Marshall, 1984). Un ejemplo de este tipo de trabajos es el análisis de Mc Adam (1989) que trata sobre el devenir biográfico de los participantes en el Movimiento de derechos civiles de mediados de los años 1960 y muestra que el activismo político en el transcurso de la adolescencia o de los primeros años de la juventud tiene efectos persistentes y que los comportamientos y las actitudes de los activistas, medidos más de veinte años después, se distinguen claramente de los de sus contemporáneos; Mc Adam demuestra también que las relaciones sociales desarrolladas a través del activismo político de los primeros años de la vida adulta persisten en el tiempo y sirven de soporte a esos comportamientos y actitudes distintivos.

expectativas, historia temprana de vida, recursos, valores culturales, y condiciones históricas que afectan la vida de uno. Sin embargo, no todos los puntos de cambio son de larga duración. Algunos son más limitados en tiempo y pueden no causar una alteración importante en las trayectorias de la vida al momento que ocurren. Sin embargo, la gente los puede interpretar retrospectivamente como puntos de cambio.

Los puntos de cambio pueden ser relacionados a transiciones normativas así como también a no normativas. Una transición normativa puede ser transformada en un punto de cambio bajo el impacto de ciertos hechos o circunstancias. Es importante distinguir empíricamente entre aquellas transiciones que quedan como hechos ordinarios y aquellas que se vuelven puntos de cambio. ¿Bajo qué circunstancias podría una transición normativa volverse un punto de cambio? Los individuos o familias pueden experimentar puntos de cambio bajo el impacto de crisis familiares internas, tales como la muerte prematura de un miembro allegado a la familia, enfermedad o incapacidad física, pérdida o daño de la propiedad, o pérdida de un trabajo. La mayoría de las transiciones relacionadas con las crisis son el resultado de conflictos familiares internos o de colapsos personales; otros pueden ser externamente inducidos por circunstancias o hechos históricos. La Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial, por ejemplo, han causado puntos de cambio críticos en la vida de la gente que los experimentó. Las cohortes que se encuentran con ciertos hechos históricos no sufren necesariamente su impacto de manera uniforme. Uno esperaría variaciones en una cohorte en la experiencia de puntos de cambio, en relación a la infraestructura social, recursos, y la historia de vida más temprana de varios miembros de la cohorte.

Aún sin la influencia de hechos externos, una transición normativa se podría volver un punto de cambio bajo las siguientes condiciones: (a) cuando coincide con una crisis o es seguida por una crisis inesperada. Por ejemplo, el nacimiento de un chico se podría volver un punto de cambio crítico cuando coincide con la pérdida del trabajo del padre o con la muerte de la madre; (b) cuando una transición normativa es acompañada por conflicto familiar, siendo el resultado de una asincronía entre las transiciones individuales y colectivas; por ejemplo, cuando el *timing* del casamiento de la hija choca con la necesidad de los padres de un continuo sostén en la vejez; (c) cuando una transición normativa está “fuera de tiempo” por ejemplo, si uno es retirado precozmente del

mercado laboral; o, con el comienzo de una viudez temprana; (d) cuando una transición normativa es seguida por consecuencias negativas, no previstas en el momento de la transición, como por ejemplo, cuando un matrimonio termina en divorcio; o cuando el desempleo de larga duración lleva a situaciones de pobreza extrema y (e) cuando se requiere un ajuste social en relación con una transición normativa diferente; por ejemplo, que el dejar el hogar involucre una migración de un área rural a una urbana por lo cual se necesiten muchos ajustes sociales consecuentes.

Un examen empírico de los puntos de cambio da lugar a varios problemas metodológicos, que están relacionados con la construcción subjetiva del transcurso de la vida. Los puntos de cambio son definidos por los individuos que los experimentan a medida que perciben estos hechos. La construcción retrospectiva del transcurso de la vida involucra un proceso de reflexión sobre la vida subjetiva, durante la cual la gente que narra su historia de vida puede informar que esas transiciones y puntos de cambio que percibe son críticos en el momento de la entrevista, antes que en la forma en que los percibieron en el momento de su ocurrencia. Una reseña o reflexión de la vida o de la historia de vida en una entrevista, a menudo, conduce a una revisión o reevaluación del significado de los hechos de la vida tempranos, a medida que el tiempo pasa. Los puntos de cambio que los individuos perciben como críticos en un momento de sus vidas pueden no ser considerados como tales varias décadas después. Los hechos críticos pasados pueden decaer en importancia mientras que los puntos de cambio tempranos o posteriores pueden asumir repentinamente nueva importancia.

La definición cultural de puntos de cambio también plantea problemas metodológicos. Los individuos utilizan normalmente la construcción de su propia cultura para interpretar su transcurso de vida. Sin embargo, los hechos de vida que son considerados normativos en una sociedad pueden ser considerados transiciones críticas en otra. Por ende, uno necesita entender el contexto cultural e histórico dentro del que ocurren las transiciones de vida específicas, para comprender completamente la interpretación de las transiciones que experimentan los individuos. Por ejemplo, “la crisis de la mitad de la vida” fue un invento relativamente reciente hecho por la psicología popular en diferentes sociedades occidentales. Se aplicó a las mujeres en particular, para describir problemas conectados con la menopausia y el “nido vacío” en la adultez media.

Su definición fue en realidad sujeta a estereotipos culturales resultantes de la construcción social de edad y género. En forma similar, la “adolescencia” fue reconocida como una etapa precisa de vida en un período de tiempo histórico específico, como su extensión está siendo producto de la flexibilización actual del mercado laboral. Este concepto fue desarrollado para definir las características sociales y culturales que acompañan las etapas de desarrollo psicológico relacionadas a la pubertad a fines del siglo diecinueve, en la sociedad occidental. Pero aunque todos los adolescentes sufren una transición psicobiológica en la pubertad, los fenómenos culturales y sociales asociados con ella no fueron experimentados de manera uniforme en todas las sociedades, ni recibieron el mismo reconocimiento en el pasado anterior a la “invención” y popularización de la adolescencia a principios del siglo veinte.

El estudio tanto de los aspectos conductuales y subjetivos del paradigma del transcurso de la vida ha permitido a los sociólogos, gerontólogos, antropólogos, historiadores y demógrafos capturar la complejidad de la interacción entre las transiciones individuales a medida que cambian durante la vida. Esta interacción entre individuos, grupo familiar y social durante el tiempo y bajo condiciones históricas cambiantes, es la misma esencia del enfoque del transcurso de la vida. La estructura teórica del transcurso de la vida abarca la interdependencia temporal de la trayectoria individual analizada con los diferentes colectivos interactuantes y, finalmente, la interdependencia de todos estos con las instituciones y con los procesos más extensos de cambio social.

El enfoque del transcurso de la vida ha dirigido la atención a la interacción dinámica de tiempo y lugar en la vida de la gente y en las instituciones. Sus mismas metáforas tales como “relojes”, “trayectorias”, “transiciones” y “convoys”, enfatizan los movimientos y la sincronización que reflejan varios aspectos del *timing* apropiado o inapropiado. De esta manera, ha hecho una contribución importante a la comprensión del proceso de envejecimiento. Las experiencias tempranas del transcurso de la vida afectan los cambios en el envejecimiento individual. En síntesis, las cohortes envejecen en formas diferentes porque siguen diferentes trayectorias.

Concentrándose en la sincronización de varios niveles de *timing*, individual, familiar, laboral, institucional e histórico, el enfoque del transcurso de la vida ha dado

una forma de examinar la interacción de vidas con las fuerzas de la historia social y un entendimiento de cómo los hechos históricos externos hacen impacto en los individuos y en las familias. Ha ofrecido una forma de capturar la complejidad en el impacto del cambio social sobre la gente, y a la inversa, la contribución de la gente para modificar el cambio social.

El paradigma del transcurso de la vida ha resultado particularmente útil en esta investigación por que proporciona una forma de examinar la interrelación entre el desarrollo individual, el desarrollo de la familia y de la esfera laboral como una unidad colectiva a través de la vida y bajo contextos históricos y sociales cambiantes. Enfatiza el *timing* por el que individuos entran y salen de roles variados y de tareas de desarrollo en relación con los relojes del tiempo social. La esencia del paradigma del transcurso de la vida es la sincronización del “tiempo individual”, “el tiempo laboral y familiar”, y “el tiempo histórico”, y el impacto acumulativo de los primeros hechos en la vida, tal como fueron tomando forma por el efecto de las fuerzas históricas en los hechos de vida subsiguientes.

EL PARADIGMA DE LA EDAD EN LA SOCIEDAD

Uno de los ejes centrales de nuestra tesis se basa en la problemática de la edad como factor de discriminación de los actores sociales entrevistados. Esta discriminación es consecuencia de una representación social, que se impone en nuestra sociedad a partir de los cambios estructurales recientes.

A partir de los datos de la realidad, nos parece pertinente enmarcar nuestra investigación dentro del paradigma de la edad en la sociedad, que es un marco conceptual creado, fundamentalmente, por Matilda Riley con el fin de diseñar e interpretar estudios sobre la edad e iluminar el lugar tanto de los individuos (en su proceso de envejecimiento) como de las estructuras sociales circundantes. El tema central es que, contextualizados por la historia, los cambios en la vida de la gente influyen y son influidos por los cambios que se producen en las instituciones y estructuras sociales. Estos cambios recíprocos están enlazados a los significados de la edad, que varían a través del tiempo. En este apartado se pasa revista al desarrollo y uso de este abordaje conceptual de la edad. Se entiende que, en este momento, se está produciendo un gran movimiento de

cambio social y, por lo tanto, el significado de la edad, que ha cambiado en el siglo pasado, bien puede ser transformado próximamente. Se expondrán los primeros desarrollos del paradigma que liberaron el significado de la edad de su dependencia de los determinantes biológicos y sugiere un posible abordaje en relación a un nuevo significado de la edad en una sociedad que pasa por cambios fundamentales.

Por los sesentas, el cambio social había apuntado hacia una confianza generalizada en que los Estados nacionales podrían proveer seguridad a la gente a medida que envejecieran. Hoy, por el contrario, gran parte del poder central del Estado de bienestar se está transfiriendo a los estados locales⁶, a organizaciones comerciales o, directamente, “a la gente”. Resulta particularmente interesante que las alteraciones en la economía, la política, la justicia y las comunicaciones coincidan con un incremento de la longevidad que no tiene precedentes y con un creciente número de gente vieja. Actualmente muchos temas tienen que ver con la edad: la entrada o salida del mercado laboral, temas previsionales, de la seguridad social, la atención de la salud, la muerte, las desigualdades sociales, la educación, las relaciones intergeneracionales, las responsabilidades individuales, y el derecho a la privacidad y la toma de decisiones. Bien podría estar gestándose una nueva era.

Estos importantes cambios empíricos se reflejan en los significados de la edad y en el correlato conceptual que se usan en el paradigma de la edad en la sociedad para describirlos. En la era anterior, el significado de la edad fue redefinido y el envejecimiento fue reconocido como cambiante, no inmutable. El énfasis teórico fue cambiando de considerar a la gente vieja como “descomprometida”, una carga pasiva para la sociedad, a considerar a la gente vieja como activos contribuyentes a la sociedad. Ahora, a medida que la generación venidera entra en una nueva era, se puede prever que el significado de la edad cambiará nuevamente y las teorías científicas deberán ponerse a tono. Por ello, la autora de la teoría, sugiere varios conceptos con el fin de examinar cómo, en la transformación de la sociedad, pueden ser iluminados nuevos conceptos de la edad. (Riley M. et al., 2000)⁷

⁶ En nuestro país, gobiernos provinciales y municipales.

⁷ Los primeros estudios fueron publicado en tres volúmenes titulados *Aging and Society* (Vol. 1: Riley, Foner y otros, 1968 –una codificación de hallazgos; Vol.2: Riley, Riley & Johnson, 1969 -implicancias para la práctica y la política; Vol. 3: Riley, Johnson & Foner, 1972 – primer intento de una teoría

En sus esfuerzos para dar respuesta a una teoría más general, el paradigma focalizó sobre los individuos, las estructuras y las relaciones sistemáticas entre ellas (Foner, 1986). El paradigma⁸ incluye el curso de la vida, pero trata de evitar la reducción de la estructura a un mero “contexto” de la vida de la gente –como si el cambio estructural no tuviera significado o principios propios que lo guían–. (Riley, 1997) “Es así que concluimos que comprender los cambios relacionados con la edad, tanto en la gente como en las estructuras, requiere un abordaje amplio que, al relacionar ideas abstractas con la interpretación de hechos empíricos, trascienda límites estrechos.”⁹ (Riley, M., 1.999) El paradigma puede ser usado a partir de las siguientes premisas:

1. *A nivel múltiple*. Los estudios sociales pueden focalizarse tanto sobre individuos como sobre poblaciones. Del mismo modo, las instituciones sociales pueden estudiarse en forma singular (como en el estudio de caso de una familia) o agregada (como en la comparación de las familias con las organizaciones laborales).
2. *Con inclusión de edades*. La vejez se relaciona con todas las edades; el envejecimiento tiene lugar desde la concepción hasta la muerte y los cambios en una edad afectan todas las edades.
3. *Dinámico*. Mientras la gente envejece, la sociedad cambia alrededor.
4. *Inclusivo de los sentimientos y actitudes subjetivos*, al igual que de las acciones, en las vidas y estructuras implicadas.
5. *Multidisciplinario*, siguiendo el modelo de contribuciones de toda la vida de James Birren. Los aspectos sociales del envejecimiento no pueden ser entendidos sin referencia a la biología o la psicología, como tampoco pueden entenderse las

general). Se pensaron como ejemplos de la forma en que una teoría científica puede desarrollarse a través del continuo interjuego entre la investigación y la práctica, a medida que cada uno de estos trabajos da forma a los otros. El desarrollo del paradigma comenzó cuando las Fundaciones Ford y Russell Sage ofrecieron apoyo para la investigación Rutgers sobre relaciones intergeneracionales—siempre que hicieran una pausa para resumir los hallazgos de las ciencias sociales existentes en una etapa intermedia y en los últimos años. Fue esta experiencia con la investigación y su falsa interpretación lo que demostró que muchas “teorías” aceptadas acerca de la declinación inevitable y universal con el envejecimiento era falacias, que las barreras de la edad estaban bloqueando las oportunidades de la gente vieja y que los falsos estereotipos “viejistas” estaban actuando como profecías autocumplidas (Butler, 1989).

El paradigma sobre la edad y la sociedad en desarrollo, tal como fue establecido primeramente en el volumen 3, fue generado a partir de los hallazgos empíricos considerados viables del volumen 1 e intentaba integrar dos ramas de pensamiento de la sociología: sobre la edad y la estructura asociados con académicos como Sorokin, Mannheim, Parsons, Eisenstadt y Cain; y sobre el envejecimiento como un proceso, iluminados por Thomas y Znaniecki, Lazarsfeld, Clausen, Neugarten, Ryder y Elder (Riley, Foner & Waring, 1988). Para examinar las relaciones sistemáticas entre estas ramas se utilizó una teoría de la edad más general. (la interrelación de “acción” y estructura de Alexander [1988] y Sztompka [1994]).

⁸ Que corrigió muchas falacias anteriores.

⁹ Traducción propia.

estructuras sin referencia a la historia, la antropología y todas las ciencias sociales.

A continuación se describen cuatro etapas acumulativas sobre el desarrollo del paradigma de la edad en la sociedad, que apuntan a proveer una base para la teoría presente y futura. Cada etapa está diseñada para capturar, simplificar e interpretar el lugar cambiante de la edad y sus significados. La Etapa 1 define su enfoque en las vidas y las estructuras, formuladas como estratificación por la edad. La Etapa 2 introduce los dos dinamismos de vidas cambiantes y estructuras cambiantes. La Etapa 3 especifica conceptos que conectan vidas con estructuras a través del interjuego entre los dinamismos. Y la Etapa 4 anticipa las posibles transformaciones futuras en el lugar y el significado de la edad en las vidas y las estructuras.

VIDAS Y ESTRUCTURAS (ETAPA 1)

La Etapa 1 comenzó en los sesentas con la noción de que, en cada sociedad, la edad organiza *tanto* la vida de la gente *como* las estructuras sociales en estratos que nuclean desde los más jóvenes a los más viejos. Etiquetamos esta noción aparentemente simple como estratificación por la edad. Como un concepto, la *estratificación por la edad*¹⁰ hizo surgir nuevas preguntas acerca de cómo los estratos por edad de la gente y las estructuras orientadas según la edad aparecen y se interrelacionan.

Al tratar tales preguntas, se teoriza acerca de varias características de la vida de la gente. Primero, el envejecimiento es un proceso de hacerse más *viejo* desde el nacimiento

¹⁰ El continuo desarrollo del concepto, desde los setentas, muestra tanto la fuerza como las debilidades de la estratificación por la edad. Es útil para comprender diferencias de edad y estructuras, transversalmente, en un período de tiempo dado. A pesar de la utilidad del concepto, sin embargo, el término *estratificación por la edad* puede conjurar imágenes que son por demás estáticas. Un estrato de gente en un *simple* punto en el tiempo es una imagen errónea del proceso, obviamente, dinámico de crecer y hacerse viejo *a lo largo* del tiempo. Tampoco las estructuras sociales permanecen estáticas. Los ejemplos de estructuras que cambian no son difíciles de encontrar. Así, las desigualdades de poder, influencia o dinero algunas veces han favorecido un estrato de edad, otras otro. Por ejemplo, Zuckerman y Merton (1972) contraponen la “gerontocracia” de las sociedades no desarrolladas, donde los viejos son los caciques, con la “juventocracia” de los modernos establecimientos científicos, donde los recientemente educados mantienen su dominio; y en los Estados Unidos ha habido un cambio de los viejos a los jóvenes en el estrato de edad con más altos niveles de pobreza (Foner, 1994). Este reconocimiento de la *modificabilidad* de la estratificación por edad requirió la atención del paradigma en cuanto a los procesos dinámicos que subyacen estos cambios.

hasta la muerte¹¹ y segundo, el envejecimiento está estrechamente relacionado a las estructuras sociales. Al hacerse vieja, la gente se mueve a través de los roles sociales en la niñez y en las etapas medias y posteriores de la vida; están expuestos a condiciones sociales y culturales diversas; y participan en grupos de personas cuyo contexto y experiencia puede diferir del suyo. Más aún, el envejecimiento a lo largo de la vida es un proceso biopsicosocial. A toda edad las vidas de las personas reciben la influencia de factores biológicos, psicológicos y sociales interrelacionados. Aún los recién nacidos no son simples bultos de impulsos biológicos: el aprendizaje social ocurre desde el comienzo mismo. La compleja construcción biopsicosocial de los individuos en los primeros años cambia a lo largo del curso de la vida, pero puede tener consecuencias a largo plazo, como por ejemplo, la salud fetal puede afectar la vulnerabilidad a la enfermedad en la vejez (Fogel, 1993).

Los esfuerzos por comprender las complejas y a menudo sutiles conexiones entre los factores que influyen sobre el proceso de envejecimiento han estimulado un amplio espectro de desarrollos teóricos. A modo de ejemplo, Dannefer (1984) ha explorado el fenómeno general de la heterogeneidad –la prevalencia a toda edad de amplias diferencias entre las vidas individuales.¹² Citando el trabajo de Robert Merton, Dannefer muestra como, a través del proceso de envejecimiento mismo, las vidas individuales se vuelven cada vez más heterogéneas. Él invoca el principio de acumulación (Riley, 1976): cuanto más vive la gente, mayor es la posibilidad de que hayan adquirido características irreversibles (tales como mayores niveles de educación o enfermedades incurables). Muchas ventajas o desventajas asociadas con el género, la raza o la clase resultan típicamente intensificadas a medida que la gente envejece. Una implicación metodológica de la heterogeneidad es que las diferencias modales por edad entre la gente vieja, de mediana edad y joven, puede ser definida por porcentajes estadísticos; pero para una comprensión teórica completa de la edad en la vida de la gente, es esencial un análisis estadístico o cualitativo más fino.

¹¹ Esta definición apunta a corregir la anomalía de la lengua inglesa en la que age como sustantivo hace referencia a cualquier edad, pero aging como verbo ha sido usado estrechamente para significar hacerse viejo.

¹² En nuestra beca de perfeccionamiento del CONICET, hemos trabajado con la construcción teórica de envejecimiento diferencial para estudiar las redes de reciprocidad y ayuda mutua de ancianos que moraban en distintos enclaves rurales y urbanos. Oddone, 1981.

La construcción teórica también explicaba cómo la edad opera en las estructuras sociales: sirve como un criterio, o conjunto de expectativas o normas (Hagestad & Neugarten, 1985), para entrar y dejar estructuras particulares, para desempeñar roles en esas estructuras y para el acceso a los recursos asociados (tales como dinero, prestigio o poder). Así, las estructuras proveen oportunidades o restricciones a edades particulares en la vida de la gente.¹³

Entre los ejemplos familiares están las escuelas en las que la edad marca la división entre los grados (como estratos). En la sociedad más amplia, la edad marca los “tres compartimientos” de educación para los jóvenes, trabajo y familia para la mediana edad y jubilación (u ocio) para los viejos. Los criterios de edad son usados en temas tan críticos como evaluar si ciertos tratamientos médicos deberían estar disponibles para los muy viejos o cómo deberían asignarse los dineros públicos entre los viejos y los niños.

DOS DINAMISMOS (ETAPA 2)

Para compensar los sobretonos estáticos de la estatificación por edad, se introdujo una idea de movimiento, al definir dos dinamismos –vidas y estructuras cambiantes– como conjuntos de procesos interdependientes pero distintos. Aquí el estrato aparentemente estático de gente que difiere en edad y las estructuras que son diferencialmente apropiadas para edades particulares podían ser vistas como *rebanadas transversales* a través de estos dos dinamismos.¹⁴

El concepto de “vidas cambiantes” se refiere a las cohortes sucesivas de gente que nace, envejece, muere y es reemplazada por las cohortes venideras. La comprensión de esta dinámica comenzó con el reconocimiento de las diferencias entre cohortes: *como la*

¹³ El poder del criterio de la edad en las estructuras es ejemplificado por un inusual estudio de ex enfermeras (San Giovanni, 1978) que habían ingresado a un convento siendo adolescentes. A medida que fueron creciendo, ellas no tuvieron experiencia a las edades convencionales con estructuras que implican roles tales como consumidor, trabajador, amigo o amante. Años más tarde, cuando dejaron el convento como mujeres adultas para retornar al mundo laico, debieron retomar su vida donde la habían dejado –a los 17 años!

¹⁴ Especificados estos dos dinamismos, se abrió una amplia avenida para el desarrollo teórico. Los creadores de la teoría no pudieron examinar *cómo* estos dinamismos operan juntos a través de los intrincados estratos del sistema social y cómo ellos se influyen entre si para producir el tema central del paradigma.

sociedad cambia, los miembros de las diferentes cohortes (nacidos en tiempos diferentes) envejecen de manera diferente. A lo largo de su vida, del nacimiento a la muerte, la gente se mueve a través de estructuras que son continuamente alteradas con el curso de la historia; así, las vidas de aquéllos que están envejeciendo hoy *no pueden* ser las mismas que las vidas de aquéllos que envejecieron en el pasado o de aquéllos que envejecerán en el futuro.¹⁵

Con respecto a la dinámica de las estructuras, se observa que el criterio de la edad está alterado. Lo demuestran ejemplos como: los cambios en las edades esperadas para entrar o salir del trabajo o en las expectativas relacionadas con la edad para continuar la educación. Los criterios de la edad a menudo son alterados directamente, cuando los gobiernos efectúan cambios en la edad jubilatoria o las compañías cambian la edad de admisión al sistema de pensiones. También, los criterios de edad son alterados indirectamente como parte de otros cambios sociales. Como un ejemplo bien conocido, los cambios estructurales asociados con la industrialización produjeron barreras de edad que han restringido la participación de los viejos (al igual que los niños) en la economía y de la gente de mediana edad en las ocupaciones de educación o de tiempo libre -nuevamente los tres compartimientos. Aquí los cambios estructurales operan a edades particulares para reducir (o en otras instancias agrandar) oportunidades, no sólo de ingreso y poder sino también de afecto, respeto de los otros, auto estima y experiencias de vida.

INTERJUEGO (ETAPA 3)

La Etapa 3 explora el interjuego entre los dinamismos expuestos, especifica la naturaleza y las implicancias de dos conceptos conectados: la *interdependencia* y la

¹⁵ Se han encontrado grandes diferencias de cohorte en el standard de vida, el nivel educacional y la capacidad técnica, la dieta y el ejercicio, la exposición a las enfermedades crónicas versus las agudas, las actitudes hacia las otras personas y la visión del mundo de la gente. Las diferencias de cohorte son manifiestas aún a edades tempranas: los recién nacidos hoy pesan más que sus predecesores y los niños ahora experimentan con drogas o se vuelven sexualmente activos mucho más temprano. Tales cambios en las características de los miembros de la cohorte, ahora jóvenes, necesariamente tendrán consecuencias en sus vidas posteriores -sus trayectorias ocupacionales, sus relaciones de género, su salud y su funcionamiento-.

asincronía entre los mismos. Varios ejemplos históricos facilitaron la comprensión de estas influencias entre estructura y biografía. Entre ellos, estaba la narración de Smelser (1968) sobre los cambios en el trabajo, la familia y las vidas de padres e hijos durante la Revolución Industrial en Inglaterra. Primero, una nueva tecnología que rutinizaba las tareas de hilado y tejido permitió a toda la familia trabajar junta como una unidad, ya sea en la fábrica o en el hogar (innovación estructural). Los padres respondieron a este cambio a través de nuevos patrones de conducta en los que, aunque el trabajo de los niños duraba desde el amanecer hasta el atardecer, los padres podían proporcionar disciplina e incluso alguna recreación (cambios en las vidas) y podían mantener juntas a sus familias (cambio estructural). Más tarde, sin embargo, con los desarrollos tecnológicos que siguieron, estos patrones familiares se rompieron: los hilanderos debieron emplear más asistentes que sus propios hijos y los tejedores domésticos se vieron forzados a enviar sus hijos a las fábricas (cambio estructural). Entonces, como los padres perdieron el control y la protección directa de sus hijos (cambio en las vidas), el Estado intercedió proveyendo escuelas para los niños durante varias horas del día laboral de los padres (cambio estructural). Así, la separación de padres e hijos no sólo transformó las estructuras del trabajo y la familia sino que también creó estructuras educativas totalmente nuevas. El cambio estructural tuvo un impacto posterior sobre las vidas. Y así en adelante.¹⁶

En un ejemplo más reciente, Henretta (1994) ha analizado el cambio histórico desde el empleo de toda la vida hacia el empleo contingente (temporario y de tiempo parcial), que ha producido diferencias en las trayectorias de las carreras laborales (vidas) entre las cohortes de trabajadores viejos actuales y las cohortes que serán viejas en el futuro; y estas diferencias de cohorte, a su vez, hacen surgir preguntas acerca de posibles cambios estructurales en el futuro tanto en las empresas como en las familias.

Tales ejemplos empíricos no sólo han ayudado a comprender la interdependencia conceptual entre los dinamismos de los cambios en las vidas y las estructuras (Schooler, Caplan & Oates, 1997) sino que también sirve para apoyar el principio de que tanto las vidas como las estructuras nunca son estacionarias (Foner & Kertzer, 1978).

¹⁶ Este ejemplo también ilustra cómo los nuevos significados de la niñez y la adolescencia surgieron como nuevas etapas de la vida, anticipando el trabajo posterior en la Fase 4 de la construcción del paradigma.

Este interjuego entre estructuras y vidas no se desliza suavemente. Aunque los dos dinamismos son interdependientes, las diferencias en los *tiempos*, ASINCRONÍA, son inherentes al mismo. El tiempo biológico de la gente tiene un ritmo definido (aunque variable) desde el nacimiento hasta la muerte, pero los tiempos de los procesos estructurales no tienen un ritmo o periodicidad comparables. Mientras la gente envejece, las estructuras atraviesan por conjuntos de vaivenes históricos enteramente diferentes en la ciencia, la economía, los valores culturales o la conducción política, para no mencionar catástrofes tales como la guerra o las hambrunas. Es así que las vidas y las estructuras raramente encajan juntas. Surgen *desequilibrios* entre lo que la gente de determinadas edades necesita y espera en su vida y lo que las estructuras tienen para ofrecerle. Estos desequilibrios ejercen su fuerza tanto en la gente como en las instituciones sociales implicadas creando presiones para posteriores cambios.

Estos desequilibrios pueden ocurrir en cualquier dirección. Por ejemplo, donde la tecnología está altamente desarrollada, las vidas a menudo se retrasan detrás de las estructuras: mucha gente simplemente no puede mantenerse al tanto con los avances sofisticados tales como las comunicaciones¹⁷ pero en las sociedades modernas más generalmente (Kohli & Rein, 1991), el desequilibrio predominante ha sido un retraso de las estructuras respecto de las vidas; en particular, la sociedad ha fracasado en proveer oportunidades en educación, familia o trabajo para el creciente número de gente vieja competente.

Este retraso cultural (Riley, Kahn & Foner, 1994) ocurrió porque, durante el siglo XX, las *vidas* han sufrido cambios revolucionarios. Por primera vez en la historia, *la mayoría* de la gente vive hasta hacerse vieja. No demasiado tiempo atrás la norma estadística para la muerte eran los 50 años de edad; ahora sabemos que la gente sobrevive los 85 y puede vivir hasta los 100 o aún más (Vaupel & Jeune, 1994). Más aún, la gente vieja de hoy es en promedio más saludable y más capaz que sus predecesores (Manton, Corder & Stallard, 1997), a medida que los avances en la tecnología, la medicina y la salud pública han favorecido los procesos biopsicosociales del envejecimiento en la vida de la gente. Sin embargo, los cambios en las *estructuras* sociales, culturales y económicas

¹⁷ Alguna gente vieja, debido al miedo a las computadoras, no se benefician con el acceso directo desde el domicilio al supermercado o al banco; y alguna gente joven no está motivada para dominar los conocimientos científicos necesarios en los nuevos trabajos

se han retrasado. Se han frustrado las necesidades de los viejos de participación y estima. Los jóvenes también están afectados. Los adultos de mediana edad han sido sobrecargados con responsabilidades y cada vez más cantidad tiene trabajos sin cobertura de salud. Los niños tienen pocas oportunidades del “mundo real” y para aquellos cuyas madres trabajan fuera del hogar están disponibles pocas instituciones de cuidado adecuadas. Es así que todavía persisten remanentes de aquellos tres compartimientos, con sus restricciones por la edad y sus prejuicios viejistas. (Riley, 2000)

Tales desequilibrios, o retrasos, no pueden persistir por mucho tiempo. Cuando se hacen severos, ellos mismos se vuelven una fuerza de cambio inherente. Ellos tienden a energizar el interjuego entre vidas y estructuras en la dirección del dinamismo que está retrasado. Aquí se habla de HOMEOSTASIS SOCIAL, como presiones internas –no hacia un equilibrio estable, sino hacia *nuevos* cambios que podrían mejorar el ensamble entre vidas y estructuras.

J. Waring, (1975), mostró en detalle cómo las estructuras pueden ajustarse en relación a cantidades y tipos de gente diferentes. Algunas veces el equilibrio es recuperado simplemente cambiando las *cantidades* de lugares disponibles, como por ejemplo construyendo nuevas escuelas debido al aumento de la población en edad escolar u hogares geriátricos debido a excesivas cantidades de pacientes viejos. Alternativamente, los criterios de edad pueden ser modificados. Por ejemplo, a menudo se removieron las restricciones por la edad para el ingreso de estudiantes más viejos a la universidad. Asimismo, los cambios en la edad jubilatoria pueden estimular aumentos o disminuciones en el suministro de trabajadores viejos. En el interjuego, por supuesto, tales alteraciones estructurales a su vez perturban la vida de la gente involucrada.

Nuestra sociedad argentina está transitando por esta Etapa 3 pero, los principales teóricos de los países centrales, están planteando que la flexibilización de las edades y los roles pueden dar lugar a diferentes formas de integración de los actores sociales, no necesariamente segmentadas por edad (Etapa 4).¹⁸

¹⁸ Dentro del marco de esta misma discusión, la construcción de Anne Marie Guillemard, que analizaremos más adelante, se sintetiza en el concepto de “biografías complejas e inciertas”.

CAMBIOS IMPERIOSOS (ETAPA 4)¹⁹

Prospectivamente, en esta fase se anticipan algunas de las posibles transformaciones con respecto a la edad y su significado que podrían darse en el futuro. Se discuten dos conceptos emergentes: Integración etaria y Formación de Normas de Cohorte. En la búsqueda de una comprensión más clara de posibles respuestas al retraso estructural, se postula a la *integración etaria* como un tipo extremo de estructura, en oposición al de diferenciación por la edad constituido por los bien conocidos tres compartimientos. Estos tipos originalmente fueron definidos como “ideales”, en el sentido clásico de Max Weber, es decir, que no existen en la realidad. Pero hay signos de que la integración etaria se vuelve cada vez más real. (Riley & Riley, 1993, 1994).

Así, las *barreras de la edad* que dividen la educación, el trabajo y la familia y la jubilación se están volviendo más flexibles. Las oportunidades y responsabilidades de rol en todas las estructuras están cada vez más abiertas a la gente de todas las edades. Más individuos podrán intercalar a lo largo de sus vidas períodos de educación o trabajo con períodos de ocio o tiempo con la familia. Habrá más arreglos para tomarse tiempo fuera de los trabajos para adquirir nuevas herramientas que permitan un cambio en el empleo. Cada vez más, ya sea que se den cuenta o no, la gente no necesita apurarse en la vida.

Un hecho particularmente desafiante es que, como se quitarán las barreras de la edad, la integración etaria *llevará a estar junta a gente de edades diferentes*. Así, como la educación se vuelve permanente, jóvenes y viejos son estudiantes juntos. En muchas familias están vivas cuatro generaciones al mismo tiempo; a medida que la gente se aproxima a fin de la vida, el cuidado domiciliario con amplio acceso a los otros a menudo reemplaza la segregación etaria de la residencia geriátrica (Uhlenberg, 1997). Un posible cambio hacia una sociedad etariamente integrada requiere la atención de la próxima generación de teóricos. ¿Cómo será esa sociedad? ¿Y qué desarrollos conceptuales demandará?

Tanto jóvenes como viejos podrían beneficiarse socializándose entre sí, en tanto la gente vieja enseña a los jóvenes y los jóvenes, aún los bebés, evocan respuestas de los

¹⁹ Este tema fue tratado en un encuentro sobre integración entre edades, realizado en San Francisco en 1999, por el National Institute on Aging. Las ponencias de ese evento se publicaron en *The Gerontologist*, vol 40, N° 3, 2000

viejos. Podrían llegar a comprender las diferencias de cada uno. Y aún podrían reconocer su humanidad común –cada persona vieja alguna vez fue joven y cada persona joven será vieja- una humanidad común que trasciende sus diferencias relacionadas con la edad. En una sociedad tal, los miembros de las generaciones más viejas podrían ser energizados por las ideas frescas de los jóvenes y los miembros de las generaciones más jóvenes podrían adoptar la experiencia de sus mayores. Al mismo tiempo, deberá prestarse atención teórica a las *desventajas* ligadas a la integración etaria si eventualmente ocurre. Las diferentes experiencias de la gente pueden conducir a malos entendidos, tensiones y aún conflictos intergeneracionales. Alguna gente vieja podría preferir la familiaridad de las estructuras diferenciadas por la edad y la esperanza de un retiro financieramente seguro. Trabajar a tiempo parcial o comenzar nuevas carreras podría a menudo requerir aceptar períodos de ingresos reducidos o pérdida de beneficios –un requisito para muchos trabajadores de ingresos bajos-. Aún para aquellos en mejor posición, dar preferencia a la familia y el ocio por sobre el trabajo podría implicar sacrificar algo del tradicional énfasis en el “éxito”, el materialismo, el consumismo y la seguridad económica.

Así, un cambio hacia la integración etaria desafiaría no sólo el lugar de la edad en las familiares estructuras rígidas sino también las normas relativas a la edad, institucionalizadas en esas estructuras e incorporadas a la vida de la gente. En la medida en que la gente, anteriormente segregada por la edad, está ahora en mayor contacto entre sí, la base está echada en el paradigma de la Edad en la Sociedad, para explorar *cómo* pueden ocurrir las alteraciones en las normas –en el significado mismo de la edad-. Y esto es un claro mandato para la próxima generación.

Cualquiera sea la forma de integración etaria que eventualmente surja en el correr del presente siglo XXI, la generación de investigadores venidera confrontará con una sociedad drásticamente alterada. En ella el lugar y el significado de la edad en las estructuras y en las vidas puede decirse que están en proceso de cambio. En este sentido, otro concepto útil es el de *formación de normas de cohorte*. Se piensa en un proceso continuo, en el cual las conductas y las actitudes que se desarrollan dentro de una cohorte en respuesta al cambio social, se cristalizan como nuevas normas o ideologías –nuevos significados- que entonces prevalecen e influyen en todos los estratos de edad y estructuras sociales. Este concepto requiere mucho desarrollo futuro, aunque ha sido

delineado en los intentos previos por especificar el interjuego entre vidas y estructuras (como con el significado cambiante de la “niñez” durante la Revolución Industrial).²⁰

Los elementos conceptuales de la formación de normas de cohorte, tal como se observa en los relatos históricos, pueden ser descriptos como un proceso dialéctico (Riley, 1978): a) en respuesta al cambio social, muchos individuos en la cohorte comienzan a cambiar sus vidas desarrollando nuevos patrones y regularidades de conducta y pensamiento típicos de la edad; b) estos patrones son entonces definidos como normas, expectativas y reglas apropiados para la edad, que se institucionalizan como criterios cambiados en las estructuras sociales; a su turno, estos cambios estructurales redirigen el pensamiento y la conducta relacionados con la edad hacia posteriores cambios en las vidas, los cuales entonces afectan a las estructuras y así en más.

Estos elementos pueden visualizarse en la respuesta *actual* al retraso estructural: cada cohorte está ejerciendo una fuerza colectiva a medida que se mueve a través de la sociedad, presionando para el ajuste no sólo en la forma de los roles sociales sino también en los significados y expectativas subyacentes. No es sorprendente que mucha gente ya no acepte pasivamente las restricciones etarias que debieron enfrentar a medida que envejecían. Más bien, piensan y actúan de nuevas maneras que desafían las instituciones sociales anacrónicas que han marginado tanto a los viejos como a los jóvenes en nuestra sociedad. La gente misma está creando oportunidades originales que reducen los problemas del retraso estructural. Y no sólo son los viejos más saludables y vigorosos sino también los discapacitados e institucionalizados los que cada vez más demandan roles significativos. La gente más joven también está alentando el cambio. La muy

²⁰ Entre los ejemplos tempranos de la formación de normas de cohorte, comenzamos con un análisis de los significados cambiantes del *género* que parecen significativos también para la *edad*. Los datos sobre los cambios producidos durante el siglo en la vida laboral de las mujeres, proveen pistas acerca del interjuego con los cambios en las estructuras. Volviendo 100 años atrás, pudimos comenzar a trazar el interjuego a medida que proporciones cada vez más grandes de mujeres en cada cohorte sucesiva pasaban sus vidas adultas en la fuerza laboral. A renglón seguido, se hizo claro que las *estructuras* también estaban cambiando, a medida que más y más empleadores abrían roles laborales para las mujeres. De forma igualmente gradual, las *normas* construídas dentro de las estructuras familiares y laborales también cambiaron: primero, se hizo aceptable que las mujeres trabajaran; entonces a menudo *era esperado* que las mujeres *deberían* trabajar. A medida que el interjuego continúa en el futuro, estas alteraciones en las estructuras tanto del trabajo como de la familia, acarrearán, a su turno, todavía más cambios en cada aspecto de la *vida* de las mujeres. El significado de los roles de las mujeres, como también de los roles complementarios de los hombres, han sufrido una revolución (Riley, 1992).

ocupada gente de mediana edad reclama una parte de las incontables horas de tiempo libre que a menudo resultan muy pesadas a los viejos jubilados. (Riley, M., 2000)

Por supuesto, el proceso dialéctico del cambio en las normas no siempre comienza con la gente cuyas acciones individuales para modelar su propio destino coadyuvan para transformar las estructuras sociales. Algunas veces el proceso es iniciado por los líderes del gobierno o la industria, o de organizaciones de la comunidad²¹. Cualquiera sea su fuente, el proceso de formación de normas implica el continuo interjuego entre estructuras y vidas, el que a menudo se ramifica a través de todos los estratos de edad y varias generaciones (Mayer, 1988).

BIOGRAFÍAS COMPLEJAS E INCIERTAS

LA NUEVA FLEXIBILIDAD TEMPORAL DEL CURSO DE VIDA Y LAS TRANSFORMACIONES DEL TRAYECTO DE VIDA

Anne Marie Guillemard, ha construido el concepto usualmente utilizado de Biografía Incierta que, si bien no podría entenderse como un paradigma en sí mismo, completa las construcciones paradigmáticas expuestas precedentemente. Es así que, la mayoría de los científicos de la ciencias sociales adoptantes de la perspectiva del trayecto de vida coinciden en afirmar que el ciclo de vida tripartito de la sociedad industrial experimenta profundas transformaciones y que las trayectorias biográficas de los individuos ya no siguen la división en tres tiempos (sucesivos, muy distintos entre sí y ordenados) de la vida, que caracterizaba a dicha sociedad. Estas trayectorias son ahora infinitamente más complejas. Más allá de este diagnóstico, ampliamente compartido, el examen de la literatura existente sobre esta cuestión revela diferencias en las interpretaciones de los cambios en curso.

Algunos autores, como es el caso de Beck, hablan de una creciente “*des-estandarización*” del trayecto de las edades, que acompaña la des-estandarización del trabajo y la generalización de la inseguridad profesional²². Heinz, por su parte, cuando se

²¹ La creación y demandas de la Agrupación 50-60 puede ser tomada como un ejemplo de presión para el cambio estructural.

²² Ulrich Beck, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier, 2001 p.304-305.

esfuerzo por hacer un balance de los análisis comparativos sobre las reestructuraciones actuales del transcurso de la vida, advierte la aparición de un trayecto cada vez más aleatorio e imprevisible²³. Prosigue su análisis precisando que este carácter “contingente” del curso de vida se debe principalmente a las secuencias desordenadas de empleo y de desempleo que se alternan a partir de ahora en los trayectos profesionales. Señala que los calendarios y la sucesión de las secuencias surgen de las políticas de reestructuraciones industriales y de las instituciones de protección social que se hallan presentes en cada país. Castells (1998), en su análisis de la sociedad en redes, arriba a conclusiones bastante similares a propósito de las temporalidades sociales y del ciclo de vida. Establece que el espacio de los flujos disuelve el tiempo al romper el orden de desarrollo de los acontecimientos, volviéndolos simultáneos. Según él, la disolución del ciclo de vida tripartito y la arritmia social son los elementos que caracterizan de aquí en adelante al trayecto de las edades. También M. Bessin (1993)²⁴ al interesarse en los reajustes actuales de los tiempos sociales y en las consecuencias que acarrearán sobre la organización del curso de la vida, constata una “*des-institucionalización*” de su organización tripartita. Según él, la nueva flexibilización temporal habría engendrado, más que una multiplicación de las edades de la vida, una confusión –ebullición– de las edades y una nivelación de los umbrales de edad. El trayecto de las edades ya no es más, como lo era en el modelo tripartito, lineal, irreversible, funcionalmente segmentado en etapas marcadas por el predominio de un tiempo social y caracterizado en consecuencia por la monocronía. A partir de ahora, es posible observar un nuevo entrelazamiento de los tiempos sociales producido, en gran medida, por la evolución de las esferas profesionales y familiares. El tiempo cronológico de la “edad adulta en el trabajo” ya no juega más el rol central que tenía en el modelo tripartito. En consecuencia, se impone una “policronía”, acompañada inevitablemente por una des-sincronización de los calendarios biográficos. A partir de ese hecho, el tiempo social dominante ya no puede reducirse sólo al registro del *Cronos*. M. Bessin propone el nuevo paradigma del *Kairos*, con el fin de

²³ Heinz, W. R. (2001) habla de un « *contingent life course* » (p. 6 y 7). Ver: “Work and the life course: A cosmopolitan-local perspective”, en W. Marshall et al. (editores), *Restructuring work and the life course*, Toronto, University of Toronto Press, p.3-22.

²⁴ Ver, en particular, M. Bessin (1993), “Les seuils d’âge à l’épreuve de la flexibilité temporelle” en Cátedra Quetelet, *Le temps et la d mographie*, y también M. Bessin (1996), « Les catégories d’âge face aux mutations temporelles de la société », *G rontologie et société*, 77, p.45-57.

pensar una temporalidad en la que la regulación a través de las normas retroceda a favor del actor, que será quien elige el momento favorable para realizar su acción.

Los aportes de las investigaciones sobre el trayecto de vida, radican en que tratan las interacciones entre un análisis microsociedad de las trayectorias biográficas individuales y uno macrosociedad ligado a la forma en que la institución del ciclo de vida estructura los trayectos individuales²⁵. De esta manera, tiende un puente entre las instituciones de base de la sociedad y las vidas individuales.

En tanto institución, el trayecto de vida es un modelo de desenvolvimiento de la vida, que comprende sistemas de reglas y de normas que tienen una función de socialización y de regulación. Ordena el movimiento de los individuos a lo largo de la vida siguiendo secuencias de posiciones que confieren status y roles. Tiene también una función simbólica, ya que fija las temporalidades y los horizontes con respecto a los cuales se desarrollan las acciones. En consecuencia, cuando nos referimos a una “*des-institucionalización*” del trayecto de vida, tratamos los cambios acaecidos en el marco normativo de las biografías. De la misma manera, es a ese nivel que opera una nivelación (*arusement*) progresiva de los umbrales y una confusión (*brouillage*) de las edades.

Por el contrario, al nivel de las trayectorias de vida que los individuos efectivamente transitan, las transformaciones observadas corresponden a una “*des-estandarización*” de los trayectos individuales. Asistimos entonces a una diversificación de las biografías, que se vuelven más inciertas y aleatorias a medida que se diluye el marco normativo del trayecto de las edades. La inscripción del individuo en secuencias ordenadas de posiciones ya no es tan marcada. Como contrapartida, el individuo dispone de un margen de elección más amplio. Siguiendo lo enunciado por Beck, los trayectos biográficos se vuelven “*auto-reflexivos*” (Beck, 2001). Aquello que era el resultado de un “*formateo*” social, se vuelve objeto de una elaboración personal. Todos los analistas coinciden en subrayar ese cambio: el aumento del dominio individual sobre el tiempo, que conduce a trayectorias biográficas cada vez más negociadas y en consecuencia, más diversas.

²⁵ Ver Guillemard, A-M. (1999), « Cycle de vie », en A. Akoun, P. Ansart (directores), *Dictionnaire de Sociologie*, Robert, Le Seuil, p.129-130.

LAS POLÍTICAS SOCIALES: INSTITUCIONES CLAVE PARA DAR FORMA AL CURSO DE VIDA.

Los estudios sobre el trayecto de las edades establecieron las fuertes interacciones que existen entre las instituciones de políticas sociales y la organización social del desenvolvimiento de la vida. Se demostró que el advenimiento de los sistemas de protección social había constituido un poderoso elemento de institucionalización de un ciclo de vida tripartita. De esta manera, las leyes sobre el trabajo infantil primero y sobre la edad de jubilación después, o aquéllas sobre la escolaridad obligatoria para los jóvenes, desempeñaron un rol clave en la construcción de una organización tripartita, propia de la sociedad industrial, del curso de vida. El Estado de bienestar, a través de sus derechos sociales universales y sus reglas formales, formuladas especialmente en términos de edad cronológica, condujo a una estandarización de los acontecimientos de la vida y a una institucionalización del trayecto de las edades. Una de sus mayores contribuciones fue, ciertamente, distribuir las funciones y las actividades sociales entre esas tres esferas principales de la vida que son la Escuela, la Familia y el Trabajo, y, en consecuencia, asegurarse de que estuvieran perfectamente delimitadas. Así, todos los elementos constitutivos de la institución tripartita del trayecto de vida se establecieron progresivamente a través de su funcionamiento: la cantidad de etapas de edad sucesivas, su contenido social, el calendario de las transiciones de una edad a la otra, la naturaleza de esas transiciones y los hitos que marcan el umbral de cada una de ellas, y, por último, las formas de solidaridad o de competencia que ligan entre sí a las edades.

Al nivel de las trayectorias de vida, los sistemas de protección social desempeñaron también una función central al autorizar el advenimiento de trayectos biográficos individualizados y legibles a largo plazo, tal como lo señalan Mayer y Schoepflin (1989): “Con el Estado-Benefactor, el transcurso continuo de la vida se transforma en una serie de etapas, cada una de las cuales tiene una definición formal estricta (...) la periodización del curso de la vida y la multiplicación de las divisiones entre las edades, realizadas por los sistemas de seguridad social, se organizan en un modelo biográfico de existencia.”²⁶

²⁶ N. del T: Traducido al español a partir de la versión francesa.

Una sociedad industrial cuya organización temporal se descompone

En cada modelo de sociedad se asocian estrechamente formas de empleo, contenidos de protección social y un modo particular de organización del curso de la vida, que configura las relaciones que pueden tener los individuos con respecto al tiempo y al porvenir. Robert Castel (1995) estableció claramente, en el plano socio-histórico, la asociación entre un status de actividad – el salario- y un sistema extensivo de protección social contra los riesgos. Esta asociación caracteriza a la sociedad industrial, “salarial”. Como lo señalaron con claridad los aportes de la sociología del trayecto de las edades y de la estratificación por edad (Riley et al., 1972), el ritmo tripartito de organización de las edades constituye el tercer elemento fundamental necesario para aprehender ese modelo. La organización específica entre las esferas del trabajo, de la protección social y del trayecto de vida ha constituido un sistema y ha conferido a la sociedad industrial su propia temporalidad. Es esta configuración específica la que se desarticula hoy en día y lleva a una des-concordancia de los tiempos y a una nueva flexibilidad temporal del curso de la vida. Antes de intentar hacer inteligibles las recomposiciones que actualmente se llevan a cabo sobre los tiempos de vida, examinemos el régimen temporal de la sociedad industrial. El tiempo industrial es lineal, segmentado y mono-crono. Se basa en una oposición binaria entre un polo dominante, el del tiempo de trabajo, cronométrico y pasible de ser medido, y el polo del tiempo de la inactividad, definido como el reverso del trabajo. El tiempo del trabajo, etapa central del desarrollo de la vida, se transforma en el tiempo pivote sobre la base del cual se agregan todas las otras temporalidades sociales. Sin duda, la relación social de subordinación contribuye al triunfo de ese tiempo de trabajo, que impone su tiempo cuantitativo lineal y divisible al conjunto del curso de vida.

Las instituciones extensivas de protección social contra los riesgos, que constituyen el exacto complemento de la subordinación del status salarial, y que se desarrollan a la par de él, van a reemplazar y sistematizar el carácter cronológico y segmentado del trayecto impulsado por la esfera del trabajo. Su aparición y su reforzamiento van a dar nacimiento a la institución tripartita del curso de vida, con sus tres edades sucesivas de vida, cuyas funciones están bien diferenciadas –formación, trabajo, jubilación– y sus divisiones cronológicas claramente delimitadas. A partir de ese momento, la edad se

impone como marcador cronológico del curso irreversible de la vida. Brinda un ritmo acompasado a las etapas estables de las biografías individuales y señala el paso de una etapa a la otra. Esta cronologización de los cursos de vida se amplifica aún más a raíz de las políticas públicas, que funcionan como una “policía de las edades”, dándole los toques finales al edificio normativo que enmarca a las trayectorias²⁷. La predominancia del tiempo de trabajo sobre los otros tiempos de la vida muestra la sincronización de los calendarios biográficos alrededor del calendario profesional.

La entrada a la vida y a la edad adulta significaba simultáneamente, para el hombre, el acceso estable al mercado de trabajo y a la formación de una familia con el matrimonio, seguido casi inmediatamente por la llegada de los primeros hijos. Conviene destacar que este modelo tripartito del curso de vida sólo fue un estándar para los hombres, considerados como jefes de familia y proveedores. Las mujeres, que durante mucho tiempo estuvieron al margen del trabajo asalariado, conocen una temporalidad diferente, orientada hacia la esfera doméstica y las actividades relacionadas con el cuidado. Su participación en la esfera del trabajo era sólo una contribución. A pesar de ello, el tiempo dominante, cronológico y tripartito, las afectaba indirectamente, en especial a través de las instituciones de protección social, a las que tenían derecho indirectamente gracias a los derechos sociales acumulados por el varón asalariado. La entrada de las mujeres en el mercado de trabajo cuestiona el modelo femenino tradicional de trayectos de edades, el cual, aunque seguía sometido al ritmo tripartito estándar, conservaba una flexibilidad temporal mayor que la del modelo masculino. Las mutaciones que están en curso actualmente deberían hacer que los esquemas de desarrollo de la vida, según el sexo, fueran más parecidos entre sí, ya que la flexibilidad y la policronía se imponen a partir de ahora tanto a los hombres como a las mujeres. En la actualidad, la organización característica de la sociedad industrial, basada en la esfera del trabajo, de la protección social, y del trayecto de vida, se desarticula. Aparecen, en consecuencia, tanto una nueva flexibilidad temporal como una des-concordancia de los tiempos de la vida. Esta evolución se advierte principalmente en los tiempos del trabajo, ligados al retroceso del sistema fordista de producción y al surgimiento de una sociedad

²⁷ Ver A.-M. Guillemard (2001), “Age Policy”, artículo 6, 3, 15, en N. Smelser (ed.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, Elsevier, La Haye.

de la información, de las redes, y del conocimiento. En primer lugar, la carrera se ha fragmentado, la vida en el trabajo y el trayecto profesional son cada vez menos unidimensionales y continuos. Como corolario, el tiempo de trabajo está menos concentrado, es más discontinuo, y la vida activa se ve interrumpida por períodos de formación y de inactividad. Asistimos a una redistribución de los estados de actividad e inactividad a lo largo de la existencia y a su combinación compleja en un número creciente de estados que se alternan a lo largo de ella, sin transiciones marcadas. Se puede discernir un nuevo entramado de los tiempos sociales.

En segundo lugar, la arquitectura de la protección social, fuertemente basada en una distribución tripartita de las edades y de los tiempos sociales a lo largo del ciclo de vida, está quebrantada. Se ponen en marcha nuevos programas sociales intermedios, a menudo *ad hoc*, para responder a las dificultades de empleo y a las nuevas formas de precariedad que aparecen (en particular, múltiples programas de inserción social y profesional de los jóvenes, diversos tipos de jubilación anticipada, contratos de reinserción laboral...). La característica de estos programas es que abren la puerta a derechos que ya no se encuentran tan directamente condicionados por la actividad profesional y que a menudo están al margen del régimen general de protección social. Modifican profundamente la naturaleza de los derechos sociales abiertos y los fundamentos de la protección social, como hemos podido observar en el caso del cese anticipado de actividad. En ciertas oportunidades, cuestionan el vínculo que, en el status salarial, unía al empleo con la protección social.

Por último, la organización tripartita del ciclo de vida, en la que los tiempos sociales sucesivos encajaban como piezas ajustadas en un trayecto ordenado y previsible, se descompone. Todo aquello que formaba parte de sus características propias: jerarquización, cronologización, estandarización y temporalización, se deshace. Estas conmociones desembocan en dos consecuencias críticas. En primer lugar, se produce una crisis de la normatividad. El marco normativo del trayecto de las edades pierde pertinencia. Se observa una des-institucionalización del curso de la vida. Las regulaciones de los sistemas de protección social continúan operando según los principios que consideran que las trayectorias son lineales y que las edades están compartimentadas. Aún cuando los itinerarios de vida se han des-estandarizado, continúan apoyándose en

categorías uniformes y universales como la edad. Estos desfasajes entre normas antiguas y nuevas realidades generan incertidumbres, pero también provocan fallas en la cobertura de los riesgos sociales y en la equidad de los mecanismos de distribución. Sin embargo, este desvanecimiento del marco normativo tiene una contrapartida positiva para los individuos: un nuevo potencial de soberanía sobre el tiempo. Empero, hace falta que estén dadas las condiciones necesarias para que éstos puedan ejercerla.

En segundo lugar, aparece una *crisis de las anticipaciones (crisis de previsibilidad)*. Ésta proviene principalmente de la des-temporalización del trayecto de las edades, y de sus consecuencias sobre la imprevisibilidad y la inestabilidad de las nuevas trayectorias de vida. Los referentes temporales se diluyen y las etapas se mezclan. Esta dificultad para anticiparse tiene serias consecuencias en los sistemas de protección social en vigor. La dimensión temporal es, en efecto, particularmente importante en lo que respecta a estos sistemas, que exigen una capacidad de anticiparse a los riesgos que sea anterior al momento en que la sociedad se haga cargo de ellos (Lautmann, 1996). Una parte esencial de la legitimidad de estos sistemas radica en que resulte evidente la existencia de un horizonte a largo plazo para todos los actores, justo en el momento en que este horizonte se hace más pequeño a medida que crecen las incertidumbres ligadas a la trayectoria. Esta crisis de las anticipaciones desemboca por ende en una crisis de legitimidad de los Estados de Bienestar.

DES-INSTITUCIONALIZACIÓN DEL CURSO DE VIDA DES-ESTANDARIZACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS

Reducción y fragmentación del tiempo de trabajo

Se observa, una reducción cuantitativa del tiempo de trabajo. Sin embargo, la verdadera revolución de las temporalidades radica, sobre todo, en la fragmentación y la individualización de ese tiempo. Estos rasgos marcan el fin del homogéneo régimen fordista del tiempo. Desembocan en el crecimiento de una des-concordancia y de una diversificación de los regímenes de temporalidades. El tiempo de trabajo no solamente ha experimentado transformaciones cuantitativas. No solamente se ha reducido y

concentrado en un período más corto de la existencia. Ha cambiado de naturaleza, se ha fragmentado e individualizado.

Existe una mayor diversificación de los tiempos y de los horarios de trabajo entre los diferentes países, así como una creciente diferenciación de la duración del tiempo de trabajo en el seno de cada uno de ellos. Esta fragmentación del tiempo de trabajo debe ser comprendida en función de la disolución del modelo industrial de producción, y del régimen de temporalidad al que éste daba lugar. Asistimos a la desintegración de su forma de trabajo, basada en una relación asalariada de subordinación duradera y estable, en un empleo de tiempo completo, en tareas precisas a realizar, en un plan de carrera pensado para toda la vida. Se cuestiona el principio mismo de una temporalidad normal y de un tiempo homogéneo. Esta desaparición de la norma homogénea puede observarse en múltiples ocasiones.²⁸

Las disciplinas colectivas del tiempo de trabajo y sus normas homogéneas declinan. Los tiempos de trabajo se dispersan a lo largo de la existencia, se diversifican y se individualizan.

Esta nueva concepción del tiempo de trabajo, heterogénea e individualizada, está acompañada por una correlativa modificación de la calidad del tiempo de trabajo. La intensificación del tiempo de trabajo va a la par de la reducción cuantitativa y de la individualización de mismo. El trabajo exige ahora una implicación subjetiva más fuerte por parte del trabajador.²⁹

Más allá de la fragmentación del tiempo de trabajo, se observa una mezcla de los diferentes tiempos sociales a lo largo de todo el trayecto de las edades. La concordancia de los tiempos y la sucesión ordenada de las edades, que prevalecían en la sociedad

²⁸ La extrema diversificación de los horarios y de las modalidades de trabajo es un claro testimonio de ello. El número de asalariados que tienen el mismo horario todos los días y que trabajan la misma cantidad de días todas las semanas disminuye rápidamente. En el Reino Unido, donde no existe una regulación legal del tiempo de trabajo, sólo el 10 % de los empleados trabaja 40 horas por semana. También las nuevas formas de organización del trabajo tienden a los horarios y ritmos de trabajo flexibles, como el "*just-in time*", la des-jerarquización, el desarrollo de la horizontalidad a través de unidades autónomas, la organización en red, etc. De la misma manera se expanden nuevas formas de empleo, atípicas: contratos de duración determinada, trabajos temporarios, trabajo independiente, pluriactividad. Entre los diferentes indicadores que pueden utilizarse para dar testimonio de esta evolución cualitativa del tiempo de trabajo, podemos citar los empleos flexibles. El número de trabajadores en este tipo de empleo aumenta rápidamente. (Guillemard, 2000)

²⁹ Los nuevos procedimientos de calidad total y de certificaciones ISO son prueba de ello.

industrial, se ven seriamente afectadas. La oposición binaria entre trabajo y no-trabajo ya no es operativa y esos dos tiempos sociales se han des-solidarizado.

El tiempo de trabajo constituía el centro de la vida de los individuos. Los otros tiempos sociales eran un agregado. El tiempo de formación era un tiempo para prepararse para el trabajo. La jubilación era una recompensa a la labor realizada, que asumía la forma de un derecho, al final de la vida, al descanso acumulado. Éste representaba algunos años de modesta felicidad antes del desenlace fatal. Así, los tres tiempos sociales se sucedían de manera lineal, ordenada y previsible, delimitando las tres etapas de la existencia.

La flexibilización y a la individualización de los trayectos de vida pueden verse de la misma manera que antes se observaba una nueva flexibilización e individualización del trabajo. A partir de ahora, trabajo y tiempo libre están estrechamente compenetrados en cada edad. El tiempo libre se hace presente dentro del tiempo de trabajo y ya no se encuentra únicamente en los dos extremos del ciclo de vida.³⁰ El auge de esta desconcordancia de los tiempos, ligada a la des-especialización de las edades, puede ser apprehendida a través de una serie de indicadores. Se puede observar así que el índice de inactividad aumenta en todos los grupos de edad y que el desempleo y los empleos atípicos están cada vez más difundidos a toda edad. Actualmente, la vida activa se ve interrumpida, cada vez más frecuentemente, por períodos de reciclaje y de formación.³¹

³⁰ El éxito que tienen en toda Europa las licencias que los padres se toman para atender a la educación de sus hijos, el desarrollo de los años sabáticos y de los tiempos dedicados a la formación dentro del empleo, la multiplicación de las licencias dedicadas a la formación o de las cuentas de "ahorro de tiempo" dan cuenta de esta nueva imbricación de los tiempos sociales. (Guillemard, A. M., 2000)

³¹ Ya no se limitan a los grupos cuya fragilidad es mayor en el mercado de trabajo; el empleo temporal, una de las categorías del empleo atípico, aumentó considerablemente entre 1985 y 1998, en la Unión Europea. En 1985, el empleo temporal representaba el 9% del empleo asalariado en la Unión Europea; en 1998, era del 12,7%. El progreso de la forma temporal de empleo afecta ahora a ambos sexos y a todos los grupos de edad, ya no solamente a los más jóvenes. Sin embargo, éstos están un poco más expuestos a esta forma de empleo que los pertenecientes a la franja de edad comprendida entre los 25-49 años: el 4,8% de los primeros contra el 6,8% de los segundos. Además, es necesario señalar que la proporción de aquellos que transitan un empleo temporal de manera forzada (porque no han podido encontrar un trabajo permanente) es muy importante para los grupos de edad mediana y elevada (45,8% para los 25-49 años y 46,1% para los 50-64 años), mientras que es más reducida (27,1 %) para los jóvenes de 15 a 24 años.

Por último, la formación ya no es exclusiva de la juventud. Los tiempos de formación ya no están limitados a los más jóvenes, sino que están presentes en todas las edades. En 1994, en el Reino Unido, el 25% de los estudiantes recién inscriptos en la enseñanza superior tenía 30 años o más. La proporción de esa clase de edad es igualmente elevada en Dinamarca y en Suecia (18%). (Guillemard, A. M., 2000)

Las etapas de edad ya no están marcadas por la monocronía y la división en compartimientos de las actividades. La policronía es la regla que impera en todos los tiempos de la vida. Incluso la vida durante la jubilación está signada por esta desespecialización de las edades. En apariencia, la jubilación sigue estando caracterizada, más que nunca, como el tiempo de la inactividad indemnizada. Sin embargo, los trabajos que hemos realizado sobre las prácticas de los jóvenes jubilados o de aquellos que se han acogido a una jubilación anticipada, han puesto en evidencia la aparición de nuevos comportamientos durante la jubilación, que están lejos de poder ser reducidos a la dupla retiro-ocio, que había constituido la práctica dominante durante largo tiempo³². Los jubilados, reniegan a través de sus comportamientos y sus dichos el modelo tradicional de la jubilación como una tercera edad puramente consumista, que sucede a una segunda edad de la vida consagrada a la producción y al trabajo. Rechazan el principio de un tercer tiempo de la vida dedicado exclusivamente al ocio. Desean continuar siendo socialmente activos y útiles, para poder conservar, como contrapartida, un rol de actor social y de plena ciudadanía.

Focalizando en el examen de la evolución de la naturaleza de las transiciones entre las edades, la confusión (*brouillage*) de las edades conmociona la secuencia ordenada y jerarquizada de las etapas de la vida especializadas en un solo tiempo social. En consecuencia, cuestiona a la vez tanto el principio de las transiciones claramente demarcadas entre las diferentes edades, como el rol de los umbrales de edad cronológicos, que constituían las referencias temporales que marcaban el momento del pasaje de un estatus estable a otro. Las existencias ya no siguen un ritmo de etapas ordenadas, bien diferenciadas entre sí, de transiciones claramente demarcadas entre estatus bien definidos. Las biografías son cada vez más contingentes (Heinz, 2001). Es más factible poder observar pasajes parciales y reversibles hacia estatus inciertos. Hoy en día no resulta extraño ver que alguien vuelve a fundar una familia a los 40 o 50 años, que experimenta una paternidad o maternidad tardías, que se embarca a los 40 años en una

³² Ver sobre este punto en particular A-M. Guillemard, *La Retraite en mutation, recherche FEN IRES 1991*, 186 p., y de la misma autora « Utilité sociale des retraités et des personnes âgées », *CLEIRPPA Infos*, número especial fuera de serie, 1993, p.23-27.

nueva formación o se transforma en un desempleado a largo plazo, que a los 35 vuelve a vivir a casa de sus padres porque se ha quedado sin trabajo... (Guillemard, 2000)

Se puede observar una desaparición gradual de los ritos de pasaje de una edad a otra, tales como la comunión, el servicio militar, el matrimonio, las ceremonias de despedida para los que se jubilan. Esto constituye otro indicador de la nivelación de los umbrales de edad y refleja el debilitamiento de la regulación colectiva del curso de vida.

BIOGRAFÍAS COMPLEJAS E INCIERTAS

El nuevo entramado de los tiempos sociales y la des-sincronización de los diferentes calendarios (profesional, familiar, educativo), engendran itinerarios biográficos que ya no corresponden a las secuencias tradicionales de la organización tripartita del trayecto de vida.

Las trayectorias biográficas son, para cada individuo, cada vez más complejas y se diferencian cada vez más de un individuo a otro. El retroceso de la preparación normativa del curso de vida y su des-institucionalización está, inevitablemente, acompañado por una des-estandarización de las trayectorias individuales. En consecuencia, estas últimas son cada vez más difíciles de descifrar y de prever. Conviene señalar, sin embargo, que el aumento de las diferencias interindividuales en materia de biografías no se traduce en el abandono generalizado del modelo tripartito del trayecto de las edades. Podemos observar cómo subsisten trayectorias que adoptan el modelo tradicional, al mismo tiempo que surgen nuevos modelos biográficos, y todo esto ocurre en el seno de las sucesivas generaciones. Podemos citar, por ejemplo, el desarrollo de la paternidad / maternidad tardías.

Hemos visto que esta situación desembocaba en la aparición de una doble crisis para los individuos: crisis de la normatividad y crisis de las anticipaciones (previsibilidad), aún cuando, como contrapartida, éstos pueden haber ganado un cierto margen de maniobra para negociar y moldear sus itinerarios de vida.

LA TEORÍA SOCIAL DEL ENVEJECIMIENTO. DESARROLLO HISTÓRICO.

El análisis de las construcciones teóricas más sobresalientes de la corta historia de la gerontología social, ha sido abordado por los especialistas desde distintas perspectivas que se complementan y entrelazan entre sí:

1. J. Hendricks distingue tres generaciones de desarrollo teórico en gerontología. Utiliza la metáfora de las generaciones para poner de relieve que los desarrollos teóricos en gerontología social si bien pueden dividirse claramente en tres etapas, se han ido construyendo a partir de -continuando o rechazando- las teorías de la etapa anterior.
2. P. Passuth y V. Bengtson adoptan la perspectiva trigeneracional de Hendricks, situando los desarrollos teóricos dentro de las tradiciones más generales de la teoría sociológica y destacando sus antecedentes en las teorías gerontológicas correspondientes a generaciones teóricas anteriores. Su interés radica en que se comprenda que las teorías actuales de la sociología del envejecimiento tienen una historia intelectual que es importante conocer.
3. Los enfoques de K. Ferraro y V. Marshall se basan fundamentalmente en la distinción entre las teorías de nivel de análisis micro y macro social. La dimensión micro-macro diferencia aquellas perspectivas teóricas cuyo enfoque se centra en los procesos psicosociales a nivel de la interacción, de los que abordan las estructuras sociales a gran escala. Marshall ha denominado perspectivas "*de enlace*" a aquellas que intentan integrar ambos niveles de análisis, situando al individuo o la interacción entre individuos en el contexto de las grandes estructuras sociales. Considera que *enlace* es un término apropiado porque todas las teorías o perspectivas englobadas en esta categoría van más allá de proponer, simplemente, un nivel de análisis intermedio, dado que argumentan que los procesos que operan en un nivel, ya sea este macro o micro, siempre están de alguna manera ligados al otro. Sólo difieren en cuanto a la forma en que estos enlaces tienen lugar.
4. Marshall hace una segunda distinción entre teorizaciones "*normativas*", es decir, aquellas que se encuadran dentro de un paradigma epistemológico positivista, e "*interpretativas*", más ligadas al abordaje cualitativo. Esta dimensión normativo-interpretativa diferencia las perspectivas que toman poco en cuenta la posibilidad de autonomía personal de aquellas que consideran la capacidad de elección individual. Los abordajes normativos dan prioridad a la sociedad sobre el individuo en tanto que los interpretativos dan más crédito a la agencia individual. Reserva el término *puente* para las perspectivas intermedias entre lo normativo y lo interpretativo. Mediante su tipología Marshall propone que el desarrollo teórico en el campo de la sociología del envejecimiento se inició con microteorías normativas, pasándose luego a las macroteorías normativas y finalmente a las teorías interpretativas que reúnen los niveles de análisis micro y macro sociales.

Lynott y Lynott (1996) también diferencian tres períodos, pero desde una perspectiva diferente. Consideran un primer período *preteórico*, un segundo período *teórico* y un tercer período *metateórico*, separados por dos momentos de transformación. La primera transformación comienza con la publicación de la teoría del descompromiso (Cumming & Henry, 1961) que constituye el primer intento serio de construir teoría social sobre el envejecimiento. La segunda, que da lugar al tercer período, comienza a fines de los setentas e inicio de los ochentas. Su calidad transformadora radica en la mirada crítica que se hace caer sobre la teoría misma, a la que se le atribuye la construcción de categorías y estructuras de edad que crean o dan forma al proceso del envejecimiento. Es en este sentido que inicia un período metateórico, bajo la influencia del construccionismo social, la sociología crítica, la economía política y el postmodernismo.

En la teoría social del envejecimiento se distinguen, entonces, tres etapas de conceptualización teórica. La primera de ellas se extiende desde 1949 hasta 1969, período en que se publicó la “primera generación” de teorías: teoría de la actividad, teoría del descompromiso y teoría de la subcultura y el envejecimiento. En un segundo período de desarrollo teórico, que se extiende desde 1970 hasta 1985, surgieron la teoría del fracaso/competencia social, la teoría del intercambio, la teoría de la modernización, la perspectiva del curso de la vida, la estratificación por edad y la economía política del envejecimiento. Asimismo, comenzó a aplicarse la perspectiva de la fenomenología social a los temas del envejecimiento. Desde fines de los ochenta, algunas de estas teorías han sido reformuladas, al tiempo que surgieron nuevas perspectivas, constituyendo lo que se ha denominado la “tercera generación” de teorías en gerontología: construccionismo social, intercambio social, curso de la vida, teoría feminista, edad y sociedad, economía política del envejecimiento y teoría crítica.

PRIMER PERÍODO DE DESARROLLO TEÓRICO³³

La primera generación de teorías surgió durante la década del sesenta, aunque hubo propuestas preliminares durante la década anterior. En particular *Personal Adjustment in Old Age* de Cavan, Burgess, Havinghurst y Goldhamer publicado en 1949 y *Older People* de Havinghurst y Albrecht en 1953, son considerados como los precursores de la gerontología social. Estos primeros esfuerzos estaban enmarcados dentro del abordaje de la psicología social y se interesaban en las distintas formas de actividad y grados de satisfacción en la vida. Con sus enfoques particulares cada uno de ellos, sin embargo, tenían en común el análisis a nivel micro social, pues se basaban en conceptos tales como roles, normas y grupos de referencia para explicar el grado de adaptación a la declinación que consideraban propia del envejecimiento. El funcionalismo estructural y el interaccionismo simbólico son las tradiciones teóricas sobre las que se construyeron estas primeras teorías sociales del envejecimiento. Por lo tanto, al tratar de explicar modelos adaptativos exitosos o disfuncionales, se centraban en el individuo como unidad de análisis, independientemente del contexto cultural o de la situación social.

El *funcionalismo estructural* (Parsons, 1951) considera que el comportamiento social debe entenderse desde la perspectiva del equilibrio del sistema social y, por lo tanto, en términos de su función dentro de la estructura de la sociedad. Los conceptos clave del funcionalismo son roles, normas y socialización. Las normas son las reglas compartidas sobre la conducta adecuada. Los roles son conjuntos de expectativas de comportamiento que constituyen un status particular. La socialización es el proceso por el cual los individuos internalizan las normas y valores de una sociedad. Los individuos forman parte del orden social respondiendo a las necesidades del sistema. El proceso facilita el funcionamiento eficiente de la sociedad. Al poner el acento en los aspectos

³³ Preferimos referirnos a períodos situando las teorías en función del año en que fueron expuestas debido a que su categorización en "generaciones" es controvertida, dado que los autores no se han puesto de acuerdo en cuanto a su ubicación en una u otra e incluso difieren con respecto a los años de comienzo cada generación. En efecto, los marcadores cronológicos de estas generaciones no coinciden entre Hendricks y Bengtson. Están de acuerdo en que la primera generación comienza en la década del sesenta y la segunda en los setentas. Pero Hendricks considera que la tercera comienza a mediados de los setentas, mientras que Bengtson la ubica alrededor de 1985. Nuestra clasificación sigue la línea de Bengtson.

normativos, la perspectiva funcionalista se centra en el consenso y la conformidad, más que en el conflicto, como características principales del orden social.

El *interaccionismo simbólico* (Blumer, 1969; Mead, 1934) destaca los procesos dinámicos y significativos, de la interacción social. Para esta perspectiva teórica, los individuos desarrollan un sentido de si mismos al interpretar la respuesta de los otros a su conducta. "Al asumir el rol del otro" los individuos intentan comprender la forma en que estos ven su comportamiento. El orden social es contingente a los significados compartidos que se desarrollan en el transcurso de la interacción.

El aporte del interaccionismo simbólico al estudio del envejecimiento es importante porque corrige la imagen estática de la interacción que presentan los abordajes funcionalistas, al reconocer una participación más activa del individuo. Éste no se "vuelve sus roles" como argumentan las perspectivas funcionalistas, sino más bien los va asumiendo en un proceso de adaptación de su conducta a las respuestas de los otros.

Quizás la principal limitación del abordaje interaccionista simbólico sea que su enfoque primario en el nivel de análisis micro social descuida el componente estructural del comportamiento social.

La teoría del descompromiso

La teoría del descompromiso constituye la aplicación más directa del estructuralismo funcional al tema del envejecimiento. El concepto de *descompromiso* hace referencia a una retracción considerada universal e inevitable, de las personas viejas con respecto a los roles característicos de la mediana edad. Es un proceso funcional tanto para el individuo como para la sociedad, ya que posibilita que las personas viejas cedan su lugar a la gente más joven y, al mismo tiempo, permite que los viejos se preparen para su retirada final, la muerte.

Para avalar sus postulados, los autores, Cumming and Henry (1961) presentan datos que indican una disminución tanto en la cantidad y la frecuencia de las interacciones sociales como en el compromiso emocional en la vejez. Sin embargo, el análisis de estos mismos datos permitió a Hochschild (1975, 1976) efectuar lo que se ha considerado la crítica más aguda a la teoría. La misma se resume en tres ítems que denomina respectivamente, "cláusula de escape", "variable ómnibus" y "suposición de significado".

La "cláusula de escape" hace referencia a que toda evidencia contraria a la hipótesis sustentada, aún la surgida de los mismos datos recabados por los autores, es desestimada por diversas razones. En efecto, si bien los datos indican que un porcentaje considerable de viejos no se descomprometen, los autores no consideran que los mismos refuten la teoría. Su "escape" consiste en describir a esos casos ya sea como personas que no han logrado una buena adaptación a la vejez, que se encuentran a destiempo en el proceso de descompromiso o bien que pertenecen a una elite biológica y/o psicológica. La "variable ómnibus" apunta al uso que los autores hacen de las variables "edad" y "descompromiso", mediante las cuales pretenden explicar la adaptación a la vejez, sin tener en cuenta que cada una de ellas abarca procesos muy diversos. La "suposición de significado" alude a que la teoría atribuye significados sin haberlos probado. Por ejemplo, los autores postulan que los viejos desean retirarse de la sociedad, pero no aportan datos que validen tal supuesto.

A pesar de sus limitaciones, la teoría del descompromiso ha tenido un efecto profundo en el campo de la gerontología social. Fue la primera teoría formal que intentó explicar el proceso de envejecimiento. La teoría alentó el desarrollo de teorías del envejecimiento opuestas. Aunque la versión original de la teoría del descompromiso ha sido criticada, algunos elementos de la perspectiva han sido actualizados y aplicados de nuevas formas.

La teoría de la actividad

La teoría de la actividad (Cavan, 1962; Havighurst & Albrecht, 1953), en contraposición a la del descompromiso, sostiene que cuanto más activas sean las personas ancianas, mayor satisfacción obtendrán en su vida. En realidad la teoría de la actividad no fue desarrollada explícitamente hasta que debió enfrentar el desafío de la teoría del descompromiso. En su formulación original (Cavan y otros, 1949; Havighurst & Albrecht, 1953) no estaba enmarcada dentro del interaccionismo simbólico. Sin embargo, en los desarrollos posteriores (Cavan, 1962) aparece más estrechamente ligada a esta corriente teórica, ya que en ellos se destaca la importancia de la interacción social en el desarrollo del concepto de sí mismo en la vejez.

Desde la perspectiva de la teoría de la actividad, el concepto de sí mismo está relacionado con los roles desempeñados. Como en la vejez se produce una pérdida de roles (por ejemplo, jubilación, viudez), para mantener un autoconcepto positivo éstos deben ser sustituidos por roles nuevos. Por lo tanto, el bienestar en la edad avanzada depende de que se desarrolle una actividad considerable en los roles recientemente adquiridos.

La teoría de la actividad proporciona la justificación conceptual al supuesto que subyace en gran cantidad de programas para los viejos: la actividad social es beneficiosa en sí misma y tiene como resultado una mayor satisfacción en la vida. Al mismo tiempo, sin embargo, la teoría supone que todas las personas viejas necesitan y desean mantenerse activos y participativos. Asimismo, la teoría pasa por alto que las distintas actividades tienen diferentes significados para las personas. Lemon y otros (1972), por ejemplo, en su intento por enmarcar la teoría de la actividad en términos del interaccionismo simbólico, encontró que la relación entre bienestar y actividad en la vejez depende del tipo de actividad: formal, informal, solitaria.

Teoría de la subcultura y el envejecimiento

Aunque la teoría de la subcultura del envejecimiento (Rose, 1964, 1965) presenta un interés funcionalista en las normas sociales, su tesis principal es que esas normas se desarrollan en la interacción con otros, con lo que se acercaría más al interaccionismo simbólico. La teoría sostiene que los ancianos están desarrollando su propia subcultura, basándose fundamentalmente en tres argumentos: (1) la exclusión de los viejos de las interacciones con otros grupos de edad; (2) el aumento de la interacción entre ellos como resultado de las políticas de segregación étnica (jubilación, hogares geriátricos) y (3) sus creencias e intereses comunes (por ej. el cuidado de la salud). Como subcultura, los viejos crean sus propias normas y valores específicos para su grupo. La subcultura de los viejos atraviesa otras distinciones de status —género, raza, clase social— de manera tal que desarrollan una identidad grupal.

El surgimiento de grupos activistas tales como los Panteras Grises y la Asociación Americana de Personas Retiradas, es considerado por Rose (1964, 1965) una prueba de que los viejos están desarrollando su propia subcultura. Sin embargo, su teoría ha sido

cuestionada a partir de investigaciones que indican que los viejos no comparten una conciencia grupal fuerte, ni como votantes ni en cuanto a sus actitudes y valores (Streib, 1965, 1985).

Ni el modelo del descompromiso, ni la teoría de la actividad, ni la idea de una subcultura de ancianos, han probado ser la herramienta predictiva útil que los gerontólogos buscan, aunque su utilidad subyacente como ayuda heurística permanece incuestionada. Hoy, en tanto los proponentes de estas tres perspectivas guardan silencio, sus preceptos continúan guiando calladamente gran parte de la investigación de la ciencia social (Monk, 1997)

SEGUNDO PERÍODO DE DESARROLLO TEÓRICO

A comienzos de la década del 70, se hicieron prominentes la gran teoría de la *modernización y el envejecimiento* y la gran perspectiva de *la estratificación por edad*. En sus comienzos el enfoque de ambos abordajes fue eminentemente macrosocial y normativo, es decir, enmarcado dentro del funcionalismo estructural. Pero luego con el reconocimiento cada vez mayor de la importancia de la diversidad cultural las teorías fueron evolucionando. Al enriquecerse con el aporte de perspectivas históricas, antropológicas y psicosociales, la perspectiva de la estratificación por edad fue dando lugar al surgimiento de la perspectiva del curso de la vida, menos normativa y menos macrosocial. A su vez, la reacción contra los supuestos tanto de la teoría de la modernización como de la estratificación por edad estimuló la emergencia de la *economía política* del envejecimiento y, el interés por incorporar nuevamente el individuo al análisis, condujo al surgimiento de la teoría del *intercambio* aplicada al envejecimiento, de la teoría del *fracaso/competencia social*, de la perspectiva del *curso de la vida* y al abordaje del envejecimiento desde la *fenomenología social*.

Teoría de la modernización

La teoría de la modernización (Cowgill, 1974; Cowgill & Holmes, 1972) intenta explicar las diferencias de status de los viejos tanto desde una perspectiva histórica como comparativa entre sociedades. Se centraliza en las condiciones macroestructurales de los

viejos en distintos contextos socioculturales. Se trata de un enfoque funcionalista en la medida que postula que el status de los viejos varía en función de sus relaciones dentro de un sistema de roles sociales distinto para cada sociedad según su grado de industrialización o modernización.

La teoría propone que el status de los viejos está en relación inversa al nivel de industrialización de la sociedad. Mientras en las sociedades preindustriales los mayores tuvieron un status elevado en virtud de su control sobre los recursos y su conocimiento de las tradiciones, en las sociedades industrializadas actuales tienen un status más bajo. Cowgill (1974) define cuatro elementos de la modernización -tecnología de la salud, tecnología económica, urbanización y educación masiva- que dan por resultado la disminución en el status de los viejos.

La teoría de la modernización supone una etapa del pasado en la que los viejos vivían en hogares multigeneracionales donde conservaban mucho poder, controlaban gran parte de los recursos de la sociedad y eran la fuente de las tradiciones sociales y de la información. Laslett (1965) se refiere a esta idealización del pasado como el síndrome del "mundo que hemos perdido". La teoría de la modernización no hace otra cosa que transformar esta versión popular en una teoría formal. Los análisis históricos más recientes ponen en duda la existencia de esta situación ideal de los viejos en las sociedades preindustriales, al tiempo que cuestionan como simplista la relación lineal entre grado de industrialización y status de los viejos. Las diferencias en la situación de los viejos dependen, más bien, de otros factores, tales como el género, la raza, la etnia, la clase social y el período histórico. (Haber, 1983; Quadagno, 1982; Stearns, 1982)

Estratificación por edad

La *estratificación por edad* (Riley, 1971; Riley, Johnson & Foner, 1972) ha sido una de las perspectivas de mayor influencia en la sociología del envejecimiento. Fundada sobre la tradición intelectual del funcionalismo estructural, se interesa básicamente en el "flujo" de las sucesivas cohortes de edad a lo largo del tiempo. Una cohorte de edad es un grupo de personas que han nacido al mismo tiempo y envejecen juntas. Cada cohorte es única no sólo porque tiene características propias en cuanto la distribución por género, clase social, etcétera sino, fundamentalmente, porque sus miembros comparten los

mismos acontecimientos históricos. La perspectiva postula además que la organización social de los roles según la estructura de edades da por resultado una jerarquía similar a la de las clases sociales y que la ubicación dentro de la estructura de edad influye sobre las posibilidades de obtener poder y prerrogativas.

Sin duda el modelo de la estratificación por edad es una propuesta teórica más amplia que cualquiera de sus predecesores. En primer lugar porque introduce herramientas conceptuales del campo de la estratificación social y la demografía. Además, porque destaca la existencia de variaciones significativas en el proceso de envejecimiento en función de la cohorte de nacimiento. En este sentido, el estudio de las cohortes dentro de la estructura de edades, brinda un marco conceptual apropiado para diferenciar los cambios asociados al envejecimiento en sí mismo de aquellos debidos a la pertenencia a una cohorte histórica determinada. En efecto, el modelo de la estratificación por edad ha contribuido, por ejemplo, a la reconsideración de premisas tales como la disminución del cociente intelectual con la edad (Schaie, 1979) y la mayor adhesión al conservadurismo político en la vejez (Cutler, 1983).

Sin embargo, también se han puntualizado limitaciones significativas. Una de ellas es que sobredimensiona la incidencia de la edad en el sistema distributivo de la sociedad (Cain, 1987; Hendricks & Hendricks, 1986; Streib & Bourq, 1984). Si bien uno de los indicadores de la clase social, como el ingreso, suele cambiar con la edad, no ha sido demostrado de manera concluyente que la estructura de edad es el mecanismo por el cual opera la estructura distributiva.

Por otra parte, sin desconocer la importancia del concepto de cohorte para comprender el proceso de envejecimiento, se ha cuestionado que el modelo de la estratificación por edad ha puesto el acento en las diferencias entre cohortes descuidando las variaciones dentro de las mismas. Y aún más, el análisis de cohorte, aunque contempla diferencias por género, clase social y raza, supone que quienes comparten una fecha de nacimiento experimentan el envejecimiento de forma similar, lo que deja poco margen para las particularidades individuales.

Teoría del intercambio aplicada al envejecimiento

La *teoría del intercambio* (Blau, 1964; Homans, 1961) aplica un modelo racional económico al estudio del comportamiento humano. Desde esta perspectiva, la vida social consiste en un conjunto de individuos que realizan intercambios sociales. Las razones de los individuos para interactuar con otros dependen de su cálculo de los costos y beneficios que obtengan de la interacción social. Esto es, los individuos se comprometen en interacciones que les proporcionan beneficios y se retraen de aquellas que les son costosas. Como tal, el orden social existe como un producto colateral de la optimización de los beneficios de los individuos. Dowd (1975) retoma esta teoría para aplicarla a la situación de los viejos. Sus postulados intentan dar una explicación de las causas por las cuales los viejos tienden a retraerse de la interacción social. En este sentido propone que los viejos tienen menos poder en su interacción con los más jóvenes porque poseen menos recursos (por ej., menores ingresos, más bajo nivel de educación, peor salud) y que la continuidad en la relación con los viejos termina siendo más costosa para los jóvenes. Como resultado, sólo aquellos viejos que tienen los recursos necesarios logran mantener sus relaciones con otros grupos de edad y seguir participando activamente en la sociedad. Al interesarse específicamente en el análisis de las interacciones de los viejos con otros grupos de edad, la teoría del intercambio suma una nueva dimensión al estudio del envejecimiento. Pero su enfoque puramente racional y económico adolece de limitaciones. Si bien es indiscutible que las interacciones humanas incluyen el factor del intercambio, es decir, un continuo dar y recibir, la teoría entiende que un interés racional rige las mismas. Y aún más, pasa por alto la calidad de las interacciones definiéndolas solamente en términos de cantidad. Aunque Dowd (1975) reconoce la importancia de la dimensión subjetiva, no la incorpora, centrándose en la cuantificación de los intercambios y dejando de lado el hecho de que los individuos constantemente están resignificando los costos y beneficios de sus relaciones con otros.

Teoría de la competencia/fracaso social

La teoría de *competencia/fracaso social* (Kuypers & Bengtson, 1973) es otra aplicación de la teoría interaccionista que intenta explicar tanto los aspectos normales como los problemáticos del envejecimiento. Para dar cuenta de la interdependencia entre

los viejos y su mundo social toma conceptos, entre otras, de la teoría sociológica del etiquetamiento y de la teoría psicológica de la presión ambiental (Lawton, 1983). En su propuesta original, el síndrome del fracaso social (Zusman, 1966) se refiere al proceso por el cual un individuo psicológicamente vulnerable recibe mensajes negativos de su medioambiente social, que son incorporados a su concepto de sí mismo, produciendo un círculo vicioso negativo que se retroalimenta.

Kuypers y Bengtson (1973) han aplicado estas ideas a la competencia social de los viejos y a las consecuencias negativas -fracasos- que pueden acompañar las crisis que a menudo ocurren a edad avanzada (enfermedad, viudez). Los autores consideran que es probable que se produzca un círculo vicioso negativo cuando: (1) una persona vieja, cuya autoestima puede estar ya dañada debido a la pérdida de roles y a los estereotipos negativos, tiene un problema de salud y esto conduce a (2) su etiquetamiento como dependiente por su entorno social -los profesionales de la salud y la familia, entonces (3) tiene lugar una atrofia de las capacidades con que contaba previamente y (4) el individuo adopta el autoconcepto de enfermo, impotente, incompetente. Esto conduce a una mayor vulnerabilidad y el círculo vicioso se produce nuevamente. La propuesta de Kuypers y Bengtson (1973) es que este círculo vicioso negativo puede ser revertido a través de lo que denominan *síndrome de reconstrucción social*. Según el mismo, mejorando el apoyo ambiental y facilitando la manifestación de la fortaleza personal, se puede lograr que el anciano se vuelva a considerar competente.

La economía política del envejecimiento

La teoría marxista del desarrollo capitalista destaca las características restrictivas del orden social. Postula que la distribución del poder y los recursos en una sociedad capitalista están enraizados en las relaciones de producción y que la organización social existente brinda oportunidades a algunos mientras que excluye a la gran mayoría, haciendo surgir los intereses de clase. Basándose en esta perspectiva, numerosos investigadores (Estes, 1979; Olson, 1982; Phillipson, 1982; Quadagno, 1982; Walker, 1981; Guillemard, 1983) han estudiado las relaciones entre el Estado y la situación de los viejos. Al analizar las políticas sociales dirigidas a las personas de mayor edad, los economistas políticos sostienen que sus efectos han sido mucho más beneficiosos para los

intereses capitalistas que para los viejos mismos. En este sentido la pregunta sería a qué intereses sirven realmente los pretendidos esfuerzos para ayudar a los viejos.

Esta perspectiva, si bien ha ampliado el estudio de la vejez al ubicarlo en el contexto de la sociedad en su conjunto, tiende a sobredimensionar la condición de pobreza y desamparo de los viejos en su conjunto. La crítica surge de varios investigadores que han señalado que una gran cantidad de personas de edad avanzada gozan de buena salud y de un aceptable bienestar económico (Cain, 1967; Neugarten, 1974). Asimismo, al centrarse en la estructura social descuida aspectos de la experiencia cotidiana de los viejos que dan significado a sus existencias.

Perspectiva del curso de la vida

La *perspectiva del curso de la vida* (Cain, 1964; Clausen, 1972, Elder, 1975; Neugarten & Hagestad, 1976) no es una teoría en sí misma sino un marco conceptual que muchos investigadores han adoptado para llevar adelante sus investigaciones e interpretar los datos obtenidos en las mismas. Ha recibido influencia del modelo de la estratificación por edad y en este sentido incorporó los supuestos funcionalistas acerca del papel de las normas sociales en la conformación de la conducta.

Las propuestas clave de este marco conceptual son: (1) el envejecimiento ocurre desde el nacimiento hasta la muerte (diferenciándose de los que lo sitúan exclusivamente en la vejez); (2) el envejecimiento implica procesos sociales, psicológicos y biológicos y (3) la experiencia del envejecimiento está moldeada por factores históricos y de cohorte.

A su vez, Hagestead y Neugarten (1985) definen la perspectiva del curso de la vida en términos de tres áreas de investigación: (1) el estudio del "timing" en las transiciones de rol de la vida adulta (matrimonio, graduación, ingreso al mercado laboral, paternidad, jubilación, etc.); el análisis de las normas correspondientes a cada edad y (3) el estudio de las percepciones en relación a la edad (por ej., a qué edad una persona se considera de mediana edad). Una buena parte de los trabajos enmarcados dentro de esta perspectiva, han puesto de relieve la institucionalización del ciclo vital humano (Dannefer, 1987; Kohli, 1986; Lawrence, 1984).

Se ha criticado a esta perspectiva su falta de enlace con la teoría sociológica general, en la medida que esto posibilita que el término *curso de la vida* sea usado de

manera tal que pueda servir como referencia para cualquier tipo de investigación sobre la vida adulta y el envejecimiento. Utilizada de esta manera, sin duda pierde gran parte de sus posibilidades explicativas.

Teorías fenomenológico-sociales del envejecimiento

Con el término de fenomenología social se abarca una variedad de trabajos, en particular la fenomenología de Schutz (1967; 1970) y la etnometodología de Garfinkel (1967). La misma se interesa especialmente en el uso del lenguaje y el conocimiento como elementos constitutivos de las realidades cotidianas, es decir, en la construcción social de la realidad. Desde esta perspectiva los investigadores han estudiado el uso que del discurso evolutivo hacen los maestros (Cicourel y otros, 1974), los padres (Speier, 1970), los cuidadores (Lynott, 1983), los trabajadores sociales y los psiquiatras (Pfohl, 1978) cuando tienen que tomar decisiones sobre las capacidades de otras personas y la influencia que sus definiciones tienen sobre la vida de las mismas.

Aplicada al estudio del envejecimiento, la perspectiva fenomenológica (Gubrium & Buckholdt, 1977; Hochschild, 1973, 1976; Starr, 1982-1983) analiza las características constitutivas y contextuales de la experiencia de envejecer. Asimismo, critica la investigación positivista que no tiene en cuenta los significados atribuidos por los actores sociales mismos. En este sentido Gubrium y Lynott (1983) han demostrado que, en las encuestas sobre satisfacción en la vida, las preguntas organizan la vida de los encuestados de manera lineal y progresiva, sin considerar la forma en que cada uno la ha experimentado. Como contraevidencia presentan una cantidad de descripciones etnográficas que ponen de manifiesto las características constructivas y contextuales de la satisfacción en la vida en las personas viejas.

La fenomenología social ha llevado el estudio de la construcción social de las situaciones de la vida diaria al análisis del envejecimiento, es decir que pone el acento en los significados que se construyen socialmente. Sin embargo, al basarse en un enfoque microsical, desestima las características estructurales de la vida social y tiende a minimizar el rol del poder en el análisis de los comportamientos sociales.

TERCER PERÍODO DE DESARROLLO TEÓRICO

Desde fines de los ochentas muchas de las teorías fueron refinadas y reformuladas. Al mismo tiempo, han surgido nuevas teorías y perspectivas. Gran parte de esta tercera generación de teorías son multidisciplinarias, pues toman conceptos de la sociología, la psicología, la historia y la economía. Varias de las teorías de este tercer período tienen un nivel de análisis limitado, pues intentan explicar o comprender los fenómenos del envejecimiento ya sea a nivel microsocioal –teorías *constructivistas*, reformulación de la teoría del *intercambio*– o macrosocioal –*edad y sociedad y economía política del envejecimiento*–, en tanto que la perspectiva más compartida por los gerontólogos en la actualidad, la del *curso de la vida*, intenta enlazar ambos niveles, al igual que los abordajes *feministas*.

Una de las características sobresalientes de esta tercera etapa de desarrollos teóricos es la crítica posmodernista a la construcción teórica misma. Esta crítica parte de la diferenciación entre lo que es construido socialmente y lo que es empíricamente verdadero. Si lo que consideramos real no es más que una construcción social sujeta a la influencia de prejuicios morales, políticos y aún lingüísticos, qué valor tiene la teoría científica. En este sentido los académicos posmodernistas tienden a ver a la ciencia y el control social y al conocimiento y el poder como inexorablemente ligados (Foucault, 1972, 1973). La crítica desconstruccionista intenta cortar con la dualidad que considera a la ciencia como verdadera y a lo no científico como especulativo, llegando, en algunas versiones extremas, a una especie de anarquía postteórica que pone al pensamiento y su comunicación en sí mismos bajo sospecha.

En sus versiones más moderadas, este relativismo epistemológico, que rechaza las pretensiones de la ciencia positivista de constituirse en la verdad absoluta, destaca que las teorías son formuladas por seres humanos con particulares intereses y valores y en un tiempo histórico determinado. En este sentido, más que rechazar la utilidad de las teorías propone una revisión crítica y una evaluación reflexiva de las mismas. Esta tendencia revisionista es la que Lynott & Lynott destacan cuando diferencian una tercera etapa metateórica en la generación de conocimientos gerontológicos.

Gerontología crítica

La *gerontología crítica* (Moody, 1988) es una aproximación al estudio del envejecimiento inspirada en la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt. La teoría crítica consiste, fundamentalmente, en una crítica de la razón instrumental, es decir, del esfuerzo por explicar el mundo tanto natural como social, con la finalidad de predecirlo y controlarlo; busca descubrir la conexión entre conocimiento y dominación, para demostrar cómo el interés empírico-positivista convencional por explicar un fenómeno, está asociado a una estrategia encubierta de control social.

El principal objetivo de la gerontología crítica es la emancipación de los ancianos de toda forma de opresión e intenta lograrlo analizando los motivos por los cuales las estructuras de dominación persisten y buscando caminos para modificarlas. Se distingue de la gerontología "tradicional" por su interés en localizar aperturas o espacios reales de emancipación potencial dentro del orden social.

El abordaje crítico de la gerontología aparece a fines del siglo XX con la necesidad de cambiar las tendencias que regían su rumbo. Una de ellas es la denominada "biomedicalización de la gerontología" (Estes & Binney, 1991) que ha servido para oscurecer las imágenes positivas de la vejez a favor del reduccionismo biológico que ha dado lugar al modelo de la enfermedad. Otra tendencia aparece bajo la forma de la equidad generacional para diferentes grupos de edad, un debate que ha puesto en duda la legitimidad de los viejos como grupo beneficiario de la seguridad social (Kingson, Hirshorn & Cornman, 1986). En el plano ideológico, el discurso acerca del "envejecimiento productivo" o el "envejecimiento exitoso", si bien implica un reconocimiento tácito de las limitaciones del modelo de la enfermedad, refleja las nuevas realidades de la economía: la emergencia de los viejos como una importante masa de consumidores de turismo, esparcimiento, cultura, inversión, salud, etc.

En el mismo plano, la suposición comúnmente aceptada de que la jubilación es un acontecimiento que influye negativamente en la vida de las personas, cae por tierra ante los estudios que demuestran que, por el contrario, constituye un período positivo de crecimiento. Sin embargo, esta imagen negativa acerca de la jubilación persiste. Lo que la gerontología crítica se plantea es averiguar cuál es la función subyacente de esta idea que aunque errónea sigue prevaleciendo. Lo mismo sucede con la creencia persistente en el

abandono familiar de los viejos. Hay quienes las consideran "mitos", otros las atribuyen al "retraso cultural", la gerontología crítica se pregunta a qué intereses sirve la perpetuación de estas ideas falsas.

En la medida que la gerontología crítica se ha marcado como objetivo el cuestionamiento de la ciencia positivista en tanto sostén del status quo, tiene la responsabilidad de encontrar nuevas formas de medición científica. Considera que no se trata simplemente de evadir cuestiones metodológicas a favor del estudio narrativo de vidas individuales, ya que el problema no radica en la medición en sí sino en la interpretación del significado de lo que se mide. En este sentido la gerontología crítica no desconoce la importancia de las mediciones pero reclama una posición crítica acerca de lo que las respuestas obtenidas significan.

Siguiendo a H. Moody (1988; 1993), las metas de la gerontología crítica pueden puntualizarse como sigue: (1) priorizar la dimensión subjetiva y el abordaje interpretativo del envejecimiento; (2) fomentar la praxis, definida como la acción de implicarse en el cambio; (3) reunir a académicos y practicantes en esta praxis; (4) producir un conocimiento emancipatorio. En este sentido se trata de una propuesta que desafía al investigador a una crítica autorreflexiva que de cuenta del impacto de la investigación social sobre los individuos.

Perspectivas constructivistas del envejecimiento

El constructivismo social continúa e incluye una cantidad de perspectivas de análisis a nivel microsocial tales como la fenomenología, la etnometodología y el interaccionismo simbólico. Su origen puede rastrearse hasta los trabajos pioneros de Max Weber, dado que se trata de abordajes fundamentalmente hermenéuticos. Su interés no radica en dar explicaciones causales de los fenómenos del mundo social, sino en descubrir los significados que los actores sociales otorgan a sus propias experiencias, de qué manera las personas comunes "teorizan" sus mundos. Tal como lo describen Berger & Luckman (1966), antes de que el mundo de la experiencia sea objeto de investigación, debemos figurarnos de qué manera ese mundo es ocupado y su orden organizado por quienes participan de él, es decir, priorizar el punto de vista del sujeto.

Según Gubrium & Holstein (1999), las perspectivas constructivistas comparten ciertos supuestos fundamentales, aunque hay diferencias en el énfasis que otorgan a cada uno de ellos: la orientación subjetiva, el mundo de significados y la contextualidad.

1. La orientación subjetiva consiste en la suspensión de todo juicio acerca de la existencia de un mundo real de cosas y sus relaciones, para centrarse en el modo en que los mismos participantes del mundo de la vida producen interpretativamente las formas reconocibles que tratan como reales. Aunque para los constructivistas *sujeto* es un concepto clave, la subjetividad a la que hacen referencia no es la del sujeto individual, sino que se trata de una subjetividad socialmente compartida. Pensar y hablar es, al mismo tiempo, constituir discursivamente los objetos del pensamiento y la comunicación. Las cosas siempre están enraizadas en el lenguaje usado para referirse a ellas y en ese sentido son subjetivas.
2. Los constructivistas consideran que el mundo de la experiencia es un mundo compuesto por significados y no por cosas. Formular teorías en relación a las cosas es tratarlas como si estuvieran esencialmente separadas y diferenciadas de nuestras acciones. En este contexto, por ejemplo, la teorización acerca de una posible relación entre el envejecimiento y la salud no sería lo que constituye esa relación, sino que consideraríamos que la teoría simplemente describe una relación existente en un mundo separado de la misma. Por el contrario, desde la perspectiva de un mundo de significados construidos, las cosas no tienen status ontológico separadas de la forma en que aquéllos funcionan en la experiencia. Mientras algunos constructivistas apuntan a documentar los significados que los agentes sociales han construido para sí mismos, otros se preguntan cómo surgen los mismos, cómo es que la experiencia de la vida cotidiana se llena de significados particulares, que los miembros de la vida social experimentan sus vidas y sus mundos como reales y dotados de significado.
3. Finalmente, los constructivistas consideran que el contexto organiza los significados. Si bien todas las cosas son significativas, el contexto llena las cosas con significados particulares. Algunos constructivistas destacan la estabilidad y el modelado del contexto. Para ellos los contextos de significado pueden adquirir un status semejante a la cosa, donde las referencias a los mismos implican condiciones reales y sólidas de significado que modelan, si no realmente determinan, la vida de la gente. El término cultura es a veces utilizado en este sentido. Como conjunto distintivo y estable de significados compartidos, se dice que la cultura hace de la gente lo que es, formulando sus identidades y sus vidas en sus términos. Otros, ven el contexto en términos más fluidos, considerando la estabilidad del significado como algo logrado, no establecido. Clifford Geertz (1983) otorga a la cultura esta característica cuando describe a los participantes como continuamente hilando las hebras de la significación que da a la cultura sus variados significados. Los etnometodólogos son especialmente agudos para la documentación de actividades que producen cultura mientras son realizadas. Se orientan hacia las facetas recíprocamente constitutivas del significado y el contexto, ubicándose en el corazón mismo del proceso de construcción.

Resumiendo, las teorías constructivistas destacan la forma en que los individuos, al participar activamente en su vida cotidiana, crean y mantienen significados sociales que son compartidos por el grupo y que, en un ida y vuelta, estructuran la vida individual. A pesar de la influencia que el constructivismo social ha tenido sobre la gerontología social contemporánea, particularmente sobre las teorías crítica y feminista, no ha escapado a las críticas. Estas han apuntado especialmente al enfoque microsocia l de la teoría que, en cuanto tal, puede pasar por alto la influencia de los efectos de cohorte, la historia, la estructura social y el rol del poder social, correspondientes al nivel de análisis macrosocia l (Passuth & Bengtson, 1988; Baars, 1991).

Perspectivas feministas del envejecimiento

A partir de la década del setenta los teóricos feministas han comenzado a señalar la existencia de prejuicios de género en las ciencias sociales (Feree y Hess, 1987) al tiempo que postulan que el género es un principio organizador de la vida social (Rossi, 1985). Siguiendo esta línea de pensamiento, los gerontólogos feministas argumentan que las teorías deben incluir las relaciones de género, es decir, la experiencia de las mujeres en el contexto del proceso de envejecimiento, pues las diferencias por género alteran significativamente dicho proceso (Ginn & Arber, 1995; Hess, 1985).

Los teóricos feministas han realizado abordajes a nivel microsocia l bajo la influencia del interaccionismo simbólico, la fenomenología y la etnometodología, que se encuentran muy cercanos al enfoque del constructivismo social. Por otro lado, también han efectuado análisis a nivel macrosocia l que se interesan por las relaciones económicas y de poder entre viejos y viejas (Hendricks, 1993). Finalmente, los teóricos feministas han generado modelos que permiten efectuar enlaces conceptuales micro-macro, pues abordan el nivel estructural tanto como el individual (Bury, 1995, Lopata, 1995).

El análisis de Calasanti & Zajicek (1993) de la jubilación de las mujeres, constituye un claro ejemplo de esta perspectiva. En el mismo consideran que las mujeres son ignoradas en las investigaciones sobre jubilación, ya sea porque se considera que el trabajo no es importante para ellas o porque se carece de datos sobre la jubilación femenina. La segregación y la discriminación por género en el mercado laboral producen diferencias en los haberes jubilatorios, los beneficios sociales y otras formas de ingreso.

Y aún más, el retiro del trabajo remunerado no alivia a las mujeres de las responsabilidades del trabajo doméstico, entre las que puede estar el cuidado de la pareja o de parientes viejos.

Siguiendo esta línea, Stoller (1993) abordó el estudio de la organización informal del cuidado de la salud, destacando la importancia de la perspectiva feminista a fin de poder explicar los factores estructurales que perpetúan la desigualdad entre los géneros con respecto a la función del cuidado y en general a la labor familiar no remunerada.

Por su parte, Arber & Ginn (1991) proponen una economía política feminista del envejecimiento, argumentando que hay un acceso diferencial a los recursos económicos, de salud y de cuidado, que modifica substancialmente la experiencia del envejecimiento en hombres y mujeres. El rol de una persona en la producción y en la reproducción durante la vida de trabajo tiene una influencia fundamental sobre su posterior disponibilidad de recursos. La interrelación de estos factores da por resultado el disminuido acceso al poder y los recursos de las mujeres viejas.

Si bien las perspectivas feministas están dedicadas al estudio de la situación de la mayoría de la población vieja, las mujeres, se les ha criticado su parcialidad en relación a los hombres. Al poner de relieve la feminización del envejecimiento, suelen dejar de lado aspectos diferenciales del envejecimiento masculino (Thompson, 1994).

Edad y sociedad

La teoría de la estratificación por edad representa una de las más viejas tradiciones de la teoría gerontológica a nivel macrosocial. Sus propulsores (Riley, Foner & Waring, 1988) retrotraen las raíces intelectuales de esta perspectiva al funcionalismo estructural y la sintetizan en tres propuestas fundamentales: (1) estudiar el movimiento de las cohortes de edad a través del tiempo a fin de identificar similitudes y diferencias entre ellas; (2) examinar la asincronía entre el cambio estructural y el individual en el tiempo y (3) explorar la interdependencia de las cohortes de edad y la estructuras sociales.

La asincronía entre el cambio estructural y el individual ha dado lugar al surgimiento del concepto de *retraso estructural* (Riley & Riley, 1994) que ocurre cuando las estructuras sociales no se actualizan en concordancia con los cambios producidos tanto en la dinámica de las poblaciones como en las vidas individuales. Uno de los

ejemplos más sobresalientes de este fenómeno es el aumento de la expectativa de vida de los individuos más allá de los 65 años y la falta de acomodación de las estructuras sociales para dar un lugar apropiado a los mayores luego de la edad jubilatoria.

Riley & Riley (1993) han aplicado este abordaje al estudio de las nuevas configuraciones familiares surgidas luego de la disolución de la familia nuclear debido a los divorcios. Consideran que se ha creado una nueva dimensión de relaciones de la familia extensa que denominan *matriz latente de conexiones y apoyo familiares*. Las tendencias sociales actuales tales como la coexistencia de varias cohortes de edad, los segundos matrimonios, etc. proveen redes de apoyo posibles a las que se puede recurrir en momentos de necesidad a lo largo de la vida.

La perspectiva de la edad y la sociedad es una de las pocas que une la teoría del envejecimiento a la teoría sociológica general y es una de las primeras en vincular el envejecimiento con las estructuras sociales. Asimismo, ha jugado un rol crucial al dejar de considerar la estratificación de manera transversal para poner el énfasis en los patrones longitudinales del curso de la vida. Sin embargo, ha sufrido numerosas críticas desde varios campos. Uno de ellos puntualiza que, a pesar de su análisis a nivel macrosocial, no toma en cuenta a las cuestiones de poder (Marshall, 1995), es decir, que ignora las formas en que las estructuras sociales pueden ser controladas por una elite. Desde la teoría crítica se podría decir que, como quienes detentan el poder no están interesados en el cambio, las estructuras sociales pueden continuar "retrasadas". Otras críticas señalan que su abordaje macrosocial descuida la agencia individual (Hendricks, 1992) y que desconoce la variabilidad dentro de las cohortes de edad (Dannefer, 1988) al no tomar en cuenta dimensiones de la diferenciación social tales como raza, clase y género.

La economía política del envejecimiento

Esta perspectiva intenta explicar cómo la interacción de fuerzas económicas y políticas determina la forma en que son asignados los recursos sociales y de qué manera las variaciones en el tratamiento y el status de los viejos puede comprenderse estudiando las políticas públicas, las tendencias económicas y los factores socioestructurales (Minkler, 1984; Walker, 1981). Sostiene que las restricciones socioeconómicas y políticas modelan la experiencia del envejecimiento dando como resultado la pérdida de

poder, autonomía e influencia de los viejos. Considera que las experiencias de la vida son modeladas no sólo por la edad, sino también por la clase, el género, la raza y la etnia. Estos factores estructurales, a menudo institucionalizados o reforzados por políticas económicas y públicas, restringen oportunidades, elecciones y experiencias de la edad avanzada.

Varios investigadores han aplicado esta perspectiva al estudio del acceso a la atención de la salud por parte de las personas viejas (Olson, 1982; Estes y otros, 1984; Stoller, 1993). Todos ellos concluyen que la atención de la salud de los viejos se ha transformado en una actividad económicamente rentable y que, a través del control de los recursos médicos que se les brindan, manejan su situación de dependencia. Asimismo, la industria de la atención de la salud pone en desventaja a subgrupos de la población más vieja tales como las minorías étnicas, las mujeres y los pobres.

La perspectiva de la economía política destaca la influencia que tiene la estructura social, la economía y las políticas públicas sobre los individuos viejos y las limitaciones que imponen a las opciones disponibles para los viejos. Cuando se la combina con un análisis teórico crítico, la perspectiva de la economía política sugiere que la experiencia del envejecimiento es variable en base a restricciones estructurales tales como la clase social y el status de grupo minoritario. La economía política del envejecimiento puede también ser enlazada con las perspectivas del constructivismo social para puntualizar las formas en las cuales fuerzas estructurales manejan y controlan la construcción social del envejecimiento y cómo se experimenta la vejez.

La crítica que más comúnmente se formula a la perspectiva de la economía política es que se basa demasiado en la estructura social y el determinismo económico para explicar el status de los viejos. Los economistas políticos suponen que existen conflictos entre los viejos y las instituciones políticoeconómicas y que la dominación, control y marginación de los viejos son comunes en las estructuras sociales de hoy en día. Sea o no exacto, esto sugiere que los individuos reaccionan pasivamente a las fuerzas estructurales, ignorando la agencia individual. También se ha argumentado que esta perspectiva exagera el status de pobreza de los viejos y pinta un cuadro en el que los viejos son impotentes, forzados a situaciones estructurales opresivas, sin control sobre sus propias vidas.

La perspectiva del curso de la vida

Si bien se puede debatir si la perspectiva del curso de la vida debería ser considerada una teoría, un modelo o un paradigma, no cabe duda que representa una interesante convergencia de pensamiento entre la sociología y la psicología acerca de procesos a nivel de análisis tanto micro como macro social. Los gerontólogos que incorporan la perspectiva del curso de la vida en su trabajo, en general, abordan las siguientes temáticas: (1) la naturaleza dinámica, contextual y procesal del envejecimiento; (2) las transiciones y trayectorias de vida relacionadas con la edad; (3) cómo el envejecimiento se relaciona con y es modelado por los contextos sociales, los significados culturales y la ubicación en la estructura social y (4) cómo tiempo, período y cohorte dan forma al proceso de envejecimiento tanto para los individuos como para los grupos sociales. Los conceptos clave utilizados para el análisis del curso de la vida incluyen: contextos temporales, reloj del tiempo social y normas para la regulación del "en tiempo" y "fuera de tiempo" en cuanto a los acontecimientos de la vida; ecología social (ubicación estructural, construcción social y conexiones micro-macro), procesos dialécticos, interactivos y no lineales; heterogeneidad en las trayectorias de vida y las transiciones y normas y roles según la edad.

La perspectiva del curso de la vida intenta enlazar los niveles micro y macro de análisis al incorporar los efectos de la historia, la estructura social y el significado individual en modelos teóricos y analíticos. Estos mecanismos explicativos son posibles a causa de los avances metodológicos concernientes a abordajes longitudinales micro y macro en modelos de cambio individual en el tiempo (Campbell & O'Rand, 1988; Schaie, 1988). Se trata, además, de una perspectiva que favorece el abordaje interdisciplinario tanto en contenido como en métodos pues reúne disciplinas tales como la sociología, la psicología, la antropología y la historia (Bengtson & Allen, 1993). Finalmente, el abordaje es eminentemente dinámico pues, más que centrarse en un segmento de la vida de un individuo o cohorte, intenta reflejar el ciclo de la vida en su totalidad lo que permite estudiar las desviaciones en las trayectorias (Dannefer & Sell, 1988).

No obstante, como vehículo explicativo, la perspectiva del curso de la vida es todavía demasiado amplia o demasiado difusa en cuanto a enlaces conceptuales específicos, como para ser considerada una teoría o un paradigma. Quizás su limitación

más problemática es la dificultad para incorporar en un análisis simple la gran cantidad de variables contextuales del proceso de envejecimiento que este proceso identifica conceptualmente. Por ejemplo, no se dispone de los datos necesarios para probar los efectos de la edad, el período y la cohorte sobre las conductas de los individuos o grupos a lo largo del tiempo, aunque el marco conceptual del curso de la vida sugiere que son necesarios para una comprensión total (Campbell & O'Rand, 1988). Si bien la perspectiva ha ido evolucionando, todavía continúa siendo, más que nada, un marco conceptual que sirve de guía al señalar un conjunto de problemas específicos que requieren investigación, tales como los que se puntualizan seguidamente:

Kohli (1986, 1988) plantea que la estandarización del curso de la vida está estructurada alrededor del trabajo remunerado como eje central, pero la última parte del mismo se ha estructurado alrededor de la jubilación. A partir de su conceptualización, surge un interrogante fundamental al tomar conciencia de la situación que se nos presenta actualmente, cuando una gran (y aún en aumento) parte de la población ha debido abandonar el ámbito del trabajo formal y lo ha dejado para siempre.

Elder (1996), uno de los pioneros en el desarrollo de la perspectiva, ha realizado un análisis del stress en relación al cuidado, basándose en conceptos tales como contexto social, ubicación estructural, construcción social, roles y normas de la edad y principales transiciones de la vida (Elder, George & Shanahan, 1996). Observaron que, debido a los cambios demográficos e históricos, el cuidado es ahora una parte estandarizada (o al menos predecible) del curso de la vida. Sin embargo, su cronología ("timing") y su duración tienen gran variabilidad y su significado es interpretado culturalmente en base a una vida de experiencias más que a la situación de cuidado actual ya sea que ésta resulte estresante o beneficiosa.

O'Rand (1996), por su parte, usa el concepto de ventajas-desventajas acumulativas a lo largo del curso de la vida, para estudiar las variaciones en los ahorros individuales acumulados. También opera con el concepto de heterogeneidad al analizar las trayectorias de empleo y jubilación.

Teorías del intercambio social

Se ha utilizado el marco teórico del intercambio social como punto de partida de las explicaciones acerca de los intercambios intergeneracionales sociales y financieros, la estructura de los intercambios (quién da y quién recibe) y los patrones de los mismos bajo diferentes contextos (Antonucci, 1985; Cox & Rank, 1992; Eggebeen & Hogan, 1990; Hogan, Eggebeen & Clogg, 1993).

Aplicada al envejecimiento, esta perspectiva intenta dar cuenta de los intercambios entre los individuos de diferentes edades como resultado de los cambios en los roles, capacidades y recursos que acompañan la edad avanzada (Hendricks, 1995). En este sentido, brinda explicaciones sobre el equilibrio o el desequilibrio entre lo que se recibe y se da entre generaciones. En el caso de los intercambios sociales desbalanceados, el análisis se vuelve hacia los costos y beneficios del intercambio percibidos y si los cálculos son racionales e interesados o altruistas, a fin de comprender la estructura del intercambio. Un punto de interés fundamental para este abordaje es analizar de qué manera las conductas de intercambio reflejan las circunstancias cambiantes de los viejos y aquellos con quienes interactúan, tales como los miembros de su familia u otros que están en sus redes de apoyo social.

El presupuesto central del marco conceptual del intercambio social es que cada uno de los distintos actores sociales contribuye con recursos para el intercambio, que los recursos no necesitan ser materiales y que muy probablemente serán desiguales. Considera, además, que los actores sólo continuarán participando del intercambio en la medida que los beneficios sean mayores que los costos y mientras no haya alternativas mejores (Hendricks, 1995). Finalmente, supone que los intercambios están sometidos a normas de reciprocidad. Los conceptos clave de las explicaciones del intercambio social son: costos y beneficios sociales, recursos sociales, interacción social, normas de reciprocidad, poder social y altruismo.

La principal contribución de la teoría del intercambio a la sociología del envejecimiento consiste en su capacidad para explicar los intercambios de contacto y apoyo social, como así también la forma en que los recursos emocionales, sociales o financieros influyen sobre estos intercambios. Las teorías del intercambio social y el envejecimiento actuales destacan que las interacciones pueden estar dirigidas por

necesidades y recursos emocionales más que por el cálculo racional de costos y beneficios, lo que ha sido una crítica a las anteriores formulaciones sobre el intercambio.

Ha habido formulaciones simplistas de las teorías del intercambio social basadas estrictamente en lo económico que ignoraban el hecho de que muchas interacciones no están conducidas solamente por la razón y pueden, de hecho, estar guiadas por otras motivaciones tales como el altruismo y el afecto. En realidad se puede suponer que es muy difícil que los individuos dispongan de toda la información necesaria como para tomar decisiones de intercambio de carácter puramente racional. Agregar un componente longitudinal a los intercambios -como debe hacerse cuando se considera el envejecimiento y los cambios en los roles y en los niveles de dependencia a lo largo del ciclo de la vida- favorece la utilidad de las teorías del intercambio pero aumenta la complejidad para evaluar las relaciones de intercambio, las interacciones y los costos y beneficios percibidos. En contraposición a las teorías del constructivismo social, la calidad y el significado de los intercambios son virtualmente ignorados en las teorías acerca del mismo. La tradición positivista subyacente a esta perspectiva conduce al cálculo de los intercambios y a la predicción de conductas de intercambio más que a la interpretación de los mismos.

CAPÍTULO II - ASPECTOS METODOLOGICOS

En esta investigación adoptamos una estrategia metodológica cualitativa de estudio de casos combinando diversas técnicas –entrevistas en profundidad a informantes clave, historias de vida y observación etnográfica–. Se lleva a cabo sobre situaciones reales, procurando acceder desde adentro (Habermas, 1990) a las estructuras de significado propias de esas situaciones mediante la participación en las mismas, a fin de captar el sentido de la acción social en el contexto de la vida preinterpretado, el mismo que sirve a los actores como horizonte no problemático y como recurso para la interacción social comunicativa. La aplicación de la metodología cualitativa se caracteriza por subrayar la naturaleza socialmente construida de la realidad social, la íntima relación entre el investigador y aquello que estudia y los determinantes contextuales que condicionan la investigación. Pone el énfasis en la interpretación de los fenómenos sociales en términos del sentido que los mismos actores acuerdan y en el análisis de los procesos y los significados sociales, los que no pueden ser rigurosamente examinados o medidos en términos de cantidad, intensidad o frecuencia. (Denzin y Lincoln, 1994)

El análisis cualitativo se basa en información producida por la observación, la expresión verbal o escrita, recogida en forma flexible, poco estructurada, donde la definición de la situación por el actor social y el significado que esta da a su conducta son claves para interpretar los hechos. Este análisis contempla la totalidad de la configuración en que se sitúa el actor y nos da las claves sobre el escenario en que se desarrolla la vida cotidiana de los trabajadores de mayor edad cuando se encuentran desvinculados del mercado laboral.

En primer lugar entrevistamos a los informantes clave en cada una de las zonas elegidas para trabajar. Estas personas conocían a la población, su problemática, y nos indicaron quiénes eran los individuos que respondían a las características buscadas para formar nuestra muestra cualitativa: trabajadores de mayor edad desocupados o que recientemente habían superado o pasado por esa situación.

Los informantes clave gozaban de la confianza de la población de referencia y nos abrieron la posibilidad de contacto con la misma, al garantizarles seriedad, discreción y utilidad de nuestro trabajo. Al mismo tiempo garantizaban que los entrevistados respondieran a nuestras preguntas con sinceridad. “Los informantes apadrinan al

investigador en el escenario y son sus fuentes primarias de información” (Taylor y Bogdan, 1986). En algunos lugares fueron la carta de presentación que nos permitió circular por un entorno hostil e ingresar a los domicilios de los informantes entrevistados.

Partimos de una muestra intencional teniendo en cuenta edad, sexo y nivel económico social. Se trata entonces de varones y mujeres, que superan los cuarenta y cinco años de edad, pertenecientes a niveles económicos sociales que recorren la gama de bajo a medio alto, que se encuentren desvinculados del mercado de trabajo (desocupados) o que, a causa de una situación de desempleo, han debido aceptar ocupaciones de menor jerarquía ya sea en relación de dependencia o por cuenta propia. (Ver distribución de frecuencias de los datos cualitativos en el Anexo I)

Recogimos las historias de vida siguiendo la estrategia de “bola de nieve” hasta comprender el patrón de las relaciones socio estructurales de los trabajadores de mayor edad involucrados en nuestra investigación. Al comprender que una historia más no aportaba nueva información al estudio, en particular con respecto a la generalización de que la edad era la causa de discriminación en el mercado laboral específico y que sólo había variaciones individuales, consideramos la muestra saturada por el conocimiento.

La muestra teórica fue obtenida a partir de un proceso de recolección de datos conjuntamente con el cual codificamos y analizamos la información. “Los criterios de muestreo teórico son diseñados para ser aplicados en la conducta conjunta de recolección y análisis de la data, asociada con la generación de teoría. El analista continuamente ajusta su control de recolección de la data para asegurar la relevancia de la data al criterio impersonal de su teoría emergente” (Taylor y Bogdan, 1986).

Seleccionamos nuevos casos en la medida en que éstos nos permitían profundizar o ampliar los conceptos surgidos. Así incorporamos a nuestro estudio a la Asociación 50-60 y, con posterioridad nuevos casos de microempresarios devenidos como tales a partir de su circunstancia como trabajadores de mayor edad expulsados de empresas privatizadas o robotizadas. En efecto, tal como señala Glaser, (1987) el muestreo teórico se hizo para descubrir sus categorías y sus propiedades y para sugerir las interrelaciones dentro de una teoría. La muestra obtenida por inducción analítica nos permite confrontar ideas previas, observar, preguntar y repreguntar, hasta que al final de este proceso continuo podamos obtener una comprensión profunda del fenómeno. A partir de aquí podemos formular

hipótesis y esbozar teoría o bien describir la problemática de los trabajadores que transitan cierta edad.

Como expresamos anteriormente, entre las estrategias cualitativas utilizadas se hallan:

1. las entrevistas abiertas, a través de las cuales, en una situación lo más semejante posible a aquélla en que se produce el lenguaje natural, pretendemos determinar las características que asumen los procesos de construcción de la identidad personal, social, laboral en los relatos de vida; captar el significado que el actor otorga a su acción y la de otros y conocer los motivos que determinaron y orientaron esa acción (Mishler, 1991; Bourdieu, 1993; Holstein y Gubrium, 1998);
2. la observación participante, mediante la que intentamos acceder a la naturaleza de las relaciones y de los procesos en diferentes contextos, comprendiendo los significados y funciones de la acción social, al mirarla desde adentro (Atkinson y Hammersley, 1994; Coulon, 1995);
3. La técnica de historias de vida que consiste en el uso de relatos biográficos hechos por los informantes. (Bertaux, 1997) Estas historias vitales pueden ser más o menos estructuradas, y es conveniente que se focalicen en temas específicos. Tienen la característica de que permiten integrar la definición de su situación hecha por los entrevistados, ligada al orden temporal. Para la temática en cuestión –centrada en estrategias laborales y familiares– presentan la ventaja de poder seguir el ciclo vital, la historia laboral, en particular en sus diferentes puntos de inflexión, que implicaron la toma de decisiones vitales en las estrategias de los entrevistados. Permiten observar la secuencia de los comportamientos que dan lugar a una actitud frente al momento de la desvinculación de la vida laboral y una nueva vinculación con el mundo familiar y social. Como veníamos explicitando, esta técnica permite percibir la interrelación entre distintos ámbitos de la vida. Facilitan al entrevistado la memorización de hechos pasados por la interconexión entre las distintas esferas de la vida y entre fechas y edades. Pero sobre todo, permite explorar la relación entre la estructura social y la conducta individual, entre biografía e historia.
4. por último, el análisis de casos usado como técnica para profundizar y optimizar la comprensión de una situación, trayectoria o fenómeno particular, enfatizando más las diferencias que las semejanzas, la creación más que la verificación de teoría y la representatividad más que la estadística. (Hamel, 1993; Stake, 1995).

Por medio del empleo del conjunto de las aludidas estrategias cualitativas se intentó acceder a las estructuras de significado propias de los contextos que se estudiaron –bolsa de trabajo, comedores, hogares– observando a los actores en su propia situación e interactuando con ellos en su mismos términos.

El empleo de diversas estrategias de investigación nos permitió observar los datos obtenidos de manera crítica, probarlos e identificar sus fortalezas y debilidades

estableciendo dónde y cuándo debíamos realizar un examen adicional para incrementar la confianza de los hallazgos, profundizar la comprensión del fenómeno en estudio y cumplir con la exigencia de validez en todas las etapas del proceso de investigación, (Maxwell, 1996). Empleamos la estrategia de la triangulación que se define como la combinación de metodologías para el estudio de un mismo fenómeno a fin de compensar las debilidades y sesgos de cada una de ellas. (Denzin, 1978; Fielding y Fielding, 1986; Flick, 1992; Brannen, 1995; Tashakkori y Teddlie, 1998) A través de esta observación triangulada, probamos distintos valores de un fenómeno con el fin de lograr mayor exactitud, viéndolo desde distintas perspectivas metodológicas, estableciendo la validez de un determinado método a la luz de otros métodos, aumentando la credibilidad de la investigación con el agregado de una forma adicional de generar evidencia (Seale, 1999). Se realizó triangulación de datos –de tiempo, de personas, de espacio– teórica y metodológica, combinando el empleo de diversas técnicas de investigación de carácter cualitativo –triangulación intrametodológica–. En síntesis, la triangulación metodológica nos permite conducirnos a la triangulación teórica, desde la estrategia denominada “método interno”, a través de un control cruzado de credibilidad.

Nuestros informantes fueron, entre otros, colegas, párrocos, responsables de las bolsas de trabajo y comedores, trabajadores sociales, comerciantes y vecinos. Seleccionados los informantes claves realizamos entrevistas con ellos las cuales fueron grabadas y de las que se tomó nota sobre el contexto de los encuentros llevando registro de observación de lo acontecido. En efecto, en nuestro cuaderno de bitácora, registramos por escrito estas vivencias así como la descripción de los espacios físicos y del entorno.

Los integrantes de nuestra muestra cualitativa fueron entrevistados en sus casas y en su medio; estas entrevistas fueron grabadas con su consentimiento. De esta manera, obtuvimos información sobre su entorno familiar y social, su modo de vida y de pensar, su visión de los fenómenos y de los acontecimientos que signaron su historia, expresados en su lenguaje. El investigador es el propio instrumento de recolección y siguiendo atentamente el discurso del entrevistado está alerta para preguntar y repreguntar a fin de obtener información clara y precisa de aquello que se necesita conocer en el objetivo de la investigación. Es importante generar un canal de comunicación fluido entre el investigador y el entrevistado, “rapport” a partir del cual existe confianza mutua y se

puede profundizar sobre todos los temas a tratar. En la entrevista cualitativa y en la historia de vida el informante toma control de la entrevista, habla con libertad, se expresa como lo hace habitualmente, sin orden preciso, expresa su valoración de lo enunciado, vuelve sobre temas que ya mencionó, surge lo que es más importante para él: "...la gente revela sus sentimientos, pensamientos y creencias, sobre un asunto particular" (Salmen, 1992). "El principio fundamental de la entrevista cualitativa es proveer un marco dentro del cual, los entrevistados, puedan expresar sus propias concepciones, en sus propios términos"³⁴. El investigador pregunta y repregunta sólo cuando los relatos y las relaciones no quedan claras, puede retomar algunos temas que son de su interés, incorpora otros que no había tenido en cuenta –tal vez– en su abordaje inicial.

Las entrevistas fueron realizadas siguiendo una guía etnográfica, específica para el objetivo de la investigación. Cada entrevista abarca el conjunto de temas propios de una biografía:

Datos del entrevistado: datos sociodemográficos y económicos (edad, sexo, educación) vivienda, condiciones de la vivienda y clima del entorno, lugar de nacimiento, migraciones y el contexto de la migración. Oficios y conocimiento de oficios y artes.

Composición e historia de la familia y de redes sociales de apoyo: historia familiar (antecedentes familiares, origen familiar para rastrear estrategias de supervivencia, evolución socio económica. Situación familiar actual. Grupos de amigos y vecinos.

Historia laboral: edad de inicio laboral, trayectoria laboral, tiempo y condiciones de trabajo, trayectoria de entrada y salida del mercado laboral. Razones de la última salida del mercado laboral. Características del último trabajo, sentimientos de pertenencia, causas por las que salió del mismo. Redes de relaciones laborales.

Representación social del trabajo, el sentido del trabajo e identidad personal. Impacto en la salud física y psíquica.

Reacciones y estrategias de supervivencia: búsqueda de trabajo y estrategias para encontrarlo, desaliento, causas para no encontrarlo, trabajos paliativos, changas, trabajos de menor jerarquía. Situación frente a la seguridad social. Atención de la salud, aportes previsionales.

³⁴ Traducción propia

Resolución de la vida diaria y cambios de hábitos de consumo: planes sociales, ayuda familiar, ahorros, alquileres, etc. Cambios en pautas alimentarias y de salud, cambios en la escuela de los hijos, cambio de vivienda, etc.

Relaciones sociales y familiares: cambios en el humor, peleas, apoyos, protección, rupturas, etc.

Cambios personales: estado de ánimo, salud, estrategias.

Utilización de la técnica del día de ayer, con el objeto de aprehender las estrategias de la vida cotidiana de los entrevistados.

Las historias de vida han sido realizadas en una o varias sesiones, según los casos; debemos tener en cuenta que los informantes están, en su mayoría, pasando por un momento crítico de sus biografías y una de las características que se resalta en este trabajo de campo es el poco deseo de exteriorizar tan amarga situación, dada la desvalorización y la incertidumbre que genera el estar fuera de mercado formal de trabajo. Han sido realizadas en la zona norte del conglomerado urbano de la Ciudad de Buenos Aires y su conurbano,³⁵ entre el 2001 con trabajadores de mayor edad desocupados y el 2005 cuando surge la Agrupación 50-60 y se integran microemprendedores ampliando el corpus de la investigación. Los microemprendedores son ex trabajadores de empresas del Estado, que fueron despedidos cuando las mismas se privatizaron. Como se ha expresado más arriba, con el consentimiento de los informantes, las entrevistas fueron grabadas y desgrabadas. Los temas fueron codificados y volcados a través del programa Atlas Ti, en una matriz de datos obteniendo, de esta manera, redes de relaciones temáticas. El análisis de los datos se realizó a partir de las características ejemplificadoras (tipos) que surgieron de los relatos y estos casos típicos son los que se exponen en el texto.

Por lo tanto hemos seguido el proceso de codificación teórica de análisis de los datos con el fin de crear teoría a partir de ellos. De acuerdo con el objetivo de la investigación, las distintas emisiones de las entrevistas e historias de vida fueron

³⁵ El punto de partida de nuestra investigación se apoyó en informantes usuarios de bolsas de trabajo y asistentes a lugares de reunión dependientes de la Iglesia. Seguimos el circuito de los desempleados que buscan, a través del recorrido por diferentes comedores, lograr la subsistencia básica. A partir del trabajo con los sectores bajos resolvimos ampliar nuestro universo y considerar a los otros sectores sociales que habitan en la zona norte, a fin de observar los efectos de la desocupación en los diferentes estratos, en un espacio geográfico determinado: zona norte de la Capital Federal, Belgrano, Olivos, San Isidro, San Fernando y Tigre.

codificadas de manera tal de determinar las situaciones, las relaciones, los procesos, los fenómenos, las experiencias, las percepciones, los sentimientos, las actitudes, las acciones a los que el informante se refería en su texto y que se vinculaban tanto con él como a las personas con las que interactuaba.

A continuación realizamos el proceso de categorización a través del cual se reagruparon conceptos que parecían pertenecer a un mismo fenómeno, entendiendo que toda categoría es un elemento conceptual de la teoría y que una propiedad es un elemento o aspecto conceptual de una categoría. (Glaser y Strauss, 1967; Glaser, 1978; Strauss, 1987; Strauss y Corbin, 1991 y 1994).

Desde otra perspectiva, este mismo proceso consiste en recuperar y agrupar fragmentos de datos para crear categorías respecto de aquellos que tienen en común algún elemento o propiedad que los vincula a una idea o concepto particular. Durante la interpretación de los datos hemos empleado la codificación no sólo para simplificar los datos y ubicarlos en categorías generales sino para expandirlos, transformarlos, reconceptualizarlos y desmenuzarlos, a fin de incrementar las posibilidades analíticas y formular nuevos interrogantes y de niveles interpretación. (Coffey y Atkinson, 1996)

Los códigos son entendidos como rótulos, como denominaciones empleadas para asignar unidades de significado a la información descriptiva o inferencial compilada en el estudio que se está llevando a cabo. (Miles y Huberman, 1994) Si el objetivo del análisis de los datos es, como en nuestro caso, la creación de teoría, la codificación representa el conjunto de operaciones a través de las cuales los datos son separados, conceptualizados y reunidos de otra manera, siendo esa codificación el proceso central por el cual la teoría es construida a partir de los datos. (Strauss y Corbin, 1991)

En la exposición de este trabajo hemos dado preeminencia a la voz de los actores, ya que consideramos que los mismos tienen un peso importante en la autoría del texto etnográfico (Clifford, 1998) aunque es tanta la riqueza vivencial de las entrevistas que resulta imposible transmitirla en toda su intensidad. Optamos por ir presentándolas por núcleos temáticos, a medida que fuimos desplegando los aspectos más importantes que fueron surgiendo de los relatos y de las redes de relaciones temáticas. No ignoramos que, de esta manera, se pierde parte de su substancia, pero pensamos que esta forma de

presentación, a la vez que transmite las vivencias de nuestros informantes, nos permite abordar con cierta profundidad analítica los temas que consideramos necesario destacar.

En cuanto a los contenidos, tratamos de abordarlos separadamente para poner orden a nuestra presentación. Sin embargo, están todos tan estrechamente relacionados entre sí, que esta separación resulta a veces un tanto artificial. No obstante estas salvedades, seguimos considerando que es la mejor opción, en beneficio de una discusión seria de la problemática que presenta este trabajo de tesis.

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO III - LAS RUTAS DEL TRABAJO

Teniendo en cuenta las trayectorias laborales, vemos que no todo el grupo inició y finalizó sus actividades en cargos de similar cualificación. Las principales modificaciones se encuentran en aquellos que migraron del campo a la ciudad, quienes inicialmente trabajaron en changas agrícolas, como hacheros, etc. Algunos de ellos, que iniciaron su carrera como empleados, han ascendido y “finalizan su carrera” como altos empleados y profesionales.

EL INICIO DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Participar en el mercado laboral era para el grupo de los trabajadores mayores una condición necesaria que los integraba a la vida adulta aunque paradójicamente –en muchos de los casos estudiados– a edades muy tempranas de la vida y determinada por las oportunidades desiguales de acceso a la educación formal, conectadas con las necesidades y obligaciones de sus familias más que por normas estrictas de edad. En efecto, “el paso por la vida depende mucho del sector social, que está fuertemente relacionado con la cantidad de años pasados en el sistema educativo. La posición socioeconómica no solo predice cuánto tiempo permanecerá una persona en el colegio sino también, por ejemplo, si serán padres tardíos.” (Moody, 1998)

Los acontecimientos tempranos de la vida tienen efectos de larga duración. Nacer en un contexto de pobreza, favorece la reproducción de la misma y, muchas veces la incrementa. Por el contrario, la finalización rápida de la universidad y la entrada en una ocupación favorable se convierte en la mediana edad en un aumento de la riqueza en forma de propiedad de la vivienda y pensiones (Henretta y Campbell, 1976). También las diferencias de género condicionan las trayectorias laborales, ya que muchas veces las mujeres presentan interrupciones en sus carreras laborales en el período de crianza de los hijos que favorecen la obtención de menores ingresos en el curso de sus vidas. Pero, la historia también juega un rol profundo en el modelado de trayectorias de las vidas. Como se observa a lo largo del presente trabajo de investigación, el impacto de la desocupación y de la estructura económica ha dejado trucas muchas de las trayectorias laborales de los actores, lo cual afecta, directamente, sus biografías y las de sus familias, del mismo modo

como influyó la Gran Depresión en el status de mucha gente (Elder, 1974). Este reconocimiento de la influencia de los acontecimientos históricos ha estimulado el interés por el uso de historias de vida para comprender como las fuerzas sociales afectan la vida de la gente. (Bertaux, 1981)

El análisis de las historias de los informantes muestra que son indicativas de que, si bien el patrón de las transiciones de la vida comienza a variar durante la primera mitad del siglo XX influido por normas de edad específica (Walker, 2000) y una mayor regulación legislativa e institucional del transcurso de la vida, estos cambios tardarán en extenderse para todos los sectores sociales y, las estrategias familiares de supervivencia continuarán siendo preponderantes por sobre las decisiones y posibilidades de los individuos. Por tanto, la edad del inicio del empleo sólo tiene sentido en el contexto de las estrategias familiares de supervivencia que no sólo se presenta en la transmisión a los hijos de la posición de sus padres sino también en su lugar en la posición social.

A partir de las historias de vida de los actores, podemos describir tres tipos de trayectorias:

Grupo a:

Las trayectorias ocupacionales de Olga, Marta, Juan Carlos V., Sebastiana, Lindor, Cristóbal, Antonia, Alberto O., Natividad y Juan E., se inician en la infancia, con la interrupción en la mayoría de los casos de la escolaridad, en la misma actividad que desarrollaban sus referentes familiares, especialmente sus padres y/o hermanos mayores.

Por lo general, se trata de grupos familiares numerosos, con escasos recursos económicos como para poder invertir en la instrucción formal de todos sus miembros y, por ser familias de origen rural, dedicadas a las actividades agropecuarias. Nuestros informantes se vieron impulsados a migrar a la Ciudad de Buenos Aires si bien, en algunos de los casos entrevistados, esta migración ha sido escalonada o mediatizada por otras entre su lugar de origen y el lugar donde moran en la actualidad.

Marta, mendocina de 52 años, que comenzó a trabajar en su infancia, en el servicio doméstico y, luego, en las industrias de la zona de San Rafael, nos cuenta:

De los 10 años trabajé en casa de familia. Y a los 13 ya entré en las fábricas, hasta que me casé... trabajaba tres meses, que es la temporada (envasaba) tomate y fruta, todo lo que mandaran, la fruta seca, lo que sea... Fui a la escuela hasta séptimo grado. Lo que pasa es que a mí me sacaron

cuando iba a segundo grado, y ahí me mandaron a trabajar. Después terminé de noche. A los 18 años terminé. (Estudiaba) mientras iba a cosechar.

También cosechaba. La cosecha empieza en diciembre, como ser ahora que hay damascos, después la uva. También trabajaba cosechando tomate, cosechando alcauciles. En el verano. Es una temporada. El furor del envasado es en enero y febrero, marzo, parte de marzo. Después no hay trabajo.

Su marido, Juan Carlos –que llegó a hacer el primer año del secundario pero debió dejar para ponerse a trabajar– nos hace un relato semejante:

Empecé a trabajar a los 16 años, 15 años, más o menos, me acuerdo, en una marmolería. Después empecé en una carpintería. En una fábrica de muebles, en un aserradero. Después iba a cosechar fruta, a cosechar tomate, todas esas cosas. Verdura también. Después estuve trabajando en un taller mecánico, en un taller de chapista.

En cada una de esas cosas trabajaba poco tiempo. En la fruta, la temporada de la fruta que son dos o tres meses, nomás, y nada más. Y después había que buscar otra cosa. En lo que más laburaba es en la construcción,... era ayudante, pasaba baldes. Levantaba paredes, por ahí...Trabajaba 8 horas, por ahí 12 horas, 6 horas, por día según...En la provincia no se ganaba bien. En esa época qué podíamos estar ganando, 6 pesos por día. Estoy hablando de antes. En esa época yo tenía 18 años, por ahí.

Sebastiana, oriunda de Orán (Salta), hizo sólo un año de escuela primaria y después debió acompañar a su madre, que trabajaba como cosechera en distintos lugares de El Chaco.

Mi hermana me trajo de allá, de Salta, y me puso en un colegio de monjas, y ahí estuve un año. Y eso es lo que aprendí. Después me llevaron, otra vez, al Chaco. Mi madre anduvo por ahí, así que no me mandaron al colegio...Éramos cosecheros, todas esas cosas. Que así andábamos, de un lado para el otro... Empecé a trabajar en la cosecha a los doce años. Después vine a Buenos Aires a los 23 años y trabajé como doméstica.

Lindor, tucumano, de Leales, también se inicia laboralmente cuando era chico, ayudando en las tareas del campo a la persona que lo crió. A los 20 años comenzó a trabajar en los ingenios, cortando y pelando caña, en la época de la zafra. El resto del año realizaba las tareas del campo y, con su producto, se mantenían. Vino a Buenos Aires, a los 25 años, cuando el trabajo en la zafra comenzó a disminuir.

Hice la escuela primaria, en ese tiempo estaba hasta tercer grado, nomás. Se enseñaba allá. Ese era el último grado que había allá... Yo a madre no la conocí, ella murió cuando yo era chico. Después me criaron los abuelos a mí... Porque ese hombre la crió a mi madre también. No tenía

hijos y criaba hijos así de... La crió a ella, crió otros más. Crió como 15 chicos. Y en eso crió a mi madre, también... Él tenía campo, tenía vacas. Vivía de eso... Y allá en el campo se trabajábamos de chicos. Así que... Después falleció él y después ya me vine yo para acá.

Cristóbal nacido en Santiago del Estero refleja la misma realidad y además, puede verse claramente la reproducción de las estrategias familiares de supervivencia. El hacía lo que hacía su padre y sus hijos hacían lo mismo que hacía él y su padre.

Yo naci en Machaguay Huanchina (Santiago del Estero). Después en Jumial Grande, de ahí tengo los documentos, que era. Después como hice cambio de domicilio acá. Después me fui en Tintina, también hice cambio de domicilio. Ahí me enrolé en Tintina, yo. Y ahí era mi domicilio, en Tintina. En Santiago viví 56 años, más o menos. Hace diez años que vine.

Fui a la escuela, tengo primero inferior, nomás. Acá aprendí el oficio de albañil solamente. Aprendí acá. Y allá era el trabajo del hacha nomás. Hachaba. Y bueno, una que no había un trabajo fijo. Trabajaba con los camiones, de cargador, y así. Todos trabajos forestales.

Empecé a trabajar a la edad de ocho, nueve años empecé a trabajar, en el hacha igual que mi papá. Trabajaba con mi papá y después, cuando tenía 15, 16 años ya andaba solo. A trabajar.

Le pagaban, los patrones de mi papá, yo trabajaba con mi papá. Después cuando trabajé yo ya me pagaban los patrones principales, los obrajeros. (...) Cuando íbamos con los camiones nos pagaban así, por viajes, o por toneladas. Ni sé. Un día nos pagaban una cosa después otra, y así. No era un precio fijo. Después ya cuando me junté con mi señora tenía varios patrones. Y así me pagaban salario después. Y aquí trabajaba de ayudante de albañil. (...) Y allá no teníamos horario. Como se dice el sol solamente era el horario de nosotros. Cuando salía íbamos a trabajar y hasta que entre el sol. Y eso es lo que hacíamos. Invierno y verano. Todos los días. Empezábamos y seguíamos y seguíamos. Se trabajaba así. Y, en aquella época ni me acuerdo cuánto ganábamos pero era una miseria. Ni me acuerdo cuánto ganaba ni nada.

Después mis hijos. También, junto conmigo, en el hacha, también trabajaban y me pagaban salario a mí. Yo cobraba.

Antonia refiere cómo fue su infancia, unida a los trabajos estacionales de los padres.

Yo terminé séptimo grado a los 14 años. En Catamarca. Después estaba con mis padres porque mis padres también, no tenían cómo hacerme estudiar. Ellos eran también, gente muy pobre. De Catamarca se iban a las cosechas de la caña de azúcar en Tucumán. No sé si usted conoció las carretas que transportaban... En eso trabajaba él, mi papá. Y mi mamá, ella tenía gente que daba la comida, pensionistas. En eso trabajaba ella. En Tucumán. Trabajaban todo el invierno en Tucumán y se volvían a Catamarca

y allá mi papá trabajaba también llevando tierra, ripio, ladrillos. Haciendo viajes con la carretita de él. Y yo estuve con ellos hasta que me casé.

El caso de Alberto O., marido de Antonia, también ejemplifica la necesidad del ingreso temprano al mercado laboral.

Nací en Monteros, Tucumán. Hice 5° grado y después en la nocturna hice 6°, que no era 7°, era 6°. El 5° lo hice en un lugar que se llama Yonopongo que queda, de Monteros, 18 km. No me olvido nunca, el colegio se llamaba Colegio 281. Yo viví ahí porque yo vivía en casa con mi abuelo. Y después viví con otra familia, de apellido Teseira. Y viví, más o menos, allí hasta los 13, 14 años. Después yo me fui con la gente esa. Nos fuimos al Ingenio Santa Ana. Después del Ingenio Santa Ana, volví yo a vivir en Monteros. Y, habré tenido 15, 16 años. Empecé a trabajar a los 12 o 13 años. Yo manejaba un tractor; con ellos aprendí a manejar. Ellos me querían como un hijo. Yo los trataba a todos ellos como a hermanos. Eran mayores que yo todos pero para mí todos eran iguales. Aparte, ellos me daban la facultad.... Y toda la gente creía que yo era... Porque mi abuelo era medio pariente de los padres de ellos. De ahí venía, más o menos, la amistad. Pero me crié bastante bien con ellos porque ellos me daban la autoridad que... Como si yo fuera dueño de lo que ellos tenían. O sea, yo trabajaba con ellos pero trabajaba como trabajaban ellos. Yo nunca trabajé como obrero de ellos. Era como uno más de la familia.

Antes ya vivía. Porque vivíamos en la misma casa. Vivía mi abuelo y vivían todos ellos. Era una mezcla ahí todo. Mi abuelo trabajaba. Él era el encargado de la finca que tenían ellos en el lugar ese...

Natividad, un correntino de 61 años narra una experiencia de crianza fuera de su familia de origen y de inicio laboral muy temprano.

Toda la vida trabajé yo. Yo trabajo desde los siete años. Yo no me crié con mi mamá. Me crié con una señora hasta que tuve 15 años. La limpieza, hacer los mandados, esas cositas. Y después de los 15 vine a mi mamá. Con mi mamá trabajaba en el campo. Cosechábamos "alverjas", sembrábamos de todo, tomates, todo. Agricultura...

El relato de su hermano Juan, no difiere de los anteriores, veamos:

...Nací en Corrientes, en Empedrado. En la escuela fui hasta sexto grado. Porque yo la hice en Corrientes. El primario completo. En Corrientes trabajaba en la chacra. De chico vine de Corrientes. A los 17 años vine de Corrientes. Del 61 que estoy yo acá, en Buenos Aires. En la chacra trabajaba con mis hermanos mayores. Ya mis hermanos mayores ya no están. Teníamos chacra nosotros antes. Tenemos casa en Corrientes, pero está en el campo.

Este grupo de los informantes, que ha trabajado desde niños en tareas ligadas al agro, sea de la provincia que fuese, comparten trayectorias, de vida y laborales, similares; en un momento determinado el proceso de industrialización y las ciudades les ofrecen una oportunidad de encontrar nuevos horizontes laborales y migran a la ciudad de Buenos

Aires y sus alrededores. Allí, trabajarán en la industria de la construcción o como obreros, tal es el caso de los varones. Las mujeres, lo harán, fundamentalmente, en el servicio doméstico.

Con posterioridad desarrollaremos el tema del traslado, a la Capital Federal y el Conurbano, como un punto de inflexión que impacta en la historia de vida de estos actores.

Grupo b:

Otro grupo seguirá una estrategia de inserción diferente –trabajar para aprender un oficio- ligada a una cierta inquietud, de ellos o de sus progenitores, por adquirir conocimientos adicionales que les permitan una mejor oportunidad.

Tal es el caso de Edith, que aprendió a coser como aprendiz en un taller de costura. Su oficio le sirvió para ganarse la vida.

... Soy modista, buena modista. Se nota? Todo esto, todo... (se señala la ropa que lleva puesta). ...Aprendí a trabajar muy bien gracias a las personas que me orientaron.

Nací en Checoslovaquia. Yo vine... tenía 4 años. Así que soy argentina, tengo mis papeles en orden. Hice nada más que hasta 6° grado porque entonces era hasta 6° grado. No quise estudiar porque no me gustaba estudiar. Me gustaba trabajar en mi oficio. Siempre fui muy destacada en... Porque, en ese entonces, se hacía mucha costura en los colegios, se aprendía. Siempre me destacué en eso. Aprendí a coser en una academia donde me mandaron mis padres, que no me sirvió de mucho, una base, muy interesante. Y después, cuando salí del colegio... Ya antes de salir, enfrente había una modista italiana que trabajaba como loca y bueno, me pusieron allá con la idea de que aprendiera el oficio. Mi papá le quería pagar a esta señora. Y esta señora... Pero no! Cómo!

Cuando recibí mi primer sueldo, que eran todas las semanas, mi papá me abrió una cuenta en el banco. Yo no podía sacar. Tenía catorce años...

Otro caso similar es el de Berta, nacida en Corrientes. Había hecho sólo la escuela primaria y trató de modificar su situación a partir de la realización de cursos de enfermería,

Bueno, yo estudié enfermería.... Yo me casé muy jovencita, en Monte Caseros. Y ese día que me casé, viajé. Entonces me separé. Cuando yo me separé mis certificados de estudios quedaron allá. Entonces acá no había medios de poder ingresar. Yo fui a la casa de Corrientes a solicitar que me traigan otro certificado de Caseros. Al no tener el secundario no podía ingresar en ningún lado. Entonces opté por estudiar enfermería. Que incluso la hice privada y me salió una fortuna. Estudié en Belgrano, en ese entonces estaba. El Instituto (EPA, Instituto para Personas Adultas). El curso duró un

año... pero, con una preparación tan buena! Lo hice a los cuarenta y pico, me fue muy bien. Comencé mi experiencia en la Maternidad de San Isidro,.. Tal es así que, le digo, estuve siete años en la Santa Cecilia.

Alberto P., técnico electrónico de 60 años, no terminó el colegio secundario. Hijo de una familia de clase media se puso inmediatamente a trabajar para aprender un oficio en la especialidad que le gustaba. En esa época, la opción trabajo-estudio era posible para la clase media, porque el mercado laboral estaba abierto al ingreso de personas sin título y les permitía perfeccionarse a través del trabajo.

Hice tercero incompleto del Industrial. Secundario incompleto, Porque el drama eran las materias que no me gustaban en el colegio, viste. No era que era mal alumno. Me gustaban algunas cosas y no... A mi me gustaba la electrónica, la física... química, más o menos, pero yo... historia antigua... Eso me... por eso perdí el colegio, por la historia antigua que no la podía llevar a... tercero, sí, a tercero. Entonces ya no aprobé tercero y dejé. Y dije, bueh!, vamos a trabajar. Después hice cursos. Estudié audio, radio, televisión, y... nada más. En el Instituto Argentino de Radio y Televisión. De audio-alta fidelidad, radio y televisión. Tres cursos hice.

Mi oficio es la electrónica. De la época vieja, digamos. A mi me gustaba, estaba trabajando en Transradio, ya, en una empresa de comunicaciones. Apenas dejé de estudiar, al año, así, ya me puse a trabajar. A los diez y siete años, que era menor. Tuve que pedir autorización y todo. Entonces entré a trabajar en Transradio, a los diez y siete, y ahí estudié eso, particular.

Mi padre trabajaba en el ferrocarril, se jubiló..., sí se jubiló y siguió trabajando. El trabajaba a la par, trabajaba por su cuenta y en el ferrocarril. Y después, ya cuando le llegó la edad se jubiló y siguió trabajando por su cuenta. Tenía estudios primarios nomás. Y... mamá tampoco. Yo creo que era otra época esa. Que se podía ser algo sin tener estudio. Yo mismo. Yo... me iba bien en el trabajo. Me desempeñé bien, pero, ahora no.. Ahora no soy nada yo. Yo fuera de Siemens no soy nada. Para Siemens era casi ingeniero yo. Porque a mí me vendían como ingeniero. Hacía trabajos con ingenieros y de ingenieros pero... no lo puedo justificar. Yo hice cursos en Siemens, sí. Ahí sí. Yo entré de aprendiz en Transradio, a los 17 años, de aprendiz de bobinador y fui subiendo y al final era técnico de mantenimiento de equipos de telefonía. Me hice dentro de la empresa.

Grupo c:

Un tercer grupo se compone de aquellos que tenían al momento de su inicio en la carrera laboral el apoyo de sus familias que promovían sus estudios, por lo menos hasta la secundaria completa y, en algunos casos, la universidad o el terciario. El inicio de la carrera laboral se producía, generalmente, al terminar sus estudios o durante la

realización de los mismos. Era común que se comenzara a trabajar a los 18 años porque había muchas oportunidades en el mercado.

En este grupo se encuentran: Carlos, Jorge, Miguel, Juan Manuel, Alberto J. y Graciela.

Carlos, hijo de un comerciante de Tigre, a partir de la finalización de la escuela media, entra a trabajar y, a lo largo de su vida, adquiere un gran dominio de la computación.

Tengo completo el secundario, Yo trabajé 23 años en el grupo de Fate-Aluar. Del 65 al 77 en Fate, del 77 al 87 en Aluar. Fui supervisor del Centro de Cómputos de Aluar, Aluminios Argentina, en sede Buenos Aires y en remoto en el de Puerto Madryn adonde está la fábrica.

Mi padre era comerciante y mi madre era ama de casa. Dedicada a la casa como todas las mamás antiguas. Soy único hijo.

Comencé a trabajar... a los 17 años ya empecé a trabajar porque tuve la desgracia de perder a mi padre, único sostén de mi madre... comencé trabajando en Astarsa Astilleros, en Tigre. De ahí salté a Fate. ...Y ahí hice mi carrera. Empecé a trabajar en Costos y Presupuestos y después empecé a trabajar, en esa época, con máquinas de contabilidad registro unitario. La famosa tarjeta 80 columnas que se jugaba al Prode. O sea que la mayor parte del tiempo ocupado que tuve, estuve trabajando en computación. O sea, sin haber concurrido a la Facultad. Eso sí, siempre estudiaba en los proveedores de Software y de Hardware, o sea las empresas que proveían las máquinas: IBM, National, Digital, Nec, cuando Fate Electrónica, que es una división de Fate, tenía representación de Nec.

Hice cursos específicos de computación pero siempre en los proveedores. Yo nunca fui a la Facultad ni... Terminé haciendo trabajos de supervisor y analista de procesamientos.

Jorge tiene 53 años, su padre era ingeniero pero su familia de origen ha fallecido. Está divorciado y vive en la calle. Está solo. Es un caso paradigmático de descenso social; un ejemplo de inversión de la trayectoria.

Soy procurador, egresado de la Universidad de Belgrano hace 20 años. Soy técnico jurídico. Tengo título terciario. Mi familia estaba formada por mi padre, mi madre y una hermana. Ninguno vive. Estoy solo ya que me casé y me divorcié, hace cinco años.

El primer trabajo que tuve fue a los 18 años, como celador de un colegio. Después en un estudio jurídico contable, después en un instituto... Después con un médico, haciendo la parte administrativa... En uno trabajé 10 años, en otro trabajé uno o dos años. Como preceptor trabajé dos. Diez años con un médico y después un año, así, por contrato... en distintos lugares... diversos. El último trabajo fue en Radio Nacional. Dos años estuve.

Estoy esperando, a ver si me reincorporan ahora. Ese trabajo lo perdí... en el año 90...

Alberto J., perteneciente a una familia de clase media, cuyos padres tenían sólo estudios secundarios, no termina sus estudios universitarios. Comienza a trabajar cuando era estudiante e inicia una carrera como traductor y redactor.

Tengo estudios de ingeniería y de sociología por lo que he llegado a la universidad pero no terminé, también tengo estudios de inglés con profesora particular y en ICANA.

Empecé a trabajar a los 22 años y trabajé entre el '60 y el '62 en el Departamento de Sociología de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires como encargado de publicaciones. (También traduje (varios) libros para la Editorial Paidós.

Miguel tampoco terminó sus estudios universitarios; a los 19 años comenzó su carrera en un banco para pasar, luego, a trabajar a la empresa Tupperware adonde llegó a ocupar cargos muy altos. También pertenece a una familia de clase media.

Mamá era ama de casa, todavía vive, tiene 83 años. Papá falleció en octubre del año 2000, con 93 años, muy mal.... Fue empleado público; papá trabajaba en la Aduana. No era millonario.... Estuvo en puestos bastante importantes dentro del sector aduanero. Lo que sí que, no sé porqué ley fue, que el viejo se pudo retirar y tenía una jubilación, no te digo bárbara, pero bastante buena. Fue jubilado durante muchos años. . Mi abuelo fue un individuo que hizo el colegio secundario, que para esa época era bastante importante y fue una persona que fue dirigente. Fue dirigente de fútbol del club Almagro que llegó a primera en la década del 30 y algo y fue diputado nacional en dos oportunidades, siendo caudillo político en la séptima de San Carlos Norte de la Capital federal. Concretamente el barrio de Almagro. Radical.

Yo estudié colegio secundario en el Buenos Aires y en el ILSE y después estudié abogacía, muy poco en la UBA pero sí bastante en la UB. No llegué a recibirme porque había factores económicos. En ese momento, en la balanza primaba o el estudio u horas extras, una cosa por el estilo. No sé si me equivoqué o no pero la opción fue esa.

En el Banco de Boston entré como "ché pibe" y 18 años después renuncié y estaba ya trabajando como adscripto a la Subgerencia de Créditos

... y ahí como personal supervisor tuvimos cursos de todo tipo, en cuanto a niveles de supervisión, en aquella época Dale Carnegie. Muchas cosas de recursos humanos que después me sirvieron mucho en otros lados, no tanto en el Boston. El Boston era un poco de avanzada en cuanto a darnos cursos pero los jefes nuestros no estaban preparados para ese tipo de cosa...

Por supuesto, siempre hice cosas que no tenían nada que ver con el banco. Por ejemplo, yo soy técnico apicultor y después he hecho cursos de lombricultura. Esas cosas que no digo que me encanten pero siempre he tenido vocación por cosas de afuera.

Juan Manuel realiza estudios de disciplinas variadas (inglés, periodismo y música) alcanzando, en algunas de ellas, un nivel terciario. Esta variedad de carreras le permitió, en su momento, reconvertirse laboralmente.

Nací en Capital Federal. Viví en Buenos Aires toda mi niñez, mi adolescencia, mi juventud. Papá era empleado nacional, trabajó en el Ministerio de Agricultura. Y mamá, bueno, nos ha cuidado a nosotros. O sea, a la usanza de ese momento, ama de casa.

Los estudios que yo tengo son los siguientes: por un lado me recibí de maestro normal nacional, era el título en ese momento porque ahora cambió la ley de educación. Por otra parte, completé estudios de inglés en el Instituto Cambridge que me habilitó para poder dar clases en los colegios. Además de eso fui al Conservatorio de Música 7 años. De una carrera que hubieran sido 10 cometí la estupidez de borrar me al séptimo año, cosa que hoy lo lamento. Además a nivel terciario hice la carrera de periodismo. A nivel terciario hice también economía y, tiempo después, completé un seminario de educación religiosa que me habilitó también para rearmar mi actividad laboral. Y también completé un instructorado de yoga.

Yo empecé a trabajar informalmente a, alrededor, de los 15 años teniendo alumnos de inglés. Y formalmente empecé a trabajar a los 18 años, primero con una suplencia que pude conseguir a través de papá en el Ministerio de Agricultura. Después hice el Servicio Militar. Antes del servicio Militar tuve una experiencia muy importante que fue trabajar en una compañía americana....Después que terminé el Servicio Militar, como te decía, empecé a hacer suplencias en el magisterio. Era muy difícil conseguir titularidades y bueno, se me dio la posibilidad de dar un examen, por el idioma, para entrar en la compañía de aviación Panamerican, que era una empresa líder en ese momento. Y bueno, ahí trabajé 15 años. Y después trabajé 15 años en Aero Perú.

En este mismo grupo entrevistamos a dos mujeres, una con secundaria completa y otra egresada de la universidad.

Sara tiene 55 años y, a pesar de estar actualmente en una muy mala situación económica llegó a ser secretaria de la presidencia de un banco.

Nací en Capital Federal, soy viuda, tengo estudios secundarios. Lo que pasa es que yo me quedé desde muy chiquita sin papá y, bueno, apresuré todo lo que era trabajo. Y bueno, a los 18 años, cuando terminé... No, antes de

terminar, trabajé en un estudio jurídico y después entré a trabajar a un banco durante 20 años.

Papá vino de Italia a los 24 años y estuvo un tiempo buscando y después tuvo carnicería. Puso con un hermano que ya estaba acá, carnicería, y tuvieron muchos años carnicería... Y mamá, ama de casa y bordadora a máquina.

Hice los cursos... durante mi trabajo... en el banco hice los cursos de acuerdo a los del banco ¿no?. Había cursos internos como para ascender pero bueno, eso era una cosa interna. Después, cuando entré en el hogar, ahí sí, hice muchos cursos que se presentaban. No por el hecho de hacer cursos sino por aprender sobre violencia familiar, sobre lo que es un chico de la calle, sobre adopción que también me...

Empecé a trabajar poco antes de terminar el secundario porque tenía como una necesidad económica, tenía casi 17 años.. Veía que mi madre, pobre, no podía con todo. Es más, yo casi a los 15 años me fui a la Pitman, ¿te acordás la Pitman?, para acelerar lo que era máquina de escribir y taquigrafía. Porque en el secundario eso no... Así que bueno... Así que antes de terminar el secundario yo ya estaba trabajando.

Graciela, en cambio, terminó una carrera universitaria pero comenzó a trabajar, esporádicamente, siendo adolescente.

Soy Licenciada en Sociología, egresada de la Universidad de Buenos Aires. Postgrado en Flacso aunque no hice la tesis. Hice un curso de postgrado en Nápoles. En un instituto de estudios económicos para los países subdesarrollados.

Mi mamá era ama de casa. Había sido maestra cuando vivía en Salta pero cuando vino acá... Mi papá era perito mercantil. Cuando nacimos nosotros era jubilado de la municipalidad; entonces recibía la jubilación. Pero trabajaba como perito mercantil y mi tío, el hermano de él, que era contador, le firmaba los balances. En aquella época era medio artesanal la contabilidad.

Yo empecé a trabajar, en verano, a los 16. Porque uno de los trabajos de papá era, en esta casa de hombres que se llamaba Raldi. Entonces en diciembre había mucho laburo para hacer paquetitos para las fiestas y ahí trabajaba. Daba clases de inglés o de alguna materia para las vacaciones. Me tomaba un mes o un mes y medio de vacaciones. Esto desde los 16. Después daba clase en una escuela hebraica, de inglés también. De esas clases que se dan en verano. Pero eso era, más que nada, para sacarme el gusto y para tener mi plata. En realidad mi viejo nunca quería que laburemos pero... a mí siempre me gustó trabajar. Viste que es más el ejemplo que lo que te dicen. Es así.

Mi primer trabajo fue, en Sociología Rural, acá en Agronomía. Que ahí habremos durado un año y medio.

LA ETAPA LABORAL

Vamos a seguir las trayectorias laborales, tratando de marcar los puntos de inflexión y/o definitorios en este segundo tiempo de la vida.

Para el **grupo a**, la migración de supervivencia es tal vez el punto de inflexión importante en sus trayectorias laborales y vitales; en efecto, la migración en contextos de pobreza ha sido analizada en términos de migración de supervivencia (Rodenburg, 1993). Esta categoría condensa las circunstancias del desplazamiento territorial de los que escapan de la pobreza rural o urbana. En general, las poblaciones que presentan este tipo migratorio poseen escasa educación formal y sólo logran acceder a ocupaciones urbanas del sector informal que demandan poca calificación. El autor citado sostiene que la perspectiva de análisis de la familias permite establecer los vínculos entre los niveles macro y microsocioal, en tanto que la migración constituye un proceso grupal de toma de decisiones que se realiza en hogares, con lazos comunitarios y regionales más amplios. La familia puede analizarse como el espacio donde se expresan roles de edad y de género, el parentesco y la socialización y la cooperación económica, en la que la cultura es mediatizada y convertida en acción.

Se entiende que la dimensión familiar es importante para la comprensión de los desplazamientos geográficos de las poblaciones de escasos recursos socioeconómicos por que la migración es visualizada en el marco de las estrategias de reproducción de la unidad doméstica de origen, como recurso que se moviliza para generar nuevos ingresos (vía remesas) o achicar el tamaño del grupo de convivencia a través de la salida de algunos de sus miembros según las condiciones de género, edad y momento del ciclo familiar. Asimismo la existencia de una red de familiares y allegados posibilita el flujo continuo de migrantes desde los lugares de origen hacia los de destino, generando expectativas de migración y brindando alojamiento inicial, información, contactos laborales y apoyo emocional a los nuevos migrantes. La permanencia de algunos familiares también facilita retornos o movimientos cíclicos desde el lugar de destino.

Si tenemos en cuenta las circunstancias inmediatas del traslado, vemos que la migración puede ser individual o familiar. Algunos de ellos vinieron solos, otros lo hicieron con su familia de origen en tanto que otro grupo se trasladó con su familia de

procreación. Las diferentes circunstancias encontradas se relacionan con motivos, expectativas, edades y momentos del ciclo vital disímiles.

Una vez en su lugar de destino, sus trayectorias son semejantes, con entradas y salidas del mercado laboral, hasta el momento en que les resulta muy difícil reinsertarse debido a la edad, a la que se suma el cambio social que se produce en los últimos años.

El área de inserción, muchas veces, determina la duración de su permanencia en el trabajo. La industria de la construcción se caracteriza por la transitoriedad de las colocaciones mientras que, el trabajo en fábricas brinda una mayor seguridad porque los cargos son más estables.

Para las personas que han pasado los 45 años existen algunos nichos laborales en los que, todavía, pueden insertarse: el cuidado de enfermos y ancianos o las tareas en empresas privadas de seguridad. Cuando la edad avanza tampoco logran trabajar en estos sectores, aunque tengan buena vista y audición y no hayan perdido fuerza o vigor.

En el caso del trabajo en el servicio doméstico se observan diferentes etapas que coinciden con los distintos momentos de su historia personal. Cuando son jóvenes y solteras trabajan con cama lo cual soluciona el problema de vivienda para las que recién han llegado del interior. Luego, cuando se casan y tienen hijos, comienzan a trabajar por horas.

En algunos ejemplos, la migración se produce en forma individual, buscando mejorar sus posibilidades económicas, pero la familia también se beneficia con el aporte que los migrantes remiten a sus lugares de origen o con las facilidades que éstos les proporcionan para venir a la ciudad.

Olga, de 61 años, es santafecina pero hace 40 años que trabaja en Buenos Aires.

Vine de Santa Fe muy jovencita porque me quedé sola. Murió mi mamá y tenía los hermanos y bueno... Ya le digo, gracias a esta patrona que tuve en Acassuso pude ayudar a mis hermanos. Vine con un trabajo. Ese trabajo no me gustó y fui a Tigre. A casa de unos parientes. Tenía 21 años. Entré a trabajar acá en Acassuso y yo tengo contacto ahora con ellos. Fueron muy buenos. Ellos me ayudaron mucho con mis hermanos. Y ahí es donde estudié. Porque la nena trajo en su cuaderno que las personas adultas que querían terminar la primaria. Un curso, que se dictaba por radio. Sé que era de la ciudad de La Plata.

Tuve una familia, mamá y papá, pero a los 14 para 15 muere mi papá. Y después cuando tenía 20 años y cuatro meses muere mi mamá. De un ataque cerebral. A mi padre lo extrañé horrores pero el problema más grave,

que se me complicó fue cuando murió mi mamá porque me quedé sola con ellos... Mi papá era maquinista y mi mamá ama de casa. De todo ese vapor y esas cosas le produjo esa enfermedad que se llama pleura. De eso y después se complicó con el corazón y murió a los 63 años. Y yo tenía apenas 14 años. Somos cinco (hermanos) tres mujeres y dos varones.... Yo los traje. Cuñada, todo. Después mi hermano se casó, mi cuñada en ese entonces no tenía chicos, yo le busqué trabajo. Y bueno, después ya acá, una hermana se casa, la otra también y después vienen los sobrinos. Ahora ya tengo sobrinos nietos.

Tomó contacto con su primer trabajo a través de un pedido expuesto en un negocio.

En ese entonces, yo andaba caminando, viendo vidrieras, y había un cartelito y me fui. En ese entonces era así... Allí trabajé, entre idas y vueltas como diez años. A veces no trabajaba.... Porque me iba. Porque a veces no tenía paciencia de soportar más los chicos entonces me iba. Después volvía. No, como reconocía también la señora... Vio cuando esas personas de antes se acostumbraban a la persona esta, la confianza, más que nada. Ella me dijo que yo era de mucha confianza, una persona decente, entonces era como que, si tenía otra no le gustaba. Entonces yo por ahí... Yo estaba trabajando después que salí de ahí, en una casa. Y me encuentra ella paseando. Yo paseando en San Isidro y me encuentra y me dice: "Ay! Olga, que le parece, le gustaría volver? Yo voy a hablar con mi marido y los chicos". Los chicos dijeron que sí y volví. Así era mi vida con ellos, ida y vuelta.

Después trabajé en otra casa. Después trabajé con un señor en Palermo. De esto le hablo hace 14 años. Siempre con cama porque es más cómodo. Yo no sirvo para trabajar por hora. Como soy tan ansiosa es como que no me rinde el tiempo. En cambio así uno hace más tranquila. Y bueno, yo trabajé con un señor que de esos ya no existen. Señor con todas las letras, un abogado. Bueno, yo estaba de novia. Trabajé dos años salí, me hice de pareja, viví seis años con él y me separé. Y ahora es la peregrinación del trabajo.

Estuvo cinco años viviendo en pareja y, después que se separó siguió trabajando.

En ese entonces había lindos trabajos. En los años 92, 93, 94, 95, y estaba bien. En el 97 conseguí un trabajo por medio, no de esta iglesia, de la otra. Para cuidar a una abuela. Todo estaba muy lindo y viene y se muere. Eso me puso un poco mal porque yo estaba bien. Me duró como un suspiro, 15 días y después 15 días trabajé con la nuera para terminar el mes. Pero en esos 15 días yo puedo decir que me sentí cómoda y feliz. Porque el entorno familiar de la señora me hacía bien a mí. Porque era muy buena hija, muy buen hijo y los nietos la adoraban. Entonces ese entorno familiar a uno le hace bien. No era mucho lo que se ganaba pero yo tenía todo a mi favor. La comida, todo lo que era para la limpieza, por ejemplo de higiene, todo eso me daba todo ella. Entonces era como que me iba a rendir el dinero. Era poquito pero era así chiquitito el departamento. Cuando el hijo iba, porque todas las tardes iba a tomar el té con su mamá el señor me decía: "Salga un

ratito Olga". Y yo me conocía las vidrieras de Martínez como la palma de mi mano.

Después tuve otros trabajos que ni qué hablar. El último trabajo bueno, también, en el '96, después de eso, peregrinando como ahora, porque ahí en esa casa estuve dos años y dos meses.

En este momento, hace diez meses que está sin trabajo.

Marta y Juan Carlos se trasladaron juntos desde Mendoza, en donde trabajaban en la cosecha y la industria de la fruta. El relato de ambos es el siguiente:

Vine junto con mi esposo... El encontró trabajo enseguida en un astillero. Y yo entré en una casa de familia. Porque yo vine embarazada de ese que tiene 22 años. Después que tuve, como a los tres meses, cuatro, ya entré en una casa de familia. Siempre me acuerdo que era una señora que trabajaba en la jubilación. En Martínez vive. Siempre trabajé en casas de familia, variando. Cuando empecé, empecé en esa casa ahí de Martínez. Después he ido, allá en Libertador, a un señor que era escribano. Después acá en Acassuso. Y, nada más. Siempre he andado así. Acá nomás en la zona. Siempre con retiro, y cuatro horas. Hubo un tiempo que estuve trabajando ocho horas porque cuidaba una persona enferma.

Como ser, esta que voy ahora, ella tiene un chico mogólico y también... Limpio la casa, lavo, preparo, a veces, comida y le dejo. Yo tengo el contrato con ella de cuatro horas pero siempre estoy más, pero no le cobro porque... Ella conmigo ha sido muy servicial. Entonces recompensó. Es una relación... familiar, casi.

El año pasado estuve cuidando un chico. Ahí me pagaron bien. Y ahí estaba casi seis horas y me daban 350 pesos. Ese fue el más lindo y más bien. Lo que pasa es que también ella quedó sin trabajo, la señora, y no le convenía. Y me dejó a mí porque el chico tenía que pagar un colectivo para el viaje. Entonces ella me dice: "No me conviene tener empleada". También allí estuve un año y algo. Es amiga de mi patrona.

Su marido también nos narra una trayectoria inestable, con cambios constantes de trabajo.

Hace 22 años que vine, en el '78, '79. Vine por trabajo. Me vine a buscar trabajo acá.

En esa época, trabajaba en la construcción. Allá no toman fijo. Tomaban temporario, ahora no sé. Porque se empieza esta casa, se termina esta casa y hasta que no salga otra, no. Estaba mucho tiempo desocupado entre trabajo y trabajo, a veces hasta dos meses, tres meses. Después me vine acá a Buenos Aires. Acá trabajé en un astillero de barcos, ahí estuve dos meses. Después trabajé en una metalúrgica, en San Isidro. Ocho meses, más o menos. Todo poco tiempo. Después me dejaron sin trabajo y volví a la construcción. Y así. Me dejaban ahí... Empecé en una estación de servicio.

Esto fue en el '82, más o menos. Ahí trabajé un año y cinco meses. Porque la vendieron, entonces... La gente que vino, afuera. Todo este tiempo así. Iba a una estación de servicio, la vendían o cambiaban de firma, por a o por b, o cambiaban de logo, y el que venía traía gente de él. Gente nueva.

Una sola vuelta me pagaron indemnización y una vuelta me pagaron el seguro ese, el Fondo de Desempleo. Después los otros trabajos no, ninguno. (...) En ese tiempo habré estado desocupado... Con el Fondo de Desempleo estuvo como 8 meses. Esa fue la vez que más estuve. Después empecé en otra estación de servicio y después en la construcción. Después en vigilancia también trabajé. En vigilancia habré trabajado un año. Hasta que me salió en la estación de servicio de vuelta y volví a la estación de servicio. Me pagaban parte en negro y en parte en blanco. En la vigilancia se trabajan 12 horas. Después en las estaciones de servicio, 8 horas, nomás.

Actualmente, en este momento, (en las estaciones de servicio) se está ganado 460, 450, más o menos. En la vigilancia también, más o menos, 400... Bah! Sacaba un poquito más porque yo trabajaba los francos. Lo mismo que la estación de servicio. Trabajando los francos se los pagan aparte. Yo prefiero estar trabajándolos y no estar en la casa. De todos esos trabajos, el mejor es el de la estación de servicio por que es atender al público, expendedor de nafta. Conversaba con uno, con otro. Siempre alguna propinita venía.

Ahora estoy en una estación de servicio. Pero antes de esto estuve en una vigilancia. A la edad que uno tiene no puede andar eligiendo mucho.

El caso de Sebastiana es el siguiente,

Vine a Buenos Aires a los 23 años. Y trabajé con cama trabajé tres, cuatro años.... Siete años trabajé con cama. Y después, cuando me casé trabajé con retiro, 29 años.

Uno era en Vicente López y el otro era en San Fernando. Para allá para el lado de la calle Maipú. Para esos lados. No me acuerdo la dirección. Trabajé dos o tres años en esa casa y después siete años en Vicente López. Y después ya empecé con retiro pero trabajé en la Capital.

Con retiro entré en el año 72, de mayo, no me acuerdo, hasta hace ahora, en el 2000 que dejé de trabajar en esa casa. Por Belgrano era. En la última, estaba bien. Después, bueno, ya empezó que... Me aportaron 11 años nada más de jubilación. Nada más, eso tengo de aporte. Y después ya me dejaron porque ya era grande y no podía hacer todas las cosas. A veces trabajaba siete horas, cinco horas y hacía limpieza, lavado, planchado, todo eso.

Al final ya me daban por hora. Porque así era. Cuando se hizo la jubilación ellos me pagaban por hora, así que esas horas. No dice la cantidad de horas pero pusieron por hora. Los últimos tiempos ellos me daban... Ya al último, como ya era que me tenía que ir, me daban cinco pesos la hora, pero antes me daban menos.

Me sentía cómoda, antes, cuando yo estaba sola... Porque después, como yo no podía hacer todas esas cosas, tomaron otra. Y ahí ya cambiaron, no me trataban bien. Así que así ha sido...

Antonia del Carmen, de 47 años, se trasladó a Buenos Aires con su esposo, cuando a él se le presentó acá una oportunidad de trabajo.

Hace 21 años que vine a Buenos Aires en '79. Fue por que a mi esposo lo hizo traer un familiar que tiene una sodería. La sodería Ivess. Él trabajó con la sodería Ivess, que es un tío de ellos. El se vino primero y después me trajo a mí. A ella que era chica y el nene tenía ocho meses. Y yo empecé a trabajar y así hicimos entre los dos la casa. Empecé a trabajar a los 30 más o menos.

Trabajaba acá en Belgrano. Después se mudaron esta gente por la General Paz. Después con este último trabajo ya cuando me enfermé, queda acá en Belgrano. En la casa de un médico trabajaba.

Después que me quedé embarazada del nene, cuando lo tuve, trabajaba por horas. No todos los días. Dos veces por semana, tres veces. Después conseguí este todos los días, mensual. Y estuve diez años en esa casa. Con retiro, cuando el nene este, el más grande era chico yo me lo llevaba. Porque trabajaba en el centro con mis primas. Me quedaba en la semana, venía a verla a ella, ella quedaba con el padre. Y yo al nene lo tenía allá. Les cuidaba los nenes a ellas hasta que ellas venían de trabajar. Y a la tarde me iba a trabajar en las oficinas. Turno de noche, así, para ayudarme un poquito más con la plata. En ese banco que está a la par del Teatro Colón, ahí limpiaba yo las oficinas. Hacía cuatro horas. Me tomó una empresa a mí, de limpieza. De ocho de la noche a doce. Limpiábamos las oficinas. Éramos un grupo de chicas y muchachos que hacíamos limpieza. En general. Habré trabajado como seis meses, más o menos. También trabajé limpiando una fábrica acá, de Martínez más acá. Por hora.

En su última colocación trabajaba sólo por la tarde. Para cuidar una nena, nada más. Yo nada más que eso. La chica que trabajaba a la mañana hacía todo lo demás. Yo cuidaba la nena. Le hacía la comida a ella. La bañaba a la noche, la dejaba en la cuna y me iba. Cobraba 500 pesos y el boleto me daban. Iba todos los días, nunca le fallé. Había paro y yo me iba. Llovía y yo me iba. Había veces que la estación estaba inundada, me daba el agua hasta acá y yo me iba. Nunca le falté. Me pagaban todo en negro. Incluso ahora, cuando dejé por este problema, no me dijeron nada ellos, te vamos a dar algo. Nada. Fueron gente muy buena. Pero después, cuando yo me enfermé no. No estuvieron conmigo. Me ayudaron sí, con algunos remedios pero, ni por teléfono me llamaban.

Fui, ya habían tomado gente ellos ahí pero ellos me dijeron que el trabajo era mío. Que yo cuando fuera tenía que hacer lo que pueda. Iba dos veces por semana pero ya no ganaba lo que ganaba antes. Me daban 200 pesos.

... yo, en mi trabajo me sentía muy bien. Con decirle ahora, que cuando me sueño ahí en esa casa trabajando me siento feliz. Sabe lo que era para mí. La señora, le faltaba yo y parece que le faltaban las manos. El chiquito más chico lo crié yo; tenía tres meses, el nene, cuando fui. Los chicos estaban tan acostumbrados conmigo que después, cuando entró esta otra persona no le querían comer la comida. A veces después, ella me hacía que le cocine yo acá y ella venía y llevaba todo. Y me pagaba. Me encanta la cocina. Y ahora con mi hija trabajamos a veces, estamos viendo para poner un cartel como para hacer tortas. Hacemos tortas nosotros. Yo hago ahora en la cocina. Cocino, me paro en la mesada, lavo los platos. En la cocina me manejo. Lo único que no puedo hacer son las camas.

... yo hago empanadas. A mí la cocina me encanta. Yo, en el día le puedo hacer cualquier cantidad de cosas. Lo que pasa es que no hay plata. La gente no compra. La gente compra lo justo Porque allá era, si terminaba la cosecha o llovía ya no trabajaba. Se acababa el trabajo. Por ahí continuaba dos o tres meses, nada más...nada más. Está muy mal la situación. Mi marido a veces trabaja, a veces le pagan, a veces le dan de puchitos. De albañil, trabaja. Y se da maña para todo, a veces lo llaman a arreglar electricidad. Así, por ejemplo, cosas de baño que se les rompen. Algo él entiende, nunca estudió nada pero algo él entiende. A veces la necesidad lo hizo aprender.

Actualmente, a Antonia le falta una pierna. Se la han debido amputar a causa de la diabetes que tiene desde los 20 años.

Su marido, Alberto O. comenzó a trabajar en Tucumán... En el Ingenio Santa Rosa manejaba un tractor. En una empresa que se llamaba Finca Stau. Trabajé 10 años ahí. Ya con los diez años esos ya vine a Buenos Aires. Porque allá era, si terminaba la cosecha o llovía ya no trabajaba. Se acababa el trabajo. Por ahí continuaba dos o tres meses, nada más...Que ya no tenía un mango, no tenía nada...Tenía oferta para trabajar en una sodería, me trajo un hombre casado con una hermana de mi mamá. El dueño de la sodería... fueron ellos, de acá de la sodería, fueron allá y yo andaba trabajando ahí. Me dice: 'Querés venir? Creo que se me va un sodero y, si querés venir a trabajar conmigo' ... Trabaje allí 5 años. Después de la sodería me fui porque yo... Ganaba bien en la sodería... Me fui de vacaciones, que me fui a ver a mi vieja, y vine y dije "No trabajo más". Y después me presenté en dos empresas, en Osram que es de lamparitas, y en Villalonga Furlong. Y me vinieron dos telegramas juntos para que me presente. Y decidí por Villalonga como... No me gusta ser recomendado tampoco. Acá en Osram iba a ser recomendado por un amigo mío y digo: "No. A mí no me gusta. Independientemente

hago la mía allá. Me voy solo y listo” Y me fui. Me fui a Villalonga y ahí entré a trabajar. Y trabajé diez años... Del '84 al '94. Y trabajé en Villalonga y me echaron de Villalonga porque no me gusta la injusticia... Y yo me oponía a todo. Y yo entré como operario y después continué como recibidor, trabajaba yo. Yo controlaba carga y descarga.... Yo sabía que no me querían. Pero yo andaba bien con toda la gente. Entonces todos me propusieron para que yo sea delegado de ahí. Lo que pasa es que uno cree que anda bien con toda la gente pero siempre hay un buchón que va y le avisa a la empresa. Y entonces me propusieron y digo: “Bueno, el lunes me voy a anotar”. Y el sábado me mandaron un telegrama, que yo estaba durmiendo en el vestuario, que había insultado y amenazado a un supervisor de la empresa. Y yo voy el lunes y ni la vigilancia no sabía nada... Y después vigilancia se puso a buscar, buscar, ahí y estaba un papel que yo no podía entrar, que me habían echado. Me habían echado y no... Después hice juicio y hasta el momento no sé nada... No, no me pagaron un centavo, nada.

Yo en Villalonga trabajaba, ni me ensuciaba. En Villalonga trabajaba bien... Yo controlaba las cargas. Primero entré como operario, carga y descarga. Y después me pasaron de categoría como recibidor y estaba de Recibidor de Primera. Tenía un plus también de 70 u 80 pesos, no me acuerdo. Y ya salía con gente. Yo tenía gente a mi cargo.

A partir de ese momento, Alberto ha conseguido trabajos esporádicos.

Busqué en las empresas de transporte. Busqué en laboratorio. Trabajé como cinco o seis meses en vigilancia... Trabajábamos 12 horas y creo que nos pagaban trescientos pesos... Un día me pasó un tiro por acá... Y renuncié, no fui más... Ahora hago changas de albañilería...

No siempre la búsqueda de trabajo es el motivo principal de traslado. Cristóbal es un santiagueño de 66 años, que se trasladó a Buenos Aires en 1990 debido a la enfermedad de su esposa. Vino cuando ya tenía 56 años, con toda la familia, su esposa y 11 hijos. En Santiago del Estero, él y sus hijos habían trabajado siempre como hacheros.

Me vine porque la operaron a mi señora y la mandaron a hacer los estudios acá. Y a trabajar. Con toda la familia me vine... y busqué trabajo enseguida. Cuando vine, diez años atrás, había trabajo. No como ahora. Ahora está dura la mano. Los trabajos que hice fueron de ayudante de albañil. Siempre. Siempre. Agarraba changas, así hacía... Me voy por ahí o alguien me viene a decir, como me conocen, 'levantame esta pared'... Pero son trabajos de dos o tres días. Y, qué se gana, no se gana nada nunca; apenas para la comida.

En aquellos casos en que los migrantes se trasladaban solos, era frecuente que contaran, en Buenos Aires, con el apoyo de familiares que se hubieran trasladado antes.

Lindor tiene 62 años. Nació en Leales, provincia de Tucumán y allí trabajó en la cosecha de caña hasta que resolvió venir a Buenos Aires.

Y... yo vine en el '68, más o menos. Vine porque no había laburo... Se estaba poniendo jodido... Era solo; mi hermana vivía acá. Empecé a hacer changas hasta que después entré en la construcción y trabajé en eso hasta ahora. Y como ahora no tengo trabajo. Me dejaron sin trabajo.

Cuando vine tenía 25, 26 años. Enseguida conseguí trabajo, porque en ese tiempo había mucho trabajo en la construcción acá. Primero trabajaba de ayudante, después me pusieron de oficial carpintero, esas cosas en las obras. En ese tiempo había mucho trabajo en la Capital.... Y, yo trabajé en varias empresas. En la primera trabajé como tres años. Después íbamos cambiando. Donde pagaban mejor se íbamos. Si porque había para elegir trabajo... Cuando había mucho trabajo salíamos de un lado y entrábamos a otro lado.

Ahora hace un año y medio, más o menos que estoy sin trabajo...ahora nos mata la revisión médica... Tengo la presión alta y el corazón grande, no sé cómo me dijeron...

Salgo (a buscar trabajo) pero no pasa nada. Uno gasta en boleto y no podemos conseguir. Por ahí me sale una changuita, anduve haciendo changas.

Juan y Natividad son dos hermanos que vinieron de Empedrado, Corrientes, a principios de la década del '60.

Juan tiene 56 años y llegó a Buenos Aires en 1961.

Vine por trabajo. Porque mis hermanos mayores estuvieron acá. Vinieron primero ellos. Y entonces él me trajo a mí a trabajar acá. Yo empecé en Cabildo y Blanco Encalada. Trabajé casi... de los 17 años hasta los 21 que me fui al Regimiento. Después volví a trabajar y después fallecieron mis patrones y trabajé con el hijo. Hacía todo textil, también. Tapicería. Y así... Después mi hermano me trajo acá, a la fábrica ésta, TEA

Allí trabajé, 14 años, en Vicente López. Fábrica textil. Tea. Sigue todavía. Un hermano tengo ahí. Que trabaja ahí. Está por Azcuénaga, la que costea la vía, y... Hipólito Irigoyen y Azcuénaga. Después trabajé de vigilancia y lo último, ahora, estuve trabajando de parrillero y justo me quedé sin laburo. Vine de Corrientes, trabajé el domingo, porque yo trabajo los fines de semana y me despidieron. Así que me quedé sin nada, otra vez. La verdad... Un año trabajé ahí. Y ahora ya es imposible conseguir trabajo. No, lo que más se consigue es de vigilancia pero yo, como no puedo dejar de noche mi casa sola, estaba zafando pero... si no hay otra cosa voy a tener que trabajar de vuelta ahí. Qué va a hacer! Otra cosa no hay.

En TEA fui maquinista especializado, en rama, se llama la máquina que manejaba yo. Después me despidieron. Y así. Y ahora sigo rondando, bah. Después trabajé en vigilancia, poco trabajé de vigilancia. Trabajé acá en el Mercado de Frutas, trabajé en la quinta de Osvaldo Laport, después trabajé en San Isidro, en el Club Náutico, ahí trabajé un año, trabajé. Siempre en vigilancia. Son empresas las que contratan, algunos en negro y algunos en blanco. Después trabajé en Robbio, también, ahí estuve un año y siete meses. En la Capital, estuve. Es una agencia de seguridad. Estuve en Agüero y Guido, en un edificio. Después me sacaron de ahí y me mandaron a San Isidro. Todo vigilancia. Y más o menos, vigilancia tengo seis años trabajados.

En fábrica no trabajé más. No me quisieron tomar más ya por la edad. Entonces ya... solo queda la vigilancia... Desde el 85 que sali de TEA. El horario mío era rotativo. Porque hacíamos 12 horas. Entrábamos a las seis de la tarde, hasta las seis de la mañana. Y de las seis de la mañana hasta las seis de la tarde. Dos turnos hacíamos. Se ganaba poco, más o menos... De ahora, qué sé yo! Cuatrocientos pesos... Pero en ese momento alcanzaba la plata, ahora no. Me hacían aportes.

Ahora estoy sin trabajo, desde marzo del '99 estoy sin trabajo, haciendo changas, nomás. Pura changa. Y en la parrilla solamente trabajo los domingos, los domingos solamente, nada más y hacía un año que estuve, ya no estoy más.

Natividad, su hermano, vino de su provincia en 1962.

A buscar trabajo acá, porque allá no tenía trabajo. En las chacras, solamente. Vine a buscar acá y enseguida trabajé en fábricas

Yo trabajé muchos años en fábrica. TEA, Sociedad Anónima. La misma fábrica, sí. Después estuve en Villalonga Furlong, transporte. Después todo fábricas, textiles. Y de aporte debo tener, más o menos, calculado, 25 años. Pero hay que juntarlo todo a eso. Porque tres acá, tres allá, cinco acá y así. En la Policía también estuve, tres años, también. Tengo un montón. El aporte de la Policía no sé si entra o no entra.

El primer trabajo acá fue en N. Muller, queda en Barrancas de Belgrano. Una fábrica textil. Ahí estuve cinco años. Era maquinista textil. Tintorería, mejor dicho. Hacía los colores a las telas blancas, y bueno, teñía. Ese era el trabajo mío. Después en TEA también. En TEA Sociedad Anónima. Entonces seguí el oficio mío... Ahí estuve siete años y medio. Ahí es donde estaba más cómodo, porque yo era delegado de ahí y manejaba toda la mano. A mis hermanos los hice entrar casi a todos. Todavía tengo uno que tiene 23 años que está ahí (hace 23 años que está ahí). El único que se salvó. No porque sea político yo. Me eligieron los compañeros de trabajo para que sea delegado. En política nada que ver yo. Yo sabía más o menos. Tengo estudios, sexto grado. Que algunos ni tienen tercer grado; y por eso acepté yo.

Bueno, en TEA sí, me despidieron. Porque yo era delegado gremial. Y cuando hubo la revolución del '76, más o menos, ahí me despidieron. Ni me

pagaron, tampoco. Me dieron cualquier cosa. Estaban los militares, en el '76. Fue en esos años que un poco más ya me mataban, la verdad. Porque se armó con todos los delegados gremiales. De ahí me fui, me fui corriendo hasta que... anduve mucho dando vueltas porque no se podía conseguir trabajo en ese tiempo. Yo, los trabajos, me pusieron de delegado gremial y no tenía entrada en ningún lado. Así que fui, de contrabando trabajando en construcciones, vio, obras. Hasta que conseguí de vuelta mi oficio.

En el testimonio de este informante observamos la presencia de un hecho muy importante de nuestra historia reciente, que marca un punto de inflexión para muchas trayectorias: el Proceso militar y su acción sobre la actividad sindical.³⁶

Yo conseguí, volver a mi oficio, a los seis, siete años. Tuve que andar dando vueltas por todos lados. Últimamente estuve trabajando en Villalonga Furlong. Tres años, más o menos. Hacíamos transporte, reparto de mercadería, de heladeras como cualquier cosa. Todo así reparto en Capital y en Provincia. Cargaba y repartía. Llevaba los remitos y entregaba a domicilio, un televisor, en fin... y ahí tuve un problema con el ojo. Me operaron dos veces. Hasta que me... Andaba bien. Me operaron de este lado y hace dos años me operaron de éste. Y quedé ciego. De Villalonga Furlong me despidieron porque ahí ya me quedé ciego. De este lado. Me tenía que operar. Estuve casi seis meses con parte de enfermo. Y cuando fui me despidieron. Algo me dieron. En ese tiempo, 100 pesos. No era lo que me... Dije, bueno... Yo no veía de este lado. Ganaba más o menos, 400 por mes.

Hace, más o menos, dos años atrás encontré una empresa de construcción y estuve trabajando. Después ya no veía y me retiró de vuelta mi hijo. Y me retiré y, hasta ahora, no tengo nada. Pero algunas changuitas puedo hacer.

Grupo b

Si bien los ejemplos de este grupo comparten una forma similar de iniciación laboral, a partir del aprendizaje de un oficio que les sirve para integrarse al mercado, sus trayectorias pueden ser analizadas de manera diferente. Hay una que presenta características semejantes a las del **grupo a**, otra es cercana al **grupo c**, y podemos considerar a la tercera como un caso intermedio.

A Edith, su oficio le permite trabajar como modista, al principio en relación de dependencia y después por su cuenta. Finalmente, puede montar un micro

³⁶ En ese período histórico, el nivel y la estructura de las remuneraciones sufrieron importantes modificaciones. En efecto, la caída del salario medio muestra como punto de inflexión la dictadura instalada en Argentina en 1976. Esta tendencia no podrá ser revertida con posterioridad. (Vinocur y Halperin. 2004)

emprendimiento para la confección de ropa. A los 20 años sale del taller donde aprendió a coser y pone un aviso en el diario para ir a coser a domicilio.

Y así fueron saliendo... Varias casas tuve hasta que entré a trabajar en casa de una familia que la señora, a su vez, tomaba clase de costura. Al principio era una o dos veces por semana y, después, iba todos los días... Mucho tiempo trabajé. Cuando las cosas empezaron a ir mal, se acabó, nada más. Ya no trabajaba en la casa de ella. Ya ella había puesto un tipo de boutique, pero en su casa y entonces tenía muchas costureras y yo era una de ellas. Hasta el '80. Después conseguí esta señora de La Lucila y trabajé para una y para otra al mismo tiempo. Porque yo tenía costureras. Si estuve muy bien! Con mis máquinas y todo. Ella tenía un negocio, en la galería, era dueña de la galería. ...Iba los sábados, nada más. Cortaba en el negocio y me llevaba el trabajo a mi casa y lo entregaba el otro sábado. Me pagaba por prenda.

Llegué a tener seis (chicas trabajando). Sí, sí, importante fue. Y, tenía que atender los dos talleres... La de la casa de la señora y... la de La Lucila. Llegó un momento que yo tenía para las dos. Si, si estuve muy bien. Y de repente sin nada.

Después de La Lucila... conseguí trabajar por standard. Hacer standard, o sea todo igual. Ya no era medida... Con los Scouts. Hacer la ropa para los Scouts. Mire de dónde a dónde! Y con ellos trabajé varios años. Hasta que un día, van a hacer siete años, entrego 200 prendas y el que me vino a buscar, el dueño, me dijo: 'No le traigo más trabajo'. Pregunté porqué y entonces me contó. 'Pasa que ahora las máquinas están preparadas automáticamente'. Entonces, aprietan un botón y la máquina trabaja sola. Tres puntadas para la izquierda, 18 a la derecha... Sí, sí, trabajan solas las máquinas. ¿Cómo se dice? Computarizadas. Tardan menos tiempo. Hacen bien el trabajo y rápido. Y yo cómo hacía?... Eso fue un día de diciembre. Hace siete años atrás.

Después de los Scouts, suena el teléfono y me llama una amiga mía de hace... me llama y me dice: Querés cuidar a mi mamá? Sí, le digo. Pero mirá que tenés que dejar tu casa! Cómo dejar mi casa? Sí, porque tenés que vivir con mi mamá. No lo pensé. Dije sí. Y esto hace siete años. Trabajé cuatro años y fue mi último trabajo.

Esa señora, físicamente no tenía nada, mentalmente tampoco tenía nada, pero algo tenía. Es una mujer dependiente de.... Yo estuve bien hasta que llegó un momento en que me asusté. Porque empezó a sentarse frente al televisor con una mano arriba de la otra, el televisor apagado, y quieta. Entonces le digo: Araceli, te pasa algo? No, estoy pensando. Cosa que, creo que no la usaba (se señala la cabeza). Y la estuve observando y dije: No, esto no es para mí. Porque yo me venía abajo. Muy deprimente. Ni hablaba. No hacía absolutamente nada durante todo el día. No leía, nada. Nada, nada.

Una vecina me dijo “Hoy están de moda las abuelas... porque nosotros salimos a trabajar y necesitamos que nos cuiden los chicos”...Le pregunté cuánto cobraban. Me asesoré en eso...

En cambio, la trayectoria de Berta tiene semejanzas con la del servicio doméstico, a pesar de que su oficio de enfermera le permitió realizar tareas más calificadas.

Comencé mi experiencia en la Maternidad de San Isidro, después fui a trabajar a Santa Cecilia, que estuve siete años... Porque nosotros éramos como supervisoras. Yo y otra chica, Yo nunca tuve esas ideas de ser gremialista ni nada. Ella se hizo conexión con la gente del sindicato y eso bastó para que, automáticamente se quedara sin trabajo. Pero cómo estábamos las dos, ella era supervisora a la mañana y yo a la tarde, obviamente, por reducción de personal, esa fue la excusa, nos dejaron sin trabajo.... esto debe hacer 15 años atrás, por lo menos. Porque yo, después de salir del Santa Cecilia, estuve un año sin trabajar de enfermería. Después trabaje en una clínica privada, Dragones se llamaba en esa época. Fui y a los tres meses estaba otra vez como supervisora y ahí estuve siete años, también.

Siempre estuve trabajando pero sufría, no se lo deseo a nadie. Sufrí horrores. Porque lógico, no es lo de uno. Trabajaba con una gente, en Beccar. Gente, maravillosa, divina, porque me dejaba la casa. Yo me encargaba de los hijos, le hacía la comida. Pero no era lo mío y sufrí muchísimo. Aparte la inèxperiencia, porque yo en mi vida había trabajado en casa de familia. Honestamente, no lo había hecho nunca. Siempre, gracias a Dios, habíamos estado bien. Con el finado mi esposo siempre hemos tenido negocio, hemos trabajado siempre muy bien. Cuando yo lo conocí a él fui a trabajar como cocinera al negocio de él. El tenía un restorán. Después de eso vendió... y compró una parada de diarios muy grande en Corrientes y Estado de Israel. Ahí estuvimos siete años. Almagro es eso. Que fue la época de oro porque yo amoblé toda mi casa de vuelta, todo, todo. Con el tema de que se trabajaba mucho. Trabajábamos de noche, trabajábamos una barbaridad... Los dos trabajábamos. Toda la vida trabajamos juntos. Nos conocimos trabajando y, hasta que él se fue, estuvimos siempre juntos trabajando. No paramos nunca de trabajar. Después vendió. En una época que estaban los militares, que se intervinieron los sindicatos. El era un hombre tan honesto que no era capaz de discutir una A ni una B. Entonces agarró y lo vendió. Se malvendió, porque no se tendría que haber vendido.

Y, yo estaba trabajando... Porque yo salía de la clínica y me iba a trabajar a la Escuela de Guerra, trabajaba en limpieza. Que era encargada, a su vez, de limpieza. Estuve 15 meses en la Escuela de Guerra. En la Avenida Libertador, en Núñez. Escuela de Guerra Naval. O sea que me fui solventando con eso. Porque ya Ángel ya no trabajaba. Se ve que estaba en proceso su enfermedad, pobrecito. Aquí renuncié y después tuve la suerte de conseguir para cuidar una señora. Yo exclusivamente iba para ella. Ella estaba con fractura de cadera. O sea que yo, cuando fui a atenderla estaba

en la cama con su fractura, comenzó a llevar rehabilitación, comenzó a andar y bueno.

Y. En qué año dejó de trabajar con esa señora?

Después de eso estuve atendiendo un pacientito en un country, que ahí ganaba muy buena plata. Hasta que la nuera trajo a trabajar a una chica boliviana es así que a causa de esa gente todo el mundo se queda sin trabajo. Trajo una piba que no sabía ni como se atiende un paciente ni cómo se maneja una sonda... Después de eso no tuve suerte de conseguir algo así porque en esos momentos vino el receso. Ese famoso receso que le llaman ahora. Fue mi último trabajo. Sí.

Hice una suplencia en San Isidro y la última la hice en marzo, ahora, acá. En lo que yo le llamo el Hospitalito. Cubrí una suplencia todo el mes. Todo el mes de marzo. Son de un mes porque cuando le dan vacaciones, por ejemplo, a la que está titular.

En el punto anterior, relacionado con la posesión de estudios y el aprendizaje de un oficio, ubicamos a Alberto P. pues no había terminado sus estudios secundarios y había desarrollado su carrera a partir del oficio (electrónica) aprendido en las dos empresas en que trabajó. Al analizar la trayectoria decidimos colocarlo en el **grupo c** pues la misma se asemeja a las de aquellos que cuentan con un título.

Grupo c:

En este grupo, que comprende a actores con trayectorias variadas aunque todos tienen estudios secundarios o universitarios. Estos estudios los habilitaban para entrar al mercado laboral como asalariados y ascender durante toda su carrera, hasta la jubilación. Existía la convicción de que el trabajo era “para toda la vida” y que las etapas de su vida eran, necesariamente: estudio –trabajo– jubilación. Estaba vigente la idea del Estado de Bienestar que, luego, se ve interrumpida por los cambios sociales y económicos que se producen. La fuerza de la identificación del trabajo con el salario hace que, muchos de ellos que ya no son asalariados, aunque tengan alguna ocupación que les brinde recursos, se consideran desocupados.

En el transcurso de nuestro trabajo de campo, los informantes nos han persuadido de que muchas veces no existe coincidencia entre la definición oficial de desempleo con lo que ellos sienten o creen que es “ser o estar desempleado”. En efecto, la representación que los actores sociales tienen, en particular del trabajo asalariado, es indicativa de que se puede ser un desempleado aunque se tenga un trabajo, ser un desempleado aunque ya no se busque un trabajo, etc. Por ello, pensamos que lo esencial del fenómeno del desempleo está en la heterogeneidad de su contenido, en la indeterminación de sus fronteras, en la

diversidad del impacto que el paso por el desempleo ejerce sobre los destinos de las personas que lo transitan. Es así que, la evaluación global del desempleo es importante para el análisis y la política macroeconómica; pero de escaso interés para comprender la naturaleza del fenómeno y la situación de los desempleados.³⁷ (Freysinet, J., 1998; Cornilleau, G., 1998).

Las trayectorias que expondremos son semejantes hasta el punto de inflexión provocado por el despido; a partir de la interrupción de su carrera las trayectorias se dividen. Esta división tiene relación con los recursos, tanto materiales como sociales, que tenía cada uno, así como con su capacidad para conservarlos, a partir de decisiones más o menos acertadas. Aquí juegan: la posesión de vivienda propia, integración en una red primaria sólida, la capacidad de administración de sus recursos financieros (indemnización) y la posibilidad de reconvertirse.

Hay dos casos en los que el quiebre del matrimonio determina la pérdida de la casa; no cuentan con lazos familiares que puedan brindarles apoyo y no tienen dinero debido a la falta de una indemnización o la mala administración de la misma. Esto determina un descenso social brusco y, actualmente, viven en la calle, comen en comedores parroquiales, duermen en lugares públicos y, de vez en cuando, hacen una changa.

Carlos tiene 56 años y está solo porque, hace más de 30 años que se separó. No tiene donde vivir porque siempre lo hizo en casa alquilada.

Yo trabajé 23 años en el grupo de Fate-Aluar. Del 65 al 77 en Fate, del 77 al 87 en Aluar. Fui supervisor del Centro de Cómputos de Aluar, Aluminios Argentina, en sede Buenos Aires y en remoto en el de Puerto

³⁷ Este aspecto aparece, claramente, cuando analizamos la definición de desempleo enunciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para ser clasificado como desempleado se deben cumplir tres condiciones: a) estar sin trabajo, es decir desprovisto de un empleo (asalariado o no asalariado); b) estar disponible para trabajar en un empleo asalariado o no asalariado; c) estar buscando un trabajo. De ello se desprende que desempleo no significa ausencia de trabajo sino ausencia de empleo remunerado. Es difícil medir el desempleo, dado que capas importantes de la población se encuentran en posiciones intermedias entre el empleo, la inactividad y el desempleo. Por desempleo parcial, se entiende cuando se produce la reducción de la duración efectiva del trabajo en empleos considerados normalmente de tiempo completo.

En muchas ocasiones la inactividad es una forma de desempleo disfrazado, esto es así porque la definición clásica de desempleo requiere que el demandante de empleo no sólo efectúe actos de búsqueda de empleo, si no que esté disponible para ejercer un trabajo. Este enunciado restrictivo hace desaparecer de las estadísticas de desempleo a ciertos grupos de personas, devenidos en categorías para convertirlos en población inactiva, categorías que sin embargo constituyen reservas potenciales de fuerza de trabajo; sólo el juego de mecanismos institucionales o de restricciones económicas los lleva a retirarse de la población activa. Por ejemplo, es el caso de la anticipación de las edades jubilatorias.

Madryn adonde está la fábrica. El motivo de despido fue "reorganización de la empresa". Hicieron un cambio de mando porque falleció don Manuel Madanes, vinieron los hijos y trajeron a sus amigos. Comencé a trabajar... a los 17 años ya empecé a trabajar porque tuve la desgracia de perder a mi padre, único sostén de mi madre... comencé trabajando en Astarsa Astilleros, en Tigre. Quien nació en Tigre y no trabajó en Astarsa no vivió, digamos. Era la empresa del pueblo. Y de ahí salté a Fate, por un compañero de trabajo, que había sido, que fue supervisor en Astarsa, me llevó a trabajar a Fate. Y ahí hice mi carrera. Comencé como operador de máquinas convencionales, computación y bueno, terminé como supervisor y con una posible jefatura que no se llegó a cumplir porque me tendría que haber hecho cargo del Centro de Cómputos de Madryn, pero vino la reorganización y todo se cortó.

En Astarsa empecé a trabajar en Costos y Presupuestos y después empecé a trabajar, en esa época, con máquinas de contabilidad registro unitario. La famosa tarjeta 80 columnas que se jugaba al Prode. O sea que la mayor parte del tiempo ocupado que tuve, estuve trabajando en computación. O sea, sin haber concurrido a la Facultad. Eso sí, siempre estudiaba en los proveedores de Software y de Hardware, o sea las empresas que proveían las máquinas: IBM, National, Digital, Nec, cuando Fate Electrónica, que es una división de Fate, tenía representación de Nec. En Astarsa trabajé tres años. Después me fui a Fate.

Teníamos nuestra obra social. Había un... En Fate también y en Aluar lo mismo, había muy buena asistencia social por parte de la empresa. Se preocupaban de que, todo lo que uno tenía como beneficio en las obras sociales, se cumpliera. Realmente tenían un buen servicio social que era el que le llevaba adelante...

Trabajábamos turnos de ocho porque se trabajaba 24 horas al día. Yo como supervisor trabajaba un poco más. Tenía un horario extendido para enganchar, por lo menos, dos turnos ¿no? Un poco más pero era... Digamos, estaba incluido en la condición de trabajo. O sea, no era que le decían: - Tenés que trabajar, tenés que trabajar! En la retribución estaba... o sea, eran épocas que... hoy yo estaría en un nivel de sueldo de bolsillo entre 3500 a 4000 pesos, por el cargo que ocupaba. Supongo que... Más o menos esa era la proyección.

En Fate trabajé desde el '65 hasta el '77 y en Aluar desde el '77 al '87. En el '87 nos dieron de baja a toda la línea de supervisores improductivos, como le llamaban ellos.

A partir del momento que quedé cesante, seguí buscando trabajo. Había cobrado indemnización, puse un negocito, me fue mal, desgraciadamente. En las épocas del '87, Alfonsín. Había puesto una casa de relojería y bijouterie. Alhajas, bijouterie, y eso. Y después seguí buscando trabajo. Tuve varios trabajos pero siempre son cortos por el tema de la nueva modalidad de contrato de trabajo que dice: cuatro o cinco años de trabajo, más no.

Siempre seguí trabajando en lo mío. Buscando en lo mío y haciendo, en el interín, changas. He trabajado, bueno, no sé... En una época trabajé, casi ininterrumpidamente, dos años en mecánica. Porque algo de mecánica sé, me gustan los fierros. Mecánica naval. Con un amigo que tenía un taller, y bueno, había trabajo, se hacían instalaciones, y se mantenían barcos de placer ¿no? Y, el último trabajo que tuve, hasta julio del año pasado, fue, que había entrado en el '96, en el Jardín Zoológico de Buenos Aires. No sé si estuvo en el Jardín Zoológico, en esos barquitos que pasean gente? Bueno, en esos trabajé en la construcción con este amigo que le cuento, y después me quedé enganchado navegándolos. Y ahí también, por un tema de reestructuración, de cuatro que habíamos entrado, a tres nos echaron. Que éramos los que sabíamos de náutica, los demás, los otros que trabajaban, pobrecitos, no sabían nada. Así son las cosas.

Hice cosas por cuenta mía en computación. O sea nada que pueda decirse en relación de dependencia porque, uno de los impedimentos más grandes, yo siempre consideré que lo importante en toda profesión es la experiencia pero hoy parece ser que no. La edad prima. Uno con 56 años parece que es descartable. Yo me siento tan capaz y tan voluntarioso como antes. Y ahora no sé, andamos buscando algo que se pueda hacer, ahí, con un compañero. Estamos tratando de tomar una representación de venta de implementos de seguridad y material descartable para profesionales, ropa descartable para profesionales. Que también la persona que nos lo va a dar está trabajando a pulmón y cuesta, digamos. Escalón por escalón. No es una gran empresa establecida.

Jorge, de 53 años, también está solo y vive en la calle. Debido a su divorcio perdió la propiedad que tenía en San Isidro. Durante un tiempo pudo alquilar una vivienda pero, desde hace un año, no puede pagar una renta y debe dormir en casa de amigos o en lugares públicos. Para la comida recurre a comedores de instituciones religiosas.

El primer trabajo que tuve fue de celador de un colegio. Después en un estudio jurídico contable, después en un instituto... Después con un médico, haciendo la parte administrativa... En uno trabajé 10 años, en otro trabajé uno o dos años. Como preceptor trabajé dos. Diez años con un médico y después un año, así, por contrato... en distintos lugares... diversos.

El último trabajo fue en Radio Nacional. Dos años estuve. Estoy esperando, a ver si me reincorporan ahora. Ese trabajo lo perdí... en el año 90... serían... son 10 años.

En la radio, era corrector. Corregía antes de que salieran los noticieros. Antes de que salieran las noticias. Soy corrector, aparte... Soy técnico jurídico y trabajaba, como se llama, en eso.

No, yo cuando trabajé ya me había recibido. Yo me recibí en el '80. Ya me había recibido. Me recibí a los 34 años, un poquito grande pero... (...). Procurador, técnico y corrector jurídico. Ese es el nuevo título que me pusieron.

La única vez que ejercí la tarea de corrector fue en Radio Nacional y en el Diario La Prensa, después nada más. En Radio Nacional se me terminó el contrato. Tomaban todo por contrato y no lo renovaron. Cambió la política y bueh!... no me renovaron el contrato.

... mi último trabajo fue en... Bueno, no fue acá, estuve fuera del país. Trabajé en vigilancia fuera de mi país. Estuve viviendo en Ecuador un año y medio... Un año y medio estuve viviendo en Ecuador...

En 91-92. En el 92, principios del '93. Yo conozco Quito, Guayaquil y Huaquillas. Yo viví en Quito. Es lindo. Todo en barranca. La gente es buenísima. Es lindo. Realmente me daba pena porque tenía que volver. Se me terminó la visa y... tenía que arreglar unas cosas en Buenos Aires y me tenía que volver.

... mi último fue de vigilador acá... después vine a Buenos Aires y trabajé en La Lucila de vigilador. Trabajé de vigilador un año y medio o dos. Hasta que cambiaron la compañía y bueno... Yo me fui..., estaba tranquilo. No como ahora. Ahora yo no aceptaría. Como está la situación ahora, yo no aceptaría. Ganaba para subsistir. No te digo gran cosa pero podía vivir. Serían 450 de ahora. Sí, 400

En el Diario La Prensa fue donde mejor gané. Ahí es donde mejor pagaban. Es como si ahora ganara 800 pesos. Ochocientos más puntualidad y todo... como si ahora llegara a mil pesos. Yo trabajaba de 12 a 7 de la mañana. Rotativo era... Después de 7 a 14 y de 14 a 22. Quince días en cada turno. Ahí también se terminó el contrato. Tomaban por contrato.

Un caso parecido, aunque no igual, está representado por Sara, una mujer de 55 años que llegó a ocupar un alto cargo en un banco pero perdió su indemnización al invertirla en un comercio que no prosperó. Quedó viuda, con dos hijos jóvenes, no ha gestionado la pensión de su marido y está a punto de perder su casa por falta de pago de las expensas.

Estuve en el Banco Nacional de Desarrollo, durante 20 años, como secretaria de la Presidencia y después jefe del Área de Exterior hasta que, bueno, un buen día nuestro ex presidente lo cerró y bueno, nos dieron una indemnización. Viví un tiempo medianamente tranquila como una revancha a la vida de vivir con unos pesos invertidos, hasta que después dije: Bueno, vamos a empezar a trabajar porque, a los 45 años, no era tanto dinero como para decir... Bueno, me fue mal con el negocio que puse. Que puse una casa de regalos en Acassuso, que ya estaba. Y bueno, se fue todo. Después estuve un tiempo sin trabajar, buscando, hasta que un día dije: Tengo demasiado tiempo pero no tengo trabajo y bueno, empecé a buscar por dónde podía hacer un voluntariado y entré en un hogar de chicos de la calle, como voluntaria, y ahí estuve cuatro meses hasta que, después, necesitaban una directora y yo, arriesgada, me presenté. Y bueno, conseguí el puesto de directora y estuve por cinco años, hasta el mes de febrero en que cambiaron

las autoridades y bueno, hicieron una reestructuración y me dijeron que mi puesto no estaba en la reestructuración, muchas gracias y a otra cosa.

Desde febrero de este año estoy viviendo una pesadilla. Y golpeo puertas y lo que más me duele es que uno está... se siente totalmente descartable ¿no? A los 55 años y todo lo que yo hice es como que no sirve para nada, y bueno... Ahora estoy cobrando el seguro de desempleo que me lo van bajando y estoy aterrada porque es repoco, empecé cobrando 300, ya me lo pusieron a 250 y cada vez que voy a cobrar tiemblo. Esto es hasta febrero. A la vez estoy con los trámites de la pensión de mi marido que no sale porque... Un día por una cosa, otro día por otra... Parece el cuento del arbolito.

Antes de terminar el colegio, entré a trabajar con un abogado, trabajé 8 años. Después él estaba mucho en la política y lo nombrar director del BANADE, del Banco Nacional de Desarrollo. Entonces, en ese momento se podía llevar la secretaria. A los directores les permitían llevar sus secretarías por contrato. Entonces me ofreció si quería ir al Banco. Y bueno, estuve trabajando un tiempo y, la verdad, que el Banco era otro mundo ¿no? Con todos los beneficios que tenía. Bueno, yo ya los veía.

En el Banco estuve 20 años. Desde que lo nombran a él... Cuando termina el mandato de él... me respetaron el contrato. Esperaron que el contrato terminara porque el contrato era por dos años. Y después tuve que rendir un examen y me nombraron empleada de banco común, sin contrato. Estuve un tiempo sin ser secretaria. Me mandaron a una oficina de crédito... después volví al Directorio y después me nombraron secretaria de la Presidencia del Banco. Secretaria privada del Presidente. Ahí tenía más responsabilidad pero menos tareas administrativas.

...y después hubo, así, un movimiento, hubo cambio de presidente y entonces vi la manera de irme de ahí e irme a otro lugar con horarios normales. Porque incluso me estaban cuestionando..., internamente el banco ¿viste? tiene sus reglas, que yo ya tenía mucho cargo para ser secretaria. Y me mandaron a cargo de una Oficina de Exterior. Eran buenos sueldos los que tenía, estaríamos hablando de un sueldo de ahora de 1000 o 1500 pesos. Era un buen sueldo. Si vos ahora me decís 1500 pesos, para mí...

Yo sufrí mucho cuando nos tuvimos que ir del Banco. Y era un poco tu mundo. Era donde estabas muchísimas horas, un lugar donde había cualquier cantidad de empleados porque era la Casa Central. Aparte, a mí me conocía todo el mundo por el lugar donde estaba. Estar en la Presidencia era como que... Así que tenía mucha gente que me conocía.

Después de estar en el Banco estuve casi un año sin hacer nada. Y después me puse el negocio, que lo tuve casi tres años. Y después, desde que terminó lo del negocio hasta que entré... habrá pasado medio año. Al hogar. Como voluntaria habrá pasado dos o tres meses y después de estar habrán pasado tres meses o cuatro hasta que logré el puesto. Estuve cinco años hasta febrero. Era la directora del Hogar, tenía a cargo el personal doméstico, tenía a cargo los chicos.

Se trata de una Fundación, privada, que la dirige un sacerdote. Funciona con dinero propio que generan las donaciones y algún evento que se hace una vez por año. El aporte de la gente por tarjeta de crédito. Ahí llegaba nueve y media o diez de la mañana y estaba hasta las ocho. Y después, los sábados y domingos no iba pero siempre me hacía algún recorrido porque en el fin de semana había distinto personal. Para control del personal y a ver qué pasaba porque, al no estar uno....

En esta escala, en una posición intermedia, ubicamos a Alberto P. que, por herencia, tiene casa propia, tiene familiares cercanos y resuelve su necesidad de estar activo, productivamente, armando un negocio de servicios. La trayectoria de Alberto P. es característica de la clase media, con la idea de que su carrera laboral se debía manifestar en un progreso constante. Cuando interrumpió su enseñanza secundaria comenzó a trabajar en una empresa de comunicaciones.

Trabajé trece años en Transradio. Y... cerró Transradio. Por el tema de las comunicaciones, que tomó el monopolio ENTEL. ENTEL tomó toda la parte de comunicaciones cuando salió el satélite, entonces ahí se terminó la radio vía radio, lo que se conoce... Entonces ahí pasó todo a ENTEL y bueno... Yo tenía la posibilidad de pasar a ENTEL o entrar en Siemens con un mejor sueldo. Entonces entré en Siemens, en la parte de telefonía. Yo no me quedé sin trabajar. Estuve uno o dos meses. Claro, claro. Cosa que no me pasó ahora... Aquí, hice un curso, de entrada nomás, de montador de equipos de telefonía. Y ya no entré... Debido a los conocimientos, al examen que hice y todo, pasé directamente a la parte puesta en servicio, que era una capacitación mayor. O sea que ponía en servicio equipos de telefonía, de enlaces: radio enlaces, onda portadora, todo eso. Eso hice muchos años. Hasta que después vino el tema con Equitel, que la parte de telefonía que la tomaba Equitel, pero... Siemens ya se dividió. Entonces me dieron la opción, si quería seguir en Siemens pero en otra, en otro ramo, no en telefonía. Entonces me quedé en Siemens porque estaba muy bien con el jefe, yo todo... también, me sentía cómodo... Eso dice que no hay que decirlo porque está mal... sentirse cómodo... No, estaba a gusto con mi trabajo... Entonces me quedé acá y pasé a la parte de automatización de industrias, en electrónica pero otros equipos, nada que ver con la telefonía. Y anduve bien, llegué a ser jefe de laboratorio, de reparaciones, de los semáforos... Con toda esa parte de automatismo de industrias, sí. Señalización ferroviaria, también eso... Todas esas cosas... Siempre en electrónica estuve, sí.

Me despidieron en el '94 había entrado en el 71... un poquito que se achicó la empresa. Empezó a andar mal todo. Entonces ya se hablaba de que había menos trabajo, de que se iban a ir a Brasil... Entonces empezó a venir... Yo era encargado de un depósito. Yo manejaba mis ficheros... Yo era un capo... Pero empezó a venir la computación y yo no... No entraba con la máquina. Ahí, no iba. Yo seguía con mis fichas. Y yo eso de que metía ahí en

una pantalla no lo entendía. No iba... Y pienso que eso, un poquito.... Después te digo... Porque... En una de esas vino una auditoría al sector nuestro. Entonces nos hicieron llenar unas planillas donde teníamos que... A mí no me alcanzaba el tiempo, por ejemplo. Yo me tenía que quedar haciendo horas extras. Yo me quedaba hasta las ocho de la noche, en Siemens, haciendo el trabajo que no me alcanzaba el día para hacer. Yo, al final, estaba de coordinador de montaje. O sea que manejaba la parte de la gente, de las planillas, las horas, las reparaciones, todo el movimiento de reparaciones. Todo manual. Entonces todo eso había que implementarlo en la parte computadora y eso es lo que yo no entraba. Entonces vino esta empresa que hizo la auditoría y nos hicieron llenar unas planillas adonde teníamos que poner en qué empleábamos el tiempo, qué tardábamos en hacer esto... Bueno, una cosa que me pareció un poco ridícula y que fue mi... Cómo se diría? El acta de defunción. Sí, claro. Ojo! No me echaron a mí solo en esa época! Éramos muchos. Pero fue después de eso. De repente.... O sea, un poquito que no entraba con la parte computación y un poquito también que hubo cosas que, a lo mejor, no se hacían bien o que no estaban bien organizadas... A mí me costó hacer esa hoja!

...había que achicar. Seguro, sí. Si, no, porque hubo de todo. Hubo despidos de todos los sectores, no sólo de abajo. Así que yo creo, un poquito, que no es que me despidieron por... Había así motivos pero...Lo que pasa es que uno piensa, 22 años, ¿no? A uno le parecía imposible que lo fueran a... Yo ya me sentía muy seguro ahí. Y me gustaba, me gustaba, sí. Lo hacía con gusto y... Ya al final yo no estaba en la parte electrónica. Ya estaba como supervisando todo eso. Pero me gustaba, me gustaba... Era lo que... Creo que lo hacía bien pero, aparentemente no. Y ganaba bien. Ganaba... Cuando terminé yo, en Siemens, estaba ganando \$1500. Que no es un gran sueldo pero, hoy en día, sería buena plata. Yo después sé, que gente que entraba en lugar mio pagaba..., le pagaban \$500, \$600. O sea que yo había alcanzado un nivel de sueldo, a lo mejor, que no estaba de acuerdo a lo que hacía, pienso también. Porque yo veía que entraban ingenieros a hacer trabajos técnicos y, capaz que ganaban la mitad de lo que yo ganaba. Yo, por la antigüedad... Por ese lado pienso que también es justo, ¿no? Es justo que la empresa no me haya necesitado más.

... me indemnizaron, me dieron todo lo que correspondía... En esa época fueron \$40.000.

Actualmente, Alberto P. ha puesto un negocio de reparación de electrodomésticos y hace algún servicio a domicilio, en la misma rama.

Graciela tiene dificultad para conseguir trabajo en su profesión pero, a veces, logra insertarse temporariamente en tareas afines a su especialidad, con menor o mayor nivel. Hasta ahora sobrevivió gracias a su indemnización porque su marido, ingeniero microempresario, también tiene problemas laborales. Se recibió de socióloga en 1973.

Mi primer trabajo fue en Sociología Rural, acá en Agronomía. Que ahí habremos durado un año y medio. Porque después me vino el telegrama de Ottalagano que fue mi primera rajada. En esa época yo tenía un nombramiento de docente con dedicación simple y, a mí, la plata me sobraba en ese momento. Uno perdió la noción pero en esa época vivir de la docencia no era una cosa tan descocada. Era otro el estilo, evidentemente. Ese fue mi primer trabajo profesional. Después empecé con una beca en el CONICET... enseguida enganché. ...tuve la beca de iniciación que fueron dos años. Del '77 al '79. Hubo un año, entre el '74 y todo el '75 que no conseguía laburo como socióloga porque estaba muy difícil y me enganché a trabajar en la Caja de Ahorro y Seguro, atendiendo al público en el tema Siniestros de Autos.

Cuando me quedé con la beca de iniciación hice cursos, ahí sí que me sobraba. En cuanto al dinero me sentía muy remunerada y tenía muchas ganas de aprender. Lo que pasa es que yo vine de una cosecha de la Facultad medio en el medio. Mis últimos años de Facultad fueron con poca formación académica, poca teoría, poca metodología. Entonces me costaba bastante meterme en la beca de iniciación y producir bien. Y después, la beca de perfeccionamiento la presenté pero no me la aceptaron. Eso fue en el '79. Ahí me puse a buscar laburo y ahí me surgió un trabajo en el IFONA, en el Instituto Forestal. Que trabajé con un grupo... Eso era un contrato, que estaban los milicos todavía. Me acuerdo que yo me presenté a ese contrato y a la beca de Nápoles. El mismo día me salieron las dos cosas. ... acepté lo del IFONA y pospuse lo de la beca para el año siguiente. Pero al año siguiente ya no me la quise perder. En el entretanto, en el '79, yo ya había empezado FLACSO. Una época que entre el IFONA y eso era como que yo... Porque yo nunca me quedé sin hacer nada. Entre que conseguí lo del IFONA hacía encuestas en la calle. Y además empecé FLACSO. Pero siempre mi idea era decir, "bueno, si consigo un doctorado afuera y por ahí me quedo", hay gente que se le dio... En el IFONA la idea era que yo me iba por un año y cuando volvía iba a poder seguir laburando, me iban a renovar el contrato. Pero eso no se me dio. No me renovaron el contrato.

Cuando volví de Italia me encontré con que me había quedado sin laburo, nuevamente. Eso fue en el '81. Justo con la Guerra de las Malvinas. Ahí se me abrió la otra cosa de la sociología que es la investigación de mercado que yo siempre había dicho... Salvo ese pequeño romance con las encuestas siempre había pensado que no era para mí. Que no lo quería hacer. Entonces una agencia grande de publicidad me ofreció un puesto de asistente de investigación interno. Que lo que hacíamos era pretestear comerciales. De ahí la anécdota que, pretesteando comerciales, había un comercial de unas frazadas. No sé si eran esas Suplessa, y me acuerdo que el creativo se había enloquecido con hacer una de estos diseños tipo, bueno de Waterloo... Eran soldados que iban a Waterloo que tenían frío y entonces les llegaban las frazadas. Y yo ahí me di cuenta de la utilidad del pretest publicitario porque claro, cuando empezamos a hacer las entrevistas nos dimos cuenta que, en ese momento, todo eso disparaba para Malvinas. Era

muy reciente y la gente lo rechazó de cuajo. Ahí dije "en realidad tan idiota, lo que hago, no es" porque yo siempre estaba pensando que me parecía muy tonto lo que estaba haciendo. Y en el momento que estaba haciendo el... conocí a una persona que hace análisis motivacional, que es una vuelta de rosca más a las entrevistas, que te ayuda a coordinar. Hice un curso con él de coordinación de grupos y de cómo hacer un análisis motivacional para focus groups que es una técnica específica para marketing. En el momento en que empezamos ese curso, nos quedamos sin laburo, de un día para el otro. En ese momento se nos ocurrió ponernos por nuestra cuenta, que nos duró poco tiempo. ...porque nosotros laburo no teníamos. Porque para tener trabajo tenés que saber hacerte los clientes y eso no es fácil. En realidad, mirando para atrás, veo que no es esta la primera vez que me quedo desocupada. Pero antes yo salía de una cosa y enganchaba otra. ...un día miré un aviso en el diario y mandé. Resultó ser un aviso para una empresa tabacalera.

Esto es en el '89. A mí me asustaba la idea de trabajar para una... nunca había trabajado en una empresa. Tan formal, hasta me tuve que cambiar de vestimenta, de look, porque yo era demasiado hippie para el ambiente. Y me sorprendió que me tomaran. ...estuve 6 meses por agencia, o sea contratada en la forma en que las empresas tienen de contratarte en negro. Al final me gustó el laburo, me gustó lo que hacía. También pensé que con cigarrillos me iba a aburrir mucho. Me daba mucha culpa trabajar para un producto nocivo para la salud. Una cosa es ayudar a vende leche o frazadas y otra cosa es el cigarrillo.

La tabacalera invierte mucho en investigación. Debe tener, actualmente, un presupuesto de un palo, en investigación. Los estudios que se hacen son: estudios para conocer el mercado y la participación de las marcas. Mi tarea era participar en el diseño, ver un poco cómo eran los proveedores, supervisar que las encuestas estuvieran hechas. Pero tampoco supervisarlas yo directamente. Yo manejaba un equipo de supervisoras, yo recibía los informes. Y después poco a poco la cosa se fue complicando porque en la medida que yo iba creciendo también hacía más cosas. Después, me pidieron que me hiciera cargo de empezar las investigaciones en Perú. Que ahí no estaba la empresa, directamente. Fui yo con otra gente de marketing y elegí agencia y empecé a hacer los estudios. Esto habrá sido entre el '96 y el '99 que fue la fecha que me rajaron. Pero fui como creciendo porque al principio yo era muy... Es como que todo cambió. Por un lado, cuando yo entré a la empresa, mirá vos, era una multinacional y no tenía computadoras. Fue toda una cosa de informatización que facilitó las tareas. Además, en el último año yo tenía el exchange que era un e mail entre todas las sucursales de la tabacalera... O sea que tenía diversos clientes internos a quien informar.

Como una red interna de la empresa. Tuvo que ver con un crecimiento mío profesional pero al mismo tiempo con otro tipo de cosa. La empresa también fue creciendo y al mismo tiempo fue tratando de juntar la información. Cuando me echaron, que yo creo que fundamentalmente fue

algo personal de mi jefa conmigo, nada de mal desempeño... si bien lo vistieron como reestructuración del departamento, de hecho. Las empresas, en realidad, son gente y la gente tiene reacciones que son imprevisibles. Fui la única. Como reestructuración nada. Como criterio de empresa que forma gente, es como que desperdiciaron toda mi formación...

Después que me quedé sin laburo habré estado tres meses tratando de reponerme anímicamente. Yo estuve diez años en esa tabacalera, no es poca cosa. Si bien yo nunca había estado antes entusiasmada con crecer en una empresa, medio como que me había gustado. Estaba contenta en cuanto a las posibilidades.

Me dieron indemnización. Bastante buena. Yo peleé un sueldo por año de trabajo. Yo estaba ganando 2800 pesos. Eso en la mano. Yo estaba ganando 3000 y algo. Ganaba bien. Además tenía los tickets, tenía Medicus de obra social.

Graciela trabaja, actualmente, en supervisión de encuestas para estudios de mercado pero es un trabajo esporádico y mal retribuido.

Los casos de Miguel y Alberto presentan semejanzas por la solución que han encontrado para la ocupación del tiempo libre y en su capacidad de sustentación gracias al apoyo familiar o al mantenimiento de su patrimonio.

Miguel tiene 58 años y vive en una buena casa, con un gran jardín, con pileta de natación. Está ubicada en un buen barrio del Partido de San Isidro. Estudió abogacía pero no llegó a recibirse.

Yo trabajé, primero en el Banco de Boston, 18 años. Pasaba lo siguiente, en el banco era interesante pero era una cosa que yo ya veía que venía una época donde se estaba privilegiando mucho a gente recién recibida en una facultad, a la cual nosotros teníamos que orientar, ambientar. Que, por otro lado, les importaba un pomo lo que nosotros le decíamos. Me di cuenta que iba a ser una etapa nueva, que podría haber soportado perfectamente pero, a lo mejor, hubiera terminado yo como gerente de una sucursal, una cosa por el estilo, como casi todos mis compañeros. Pero Graciela (su esposa) empezó en Tupperware y yo veía lo que ganaba Graciela como dealer, era una cosa, después como coordinadora o jefa de ventas, jefa de equipo de ventas, ganaba lo mismo que yo en el banco. Bueno, cuando nos dijeron si nos animábamos a abrir un mercado fuimos allá y lo abrimos. Estuvimos tres años y logramos cosas realmente muy importantes. Nos volvimos porque a mí me ofrecieron venir acá al staff de la compañía.

Acá trabajé once años. Son puestos muy fusibles. En Rosario fue crear una compañía, de cero. Y se logró crear una compañía. Y acá, de alguna manera, encubiertamente, era preparar, entrenar, a gente para que hiciera lo mismo que nosotros. Acá vine como gerente de una región. Eso fue en el año, yo vine en diciembre del '82. Podríamos decir en el '83. Después fui director regional, un agregado al cargo. Después estuve como director de

ventas. Concretamente, del gerente general, "moi" y después el resto del staff. En toda la parte dirigida a ventas. Si bien yo tengo una formación más bien de tipo administrativo de ventas. O sea yo no tengo formación militar ni mucho menos pero creo que siempre es avanzar y llevar todas las condiciones administrativas, de logística, como para que ese avance no padezca falencias. Yo voy avanzando pero al mismo tiempo voy cubriendo toda la parte administrativa. Toda la estructura. Es una forma de estilo. Me dio muy buenos resultados. Cuando tuve regiones de venta generalmente eran buenas. Las que más vendían. Y después ya se veía, tuvimos épocas muy complicadas. Eran épocas donde se vendía y llorábamos. Porque para reponer mercadería era tremendo. Hemos vivido momentos muy embromados. Había sábado y domingo pero uno estaba acá y por ahí te llamaban para cualquier despelote; uno estaba siempre. Y vacaciones, creo que lo máximo que uno tenía eran dos semanas. Porque siempre pasa algo. Son puestos en los cuales uno ganaba muy buena plata pero también exigían cosas. La macana es cuando uno ve ahora que exigen lo mismo y están cobrando dos pesos. O sea mucho menos. Y luego se fue haciendo más problemático todo porque hubo mucha... O sea, cuando en 1978 acá aparece la empresa, es una historia. No había nada, no había importación. Y doce años después, en el año '90 ya el país era diferente. Ya había importaciones. Supermercados que vendían las cosas. Poco a poco la competencia se fue... Fueron apareciendo otras cosas. Hubo un cambio de país. Obviamente, todas esas empresas sufrieron una merma de ventas.

Yo, en mis últimas épocas de la compañía peleé a capa y espada para bajar los precios, no me daban bola. Eso fue uno de los motivos por los cuales yo estaba muy... Porque decían que yo no respetaba las tradiciones. Pero las tradiciones los van a llevar a la tumba. Y así fue. No es que yo fuera un tipo muy vivo sino que cuando uno empieza a ver una competencia de precios...

Salí por que yo ya preveía que iba a haber algo, porque evidentemente las cosas no andaban. No se estaba vendiendo bien. Y bueno, todos somos amigos pero cuando las cosas empiezan a andar mal empiezan las conspiraciones. Y bueno, en un momento determinado me hicieron una oferta para que me fuera y me fui.

Después busqué trabajo. Hice varios asesoramientos. Tuve acá en San Isidro una empresa durante dos años, una subsidiaria de una empresa para vender cosas. Pero no es que no anduviera bien sino que no había el apoyo suficiente de parte de la empresa madre... Y ahí estuve dos años y después estuve también en un club de compras como director comercial. Y después asesoramientos así, que he tenido, de gente que ha querido hacer algún negocio. Le redimensioné el negocio a mi hermano, o sea, siempre estás haciendo cosas. Ahora, en muchas de esas cosas la plata fue lo que escaseó.

Ahora, laboralmente, no hago nada, ... no estoy siempre a la búsqueda pero por ahí surge alguna que otra cosa... Ahora, en invierno, muchas veces hago panes pero, qué se yo... yo no considero que sea un trabajo eso... Porque también, muchas cosas que yo antes usaba gente las hago yo. Acá no

entra un jardinero, no entra un piletero, no entra un electricista, no entra un plomero.

Alberto J. tiene 62 años y vive en una buena casa, a pesar de que hace seis años que está desempleado. Su esposa tiene un buen trabajo. En este caso, se ha dado una inversión de roles porque él es el que ha quedado a cargo de la casa y cuida a su nieto mientras su hija trabaja.

Empecé a trabajar a los 22 años y trabajé entre el '60 y el '62 en el Departamento de Sociología de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires como encargado de publicaciones. Renuncié. Entre el '62 y el '67 encargado de estadísticas económicas del Instituto de Investigaciones Económicas y Financieras de la CGE (Confederación General Económica de la República Argentina). Renuncié. Entre el '67 y el '68 encargado de estadísticas económicas de la empresa consultora Dataasa. Renuncié. Entre el '68 y el '77, traductor-redactor de la sección Informaciones del Exterior del diario La Nación de Buenos Aires. Entre el '70 y el '71 selector de personal para empresas de la consultora Executives de Buenos Aires.

En los dos casos me fui por renuncia.

Entre el '71 y el '72 redactor en la sección Relaciones Públicas y Prensa de la Empresa Ferrocarriles Argentinos. Del '72 al '75 redactor-traductor de la mesa central para América Latina de la Empresa Periodística Reuter Latin.

Del '75 al '80 Secretario de Redacción en el mismo lugar. (Allí tenía una buena remuneración. Fue despedido por reajuste de personal. El trabajo en Reuter fue el mejor remunerado que tuve y aquél en el que alcancé mejor categoría de empleo porque ser Secretario de Redacción es un cargo importante.

Entre los años '81 y '85 manejé una librería y papelería de mi propiedad, establecida con el producto de mi indemnización, que debí cerrar a principios de ese último año por razones ajenas a mi voluntad. (No le resultó rentable).

Entre el '85 y el '90 redactor en la sección Informaciones del Exterior en el Diario La Razón de Buenos Aires.

Del '91 al '93 trabajé como adicionista-cajero en el Club Americano de Buenos Aires.

En este trabajo la remuneración era muy baja.

En el caso de La Razón me echaron por cierre de la empresa. En el caso del Club Americano también fui despedido pero no por cierre de la empresa sino que cambió el concesionario.

En mi último trabajo estable, que fue el del Club Americano el ambiente era bueno pero no tenía nada que ver con el de una redacción de diario o agencia donde yo había trabajado hasta ese momento. Fui despedido y reemplazado por una computadora para las adiciones y los cobros. No me

molestaba el trabajo pero, insisto, era muy distinto a lo que había hecho hasta entonces.

Después de eso, en el año '93 hice una changa recopilando estadísticas de compras en una empresa de cotillón, durante un año y medio. Ahí fui despedido pero, en realidad, la empresa ya estaba quebrando y estaba haciendo unas reducciones drásticas de personal. Luego terminó en su quiebra efectiva.

Eso fue una changa y hubiera hecho alguna otra si se me hubiera presentado el caso.

Desde el año '90 en que me quedé sin trabajo profesional he buscado trabajo pero hace ya muchos años que no lo hago más porque creo que no hay ninguna posibilidad de conseguirlo. Creo que mi edad no me permite ya conseguir trabajo en mi profesión.

El estar ocupado lo reemplazo con el cuidado de mi nieto pero es feo no tener un ingreso propio.

Como señalan Altimir et al. (1999) uno de los rasgos más importantes del período quizá sea el incremento de la desocupación entre los jefes de hogar que pasó del 3,9% en 1990 a 10,6% en el año 2000. Las repercusiones del desempleo entre los jefes de hogar van más allá de la disminución de los ingresos familiares, y generan cambios en la organización familiar. Por ejemplo, ante la crisis del modelo tradicional de hombre jefe de hogar como principal proveedor de ingresos, la incorporación al mercado de trabajo de otros miembros, principalmente cónyuges e hijos, suele implicar cambios en la dinámica familiar, los cuales pueden generar tensiones. La redistribución de tareas domésticas y las dificultades para estimular la continuidad escolar de los hijos, se encuentran entre esos cambios. A ello se suman transformaciones menos visibles pero igualmente importantes en la percepción de los roles dentro del hogar y en las relaciones familiares, que constituyen un estado de cosas ante las cuales los hogares ensayan diversas estrategias adaptativas. (Bayon, C., y Saravi G., 2002)

El caso de Juan Manuel es muy interesante porque, a pesar de que la angustia por la desocupación le provocó una enfermedad grave, es el que mejor logra reinsertarse. A pesar de tener, en ese momento, 54 años, comienza a trabajar como docente gracias al apoyo de sus redes primarias y secundarias (familiares, amistades, Iglesia, etc.)

Después que terminé el Servicio Militar, empecé a hacer suplencias en el magisterio. Era muy difícil conseguir titularidades y bueno, se me dio la posibilidad de dar un examen, por el idioma, para entrar en la compañía de

aviación Panamerican, que era una empresa líder en ese momento. Y bueno, ahí trabajé 15 años. Y después trabajé 15 años en Aero Perú.

En Panamerican empecé trabajando en la oficina de reservas, que era atención telefónica a los clientes y agencias de viaje. Después me pasaron al departamento de ventas. Ahí estaba en el área de lo que se dice comercialización. Tenía que visitar agencias de viaje. Tenía que visitar firmas comerciales y embajadas, cámaras de turismo, para tratar de que todo el tráfico de pasajeros lo canalizaran a través de Panamerican. Y así trabajé 15 años. Además, con un aderezo muy agradable que era que los cursos eran en Estados Unidos. Teníamos dos y hasta tres cursos en Estados Unidos. Y, además, la posibilidad de conocer el mundo porque no pagábamos los boletos. Así conocí Europa, África, Asia, el continente americano. Inclusive, por razones de trabajo, mucho el interior del país. O sea fue una beca más que un trabajo.

Yo trabajaba ocho horas. Era la época en que las horas extras se pagaban. Me acuerdo que, cuando teníamos que ir a los cursos, nos mandaban con la posibilidad de un día libre entre el momento de llegada y el momento en que empezaba el curso que podía ser en Nueva York, en San Francisco o en Miami. Y lo hacían para que el estudiante se adaptara. O sea, algo que ya desapareció. Hoy la gente trabaja en los aviones.

El sueldo era bueno, sí. En ese momento... Las reglas de juego eran muy claras cuando yo empecé a trabajar. Uno sabía que con un título secundario y un buen conocimiento de un idioma, podía acceder a un buen trabajo. Y, a partir de ahí, seguir estudiando y había tiempo para hacer todo. Porque eran muy claras y muy respetuosas las reglas de juego en el sentido que uno no era una especie de robot laboral. Se trabajaba una cantidad de horas y se pagaban las horas extras y los fines de semana se pagaba doble. Y, además, no era mal mirado uno si no se quedaba a hacer horas extras. Era una relación muy fluida la que había. Y había una seguridad muy grande. En general, en ese momento, el mejor perfil laboral era el de una persona que había mantenido su trabajo durante una gran cantidad de años y eso le daba credibilidad. Hoy es al revés, una persona que está anclada mucho tiempo se la considera que es un perdedor. En esa época, generalmente, la gente intentaba entrar en una muy buena empresa, trataba de hacer su trabajo bien y llegar a jubilarse con la posibilidad de tener una buena jubilación a partir de un buen sueldo, que lo tuvo por trayectoria. Y, no sé, había que incendiar la empresa para que a uno le pasara algo.

El clima de trabajo era excelente. O sea, de mucha libertad, de mucha autonomía, de mucha creatividad. Uno era, realmente muy respetado. Yo tuve un trabajo que realmente me sentí muy respetado y muy contenido, tanto en Panamerican como en Aero Perú. Además, en Panamerican que, claro, era una empresa líder de un país del primer mundo, teníamos una contención muy grande con el tema de los cursos que vivían actualizándonos con respecto al producto. Era una época que a un promotor de ventas se le pedía que no hablara del producto. El concepto de Panamerican era que un promotor de venta de Panamerican vendía imagen. Hoy hay que poner un

pasajero en un asiento. Porque ya se masificó y ya no existe ni el promotor de venta. Porque es como si ferrocarriles tuviera un promotor de venta. Si los trenes se llenan solos. Con los aviones pasa lo mismo.

En Panamerican estuve del año '64 hasta el año '79. Y en Aero Perú estuve del año '79 hasta el '94. Y me fui de Panamerican a Aero Perú porque me ofrecían una posición mejor. Eso era algo que no es que me pasó a mí solo. Había mucha gente que era muy buscada entre distintas líneas aéreas.. Se disputaban a los empleados y no era que me llamaban a mí solo, era parte del menú laboral, digamos. Y bueno, en un momento Aero Perú me ofreció una posición mejor, el sueldo era ligeramente mejor pero esencialmente la posición era muy tentadora. Era ser encargado de congresos y eventos especiales. O sea frente a un evento concreto en algún lugar del mundo tratar de segmentar pasajeros que con los servicios de la compañía llegaran a ese congreso que podía ser de medicina, de odontología, de antropología, de montones de cosas.

De Aero Perú me fui por la siguiente situación: la empresa era estatal, era del estado peruano y en un momento dado decidieron privatizarla. La compraron los mexicanos. La empresa estaba muy maltrecha porque, por ejemplo, no tenía capital para renovar aviones. Lo que significa que ya empezaba a estar en desventaja con otras compañías que volaban con equipos más modernos. Lo que vendía, en definitiva, eran las rutas. Y como, por ser una empresa estatal, era un monstruo en Perú y en todos lados. En todas las regionales del mundo echaron al 65% del personal. En un momento en que en Aero Perú Buenos Aires los sueldos eran cinematográficos, los gastos de representación, dinero de bolsillo cuando uno acompañaba grupos al exterior. O sea que era perder un trabajo muy bien remunerado. Y como la empresa quería blanquear la lista de sueldos para poder vende mejor la empresa, desde Perú echaron muchísima gente.

En Aero Perú era bueno el ambiente de trabajo. Solamente empezamos a sentir presión cuando la empresa, al privatizar, era como que "Sálvese quien pueda", desde el Perú. A tal punto que nos echaron y sabían que nos tenían que indemnizar pero patearon la indemnización y hubo que hacer un juicio. Y en bloque hicimos un juicio y se lo ganamos. Porque era algo que sí o sí sabían que lo tenían que pagar. Lo que pasa es que lo pateaban para más adelante y para lo geopolítico de la empresa en ese momento le convenia patear algo que sabía que tenía que pagar aunque hubiera un juicio de por medio.

A partir de ese momento, como por mi tipo físico yo no aparento la edad que tengo me llamaron en varias empresas. Pero no pude entrar prácticamente en ninguna porque cuando se enteraban que yo, en ese momento tenía 50 años...Entonces, oficialmente no pude conseguir nada. Estuve 6 semanas sin trabajo y finalmente, por un contacto, pude entrar en la representación de Korean Airlines que era la empresa coreana de aviación y TWA que era una empresa norteamericana. No volaban acá pero se vendía entre terceros países. Pero ahí estaba en negro y estuve trabajando como 7 meses en negro. Yo estaba tratando de que me blanquearan. No me

blanqueaban porque al dueño no le convenía por los aportes que tenía que hacer él. Y, en un momento dado, de una operadora turística norteamericana me llamaron para ofrecerme el puesto de jefe de ventas. Y yo entré. Y trabajé ahí exactamente 9 meses pero la empresa quebró en Miami y nuevamente me quedé sin trabajo. Y me acuerdo que, de pronto, la lectura que hice es que estaba cambiando el producto, que lo que yo había aprendido no le servía a nadie. Yo era producto de una formación en la que la aviación tenía un glamour muy especial, que era un producto muy sofisticado y de golpe se convirtió en algo muy masivo donde lo que yo podía ofrecer no le servía a nadie. Yo era una persona muy cara. Cara, no porque yo tuviera pretensiones salariales, pero era un hombre casado, grande, con una estructura familiar. Y eso, para el mundo laboral que ya se estaba perfilando, que es este salvajismo liberal que tenemos ahora, todo eso hace que se descoloque a una persona. En esa época a mí no me tomaron en nada por tener 50 años, hoy se está descalificando a la gente a los 35 años. Entonces yo fui la bisagra entre un mundo que se fue -me tragó un mundo que se fue y en el cual no tenía vigencia un perfil como el mío en la aviación- y un mundo nuevo que no me quería porque era un hombre de 50 años con una formación de un producto muy sofisticado que por decreto económico dejaba de serlo.

Y bueno, ahí desempolvé mis diplomas de docente y empecé una carrera infernal llevando mis curriculums a todos los colegios habidos y por haber de la zona. Esa fue la etapa de lo que hago ahora, docencia. Además con algo que, como persona creyente digo "esto me lo mandó Dios, o me preparó Dios". Yo, en ese momento había terminado un Seminario de Teología que me habilitaba para cultura religiosa en colegios y además, algo que había empezado a hacer como un juego y terminó interesándome mucho, terminé un instructorado de yoga. Lo que significó que fueron dos elementos que me sirvieron para reestructurar mi vida laboral porque en casa pude empezar a tener alumnos de yoga y agregaba un tema más que me ayudaba mucho en colegios religiosos para entrar. Aparte de lo de inglés y aparte del título de maestro.

...cuando yo me quedé sin trabajo en septiembre, a partir de octubre empecé con una carrera infernal, preparé mi curriculum y lo llevé como a 30 colegios. Y yo notaba que pasaban los meses y nadie me convocaba y yo estaba muy preocupado porque no conocía las reglas de juego de las instituciones educativas. Y en marzo me empezaron a llamar y hasta pude elegir colegio. Entré en el Marín, donde yo además era muy duro intentar entrar porque tenía que explicar porqué a los 50 años yo buscaba una posición laboral. Entonces tuve que hacer una carta donde explicaba todo lo que me había pasado y la necesidad de conseguir un trabajo a partir de lo que yo sabía hacer. Y me tomaron ofreciéndome horas de cátedra de Cultura Religiosa en quintos años. Eso habrá sido en el '94 - '93. Aparte de eso presenté mis curriculums en otros colegios. La preocupación mía era que al principio yo no tenía más que mis alumnos de yoga y un solo colegio. Y en marzo me llamaron, a la vez, el Santa Isabel, el Fátima, el San Gabriel, el Labardén y el San Eduardo. O sea que pude elegir. Intuitivamente creo que

hice la mejor elección y me quedé con el Santa Isabel, con el Labardén y con el Marín.

Con esto sigo en la actualidad..., en un momento dado el colegio me ofreció muchísimas más horas en el Santa Isabel y pude dejar el Labardén donde para mí era muy duro trabajar por el perfil de chicos. Y en una materia como la que yo daba que era Cultura Religiosa. Y ya el Santa Isabel me ofreció más horas de Cultura Religiosa, inclusive en lo que hoy es el Segundo Ciclo EGB, Tercer Ciclo EGB. Tuve lo que quedaba de residual de la secundaria y, además, en un momento dado me ofrecieron un grado y, más adelante, horas de inglés. Y más adelante biblioteca, o sea que yo en este momento, en el Santa Isabel, fui creciendo en cuanto a la cantidad de horas. En este momento tengo el tema de biblioteca que está a mi cargo, soy responsable de conducta del turno tarde, estoy en la Pastoral del colegio en lo que tiene que ver con los grupos de reflexión con papás de chicos que toman la comunión. Además de eso estoy con el tema de inglés. O sea que es bastante variada la actividad. Y trabajo el día entero. Después que el Santa Isabel me ofreció un cupo de horas que ocupaba el día dejé el Marín y estoy solamente en el Santa Isabel. Y hace, prácticamente, siete años que trabajo en el Santa Isabel. En blanco, con todas las posibilidades de un trabajo como tiene que ser.

Todos los casos que hemos analizado, dentro del **grupo c**, tienen la característica de haberse formado laboralmente durante sus años de trabajo, partiendo de un nivel de estudios secundarios o universitarios. Asimismo, logran cargos altos, con buenos sueldos, en las empresas que los contratan.

Alberto P. se forma desde abajo en el tema de electrónica y llega a ocupar un cargo equiparable al de los ingenieros; Carlos aprende computación en los inicios de la misma y alcanza un puesto de supervisor; Graciela, apoyada en su profesión de socióloga, organiza los estudios de marketing de una importante tabacalera; Alberto J. se forma como periodista y llega a ser Secretario de Redacción en una conocida agencia noticiosa, Miguel asciende en una empresa de ventas domiciliarias de envases de plástico, hasta alcanzar un puesto de director de ventas, por debajo del gerente general y Juan Manuel logra ocupar cargos muy interesantes dentro del área de la aviación comercial que, como él dice, *en ese momento era un producto muy sofisticado y tenía un glamour muy especial.*

Las causas de despido se pueden agrupar en tres motivos que resumen las diferentes formas, que utilizaron las empresas, de liberarse del personal: reestructuración, cierre y cambios tecnológicos.

Las trayectorias laborales de los integrantes de los tres grupos presentados en este capítulo, han tenido un comportamiento de acuerdo a lo previsible, según el sector social al que pertenecieran los actores. Los cambios estructurales, que se produjeron en la última década, se constituyeron en un punto de inflexión que impactaron en las biografías analizadas a partir de la desocupación a una edad determinada (alrededor de los 50 años) y modificando sus estrategias de supervivencia posteriores a este hecho.

CAPÍTULO IV – EL CONTEXTO DE LA DESOCUPACIÓN

Al indagar sobre las causas de la desocupación, los informantes con su relato, nos han llevado a analizar el contexto en el que se produjo su salida del mercado laboral y, de esta manera, transitar el nexo entre la historia personal y la social a partir de los sucesos socioeconómicos acaecidos, que incluyeron el pasaje de un modo de trabajo regulado a uno flexible. Utilizamos las herramientas explicativas que brindan la antropología y la sociología de la relaciones industriales³⁸ para comprender y explicar la reorganización del sistema productivo, las modificaciones en el medio ambiente de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías, entre otras cuestiones acaecidas en la economía, las empresas y el mercado laboral que influyeron en las historias individuales de los actores involucrados.

En primer lugar debemos tener en cuenta que las condiciones generales que habían favorecido grandes avances en el trabajo, en la cobertura de riesgos, en la seguridad en el empleo, se ven interrumpidas de manera drástica con la crisis económica de 1973/75. El Estado de Bienestar Social entra en crisis y son varios los factores que van a reclamar un nuevo planteamiento de las relaciones en la industria. Por un lado, la necesidad de responder al reto de mercado, mediante la reducción de los costos y la mejora de la

³⁸ Para justificar la elección de las disciplinas utilizadas para nuestro análisis diremos que las relaciones industriales deben ser analizadas como un sistema social, y esto tiene por objeto el estudio de las normas, formales e informales que, inspiradas en un conjunto de valores, regulan las estructuras de las interacciones que se producen en las empresas a través de la asignación de diferentes roles, tanto entre los colectivos, como entre los individuos y se desarrollan en el marco de los procesos sociales de cooperación, oposición y conflicto. En síntesis, pueden definirse a la antropología y la sociología de las relaciones industriales como disciplinas que estudian el conjunto de relaciones entre empleadores y trabajadores (Muller, 1986, citado por Sarriéz Sanz - 1999) así como los procesos y estructuras que las sustentan. Dos interpretaciones surgen de allí: a) la interpretación jurista, vinculada con la negociación colectiva, que coincide con el concepto de Labour Relations y que Primo Cella (1991) define como "el conjunto de normas (formales e informales, generales o específicas, genéricas o precisas) que regulan el empleo de los trabajadores (salarios, horarios y muchos otros aspectos), así como los diversos métodos (contratación colectiva, ley, etc.) a través de los cuales se establecen e interpretan, se aplican y se modifican tales normas, métodos elegidos o aceptados por los actores (organizaciones y representaciones de los trabajadores, de los empresarios y sus organizaciones, el Estado y organismos institucionales específicos) que interactúan en tales relaciones, sobre la base de procesos en los que se dan diversos grados de cooperación, conflictividad, convergencia y antagonismo" En este marco de análisis cobra importancia especial la acción de los agentes sociales, sobre todo los sindicatos, y b) interpretación antropológica, donde el sistema de relaciones industriales se desarrolla en el marco de una cultura de la empresa, los miembros de la organización se socializan en las creencias, valores y conocimientos de esa cultura. Existen, además de los grupos informales, grupos formales, como equipos de trabajo, círculos de calidad, que a veces se organizan en contra de los mismos sindicatos. En las empresas se han introducido numerosas prácticas de trabajo que desbordan los convenios. Incluso empresas que, en su conjunto, han transformado la organización, por ejemplo, implantando la Lean Production, con el simple "visto bueno" de la mayoría de los "comités".

calidad de los productos y de los servicios; por otro lado, las nuevas tecnologías, sobre todo las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) que necesitan otros modelos organizativos de las empresas y el abandono de las teorías clásicas basadas en el taylorismo. Las relaciones industriales estructuradas en torno a la verticalidad jerárquica, en la planificación minimizada, en la medida de los tiempos y movimientos y en la desprofesionalización y descalificación de los trabajadores, dejan paso a otras formas organizativas con modelos diferentes de interacción entre los trabajadores. (Sarriéz Sanz, 1999).

Como cualquier sistema social, comprende interacciones entre los "actores"³⁹ y el entorno⁴⁰ e implica un conjunto de reglas que determinan la posición de cada uno y su acción.; una ideología o núcleo estructurado de "ideas y creencias" participado por todos los actores y que "contribuye a ligar e integrar el sistema y a darle entidad propia". Es decir, el sistema de relaciones industriales tiene entidad en sí mismo pero no es un sistema cerrado, sino que se encuentra en constante y creciente interacción con el medio social, político, económico y/o tecnológico. Se trata de un sistema abierto donde los cambios endógenos del sistema de componentes, así como los cambios en las relaciones entre estos componentes y los fenómenos externos, se traducen en cambios en los modos en que se comportan los sistemas (Sayer Bain, G., 1988).

En la actualidad, hay algunos factores que están presionando cada vez más para que el sistema de relaciones industriales sea abierto y permeable; ellos son: la globalización de la economía y de los mercados⁴¹; la flexibilidad para adaptarse a las situaciones cambiantes del mercado⁴² y los compromisos éticos que directivos y trabajadores asumen

³⁹ Los actores son: la dirección y sus organizaciones; los empleados y sus organizaciones; el gobierno y sus instituciones.

⁴⁰ El entorno abarca al mercado tecnológico y a la política estatal.

⁴¹ La globalización es un fenómeno complejo que comprende un conjunto de procesos que afectan a la política, tecnología, cultura y economía y sus consecuencias son particularmente evidentes en la economía y en el mercado. La acción de los agentes sociales en una empresa está frecuentemente mediatizada por el hecho de la globalización de los mercados. Los trabajadores, por ejemplo, a la hora de plantear reclamos o de recurrir a la huelga se ven obligados a considerar el impacto de sus acciones en la capacidad competitiva de la empresa que, a su vez, depende frecuentemente de su posición en un entorno global.

⁴² La flexibilidad se manifiesta, por un lado, en la capacidad de las empresas para llegar a absorciones, fusiones y compras de unas por otras a nivel mundial, nacional y local. Con frecuencia se anuncia que una multinacional compra a otra y que los reajustes van a provocar el cierre de plantas en algunos países y el despido de miles de trabajadores. Por otro, la flexibilidad implica posibilidad de transferir productos (en consecuencia empleo y trabajo) de una planta a otra o de un país a otro, a conveniencia de la

en relación con la sociedad donde está afincada la empresa.⁴³ En efecto, el posmodernismo y la sociedad posindustrial comprenden un universo cambiante donde se destaca el cambio del sistema de producción⁴⁴ y la modificación cualitativa de la actividad de los trabajadores⁴⁵. Las diferencias entre el trabajador del sistema taylorista y del postmoderno pueden describirse de la siguiente manera: a) los operarios de una fábrica hacían lo que le mandaban; "la máquina decidía no solo qué hacer sino cómo hacerlo". b) el obrero dependía totalmente de la máquina; ahora los empleados y los medios de producción son independientes y c) Los obreros eran supervisados. Los empleados del saber no pueden, en la práctica, ser supervisados, ya que, se supone, saben más que nadie en la organización (Drucker, P., 1993)

La desaparición de la tarea de supervisión se ejemplifica muy bien con el caso de Carlos, empleado Fate-Aluar durante 23 años. *Y ahí hice mi carrera. Comencé como operador de máquinas convencionales y terminé como supervisor y con una posible jefatura que no se llegó a cumplir, porque me tendría que haber hecho cargo del Centro de Cómputos de Madryn, pero vino la reorganización y todo se cortó. ... Nos dieron de baja a toda la línea de supervisores improductivos, como le llamaban ellos. O sea, administrativos.*

El posmodernismo hace referencia a un tipo de organización más orgánica, menos diferenciada que la que ha predominado bajo la concepción burocrática donde la organización y racionalización, la burocracia y división del trabajo, el taylorismo y

empresa. El argumento de la flexibilidad es esgrimido con relativa frecuencia como amenaza latente sobre los trabajadores. Por ejemplo en España en el año 1999, durante las huelgas que se llevaron adelante en la Planta Ford de Valencia, la empresa amenazaba con el traslado de la fábrica a Alemania.

⁴³ La empresa, desde una consideración general, es algo que pertenece a la comunidad. Los directivos presentan a la empresa como fuente de riqueza y de empleo y aluden a la posibilidad de traer mayores inversiones, siempre que los trabajadores garanticen la estabilidad en la producción, moderen sus exigencias, estén dispuestos a incrementar su productividad y a aceptar condiciones de trabajo de menor calidad. Los trabajadores, a su vez, tienen que asumir y limitar sus reivindicaciones para no bloquear la creación de empleo. Desde el exterior de la empresa, la sociedad exige a los trabajadores que moderen sus demandas teniendo en cuenta el número de desocupados que están a la puerta de las empresas buscando empleo.

⁴⁴ Se caracteriza por la introducción de nuevos modelos organizativos que se aplican a los diferentes sectores. Así por ejemplo, cuando se habla de Calidad Total, o de Lean Production o Lean Management, la referencia no es la empresa, sino cualquier organización, desde un taller hasta una escuela que cambia su estilo de dirección.

⁴⁵ La modificación cualitativa de la actividad de los trabajadores significa que se ha pasado a un tipo de empresa donde "el conocimiento, más bien que el capital o el trabajo, constituye el recurso básico" (Mac Kenzie: 1987). La importancia de este cambio nace en el hecho de que "la empresa comercial o industrial (cualquier otra institución u organización) tienen un único recurso auténtico: el hombre. El trabajador aporta a cualquier organización el conocimiento. Es un trabajador basado en el conocimiento". El saber es hoy el recurso significativo. "Los trabajadores del saber son dueños de los medios de producción, esto es de su saber" (Drucker:1993)

weberianismo, eran los ejes de la modernidad. En efecto, en la sociedad moderna, nacida con la industrialización, predominan la lógica, la razón, el orden estructurado; son relevantes, la complejidad y la eficacia de las administraciones y la “burocratización” de las instituciones. El mundo era considerado como un sistema sometido de manera progresiva al control humano, apoyado en la ciencia. Se tenía confianza en el poder de la mente para dominar a la naturaleza. Aplicando estas nociones a la industria, el modernismo se identifica con la organización científica del trabajo, con las estructuras armónicas y jerarquizadas, cerradas y rígidas que garantizan un buen funcionamiento de las empresas. La eficacia de la empresa, como organización, dependía de la presencia en la misma de gestores bien formados, expertos en dirección capaces de planificar, de fijar la evolución de la empresa en complejas fórmulas matriciales y de predecir y controlar los riesgos. Una empresa gestionada de acuerdo con los principios de management científico no podía fracasar.

Por el contrario, en el posmodernismo se parte de una visión del mundo menos supeditada a la razón y se tiene en cuenta la incontrolabilidad de la mente. En lugar de acentuar la sistematización, la definición, y la planificación rigurosa reconoce los límites de todos los proyectos. Admite que la sociedad está en continuas transformaciones, cambios y readaptaciones. Emergen necesidades desconocidas, nuevas metodologías y nuevos modos de observar los procesos sociales. (Sarriéz Sanz, 1999)

El nuevo modelo posmoderno, responde a un nuevo diseño de la organización que presenta los siguientes rasgos: a) Relativización de las normas⁴⁶; b) Los trabajadores están sometidos a recalificaciones periódicas y a demandas más fuertes por parte de la dirección, que espera de ellos multifuncionalidad, responsabilidad, capacidad de adaptación, iniciativa y creatividad. No se definen ya tareas, sino puestos de trabajo abiertos y enriquecidos. Uno de los informantes entrevistados, perfectamente integrado con sus tareas y capacitado para realizarlas, no pudo adaptarse a las nuevas formas de trabajo que se instauraron en Siemens. *Entonces vino esa empresa que hizo la auditoría y nos hicieron llenar unas planillas adonde teníamos que poner en qué empleábamos el tiempo... Una cosa que me pareció ridícula y que fue mi acta de defunción.* c) La

⁴⁶ Las empresas abandonan la rigidez estructural y se adaptan a formas de gran flexibilidad interna. No se hace hincapié en lo normado, establecido, rígido, que afecta a los procesos de producción, a las tareas vinculadas a un puesto, a cantidades que se deben producir, a sanciones a aplicar.

autoridad jerárquica, omnipresente en la empresa tradicional, apoyada por diferentes niveles de mandos y supervisores, se diluye.⁴⁷. Este es el caso del empleado de Fate Aluar que describiéramos antes. d) Por último, el concepto de empresa como organización jurídicamente delimitada se transfiere a concepciones y entidades más amplias. Las empresas no están ya vinculadas a un lugar geográfico y además son funcionalmente muy flexibles.

En este contexto, las empresas están adaptándose rápidamente a nuevas formas de organización. Abandonan la organización basada en el taylorismo y fordismo. Se produce la búsqueda de nuevas formas de presencia en el mercado. Los cambios organizativos alcanzan a toda la estructura de la empresa y de manera especial a los trabajadores a quienes se les ofrece mayor autonomía, jobs enriquecidos, nuevas responsabilidades. Se introducen nuevas tecnologías de la información y comunicación, al mismo tiempo que se rompen las fronteras de las empresas; concomitantemente, se está modificando la estructura del mercado de trabajo, como consecuencia, tanto de la introducción de las nuevas tecnologías, como de la necesidad de superar la rigidez de las estructuras productivas, provocada por las cuantiosas inversiones exigidas en los procesos automatizados y que tienen una consecuencia directa en la flexibilización de los mercados de trabajo. La industria se está tercerizando (Outsourcing-Spinn-Off). Muchas de las funciones de las empresas se transfieren al sector servicios. Al mismo tiempo este sector crece como consecuencia del desarrollo de la sociedad. Emergen nuevas profesiones. Se incrementa la especialización. Un ex empleado de Segba nos cuenta: *aparentemente, ellos quieren manejarse más con contratistas. Les salía más barato. ...Ellos preferían agarrar a Román, una empresa grande y decirles "háganme ese trabajo", les salía más... Y bueno, así ellos hicieron los números, les convenía más eso y bueno, empezaron con el retiro voluntario...*

Se da una nueva forma de relaciones en la empresa que se fundamenta en la aparición de nuevos espacios profesionales y en la individualización de las relaciones empresario/ trabajador. Cambia también la forma de remuneración. Al mismo tiempo se

⁴⁷ El poder centralizado se reparte, no en forma de delegaciones, sino otorgando autonomía a los grupos. Hay un proceso agudo definido por Clegg, S., (1992) como de-differentiation. Aparecen nuevos estilos de dirección, provocando flujos participativos de los trabajadores. Director de planta, director de departamentos, técnicos y empleados se encuentran al pie de las máquinas.

observan nuevas pautas de conducta en el mercado de trabajo, se generalizan la segmentación y la precarización; aumenta el trabajo de las mujeres. Por último, se constata una tendencia a la corporativización de los sindicatos, al mismo tiempo que una desorientación de los mismos para enfrentarse con los nuevos retos. (Sarriéz Sanz, 1999)

Existe una cierta coincidencia entre diferentes autores que han observado transformaciones importantes en las organizaciones empresariales en los últimos veinte años. Esto no significa que los cambios se produzcan de repente y dando por terminada la etapa anterior. Lo mismo sucedió con la primera revolución industrial donde, a pesar de la generalización de nuevas tecnologías, continuó la forma tradicional de producción, con trabajadores que tenían sus pequeños telares y tejían para determinados comerciantes; algo similar ocurre con la llamada “tercera revolución industrial”. Son muchas las empresas que siguen aplicando los principios de la organización científica del trabajo, con la dureza y rigor del más puro taylorismo. Pero como hemos manifestado, desde hace algo más de veinte años se detecta una tendencia a cambios profundos en la organización en la concepción de la empresa, sobre todo, en la utilización de los recursos humanos. No se pone en duda que se ha cruzado el umbral de una nueva etapa donde el centralismo de la fábrica, y en ella del taller, deja paso a departamentos integrados, y la producción manufacturera a la industria electrónica.

Peter Drucker (1993) ha advertido que una de las principales tareas de la administración en los diferentes países consistirá en lograr que el conocimiento sea productivo. El trabajador manual es cosa del pasado. El recurso fundamental del capital, la inversión básica, pero también el centro de costos de una economía desarrollada, es el trabajador basado en el conocimiento que moviliza sus saberes luego de su pasaje por una educación sistemática. -conceptos, ideas, teorías- en lugar del hombre que aplica su habilidad manual o sus músculos. Bell, D. (1976) y Touraine, A. (1996) han analizado el fenómeno del paso de la sociedad industrial a la sociedad de la información y del conocimiento. El motor de este cambio hay que identificarlo en la penetración intensa y profunda en todos los sectores de las llamadas TICs (Tecnologías de la información y de la comunicación) es decir, un conjunto de tecnologías relacionadas con la microelectrónica, la computación, telecomunicaciones y optoelectrónica, que han posibilitado cambiar las estructuras productivas, convertir las corporaciones en una red

interna e integrarlas en redes mundiales dentro de espacios globales. Hay que hablar de grandes diferencias entre las empresas ya que muchas de ellas no pueden acometer los proyectos necesarios para afrontar sus necesidades tecnológicas. Pero el cambio está en marcha.

Las nuevas tecnologías tienen capacidad para incidir en la organización de las empresas y la posibilidad de convertir el mercado global en mercado real y de generar redes de empresas con eslabones locales y terminales transnacionales. En el futuro las empresas se distinguirán por estar dentro o fuera de redes de comunicación o redes de negocios basadas en estas tecnologías. Las nuevas tecnologías y la globalización son los dos polos sobre los que gira la tercera revolución industrial y que demandan nuevas formas de organización. La empresa moderna, para mantener su competitividad en el mercado, tiene que dar respuesta a una serie de temas y problemas de los cuales destacaremos aquellos que implican una modificación en relación al lugar que tenían o tienen los trabajadores que transitan sus “cincuenta”.

Es así, que los costos se han constituido en una obsesión de las empresas actuales; detrás de los costos se encuentran los precios y la capacidad competitiva. La crisis de la década de los setenta, demostró que los costos no dependen sólo de factores externos sino que también se generan en el interior de la organización a causa de una ineficiente utilización de los recursos propios y estos son organizativos y humanos. De esta manera, las organizaciones han optado por la reducción de la mano de obra indirecta⁴⁸ y las empresas actuales se han orientado por la reducción y simplificación de las categorías de trabajadores y por la disminución drástica o supresión de todos aquellos que no añadan valor a la producción o al servicio que presta. Las empresas transfieren a los operarios una serie de funciones que asumía antes la mano de obra indirecta como por ejemplo, lo era la preparación de la máquina, el mantenimiento preventivo, el cambio de útiles, la limpieza del puesto, etc. Tito, obligado a retirarse de Segba, estaba en el mantenimiento de cámaras. *O sea, no andábamos en la calle; íbamos a la alta tensión, donde están las cámaras donde se maneja toda la luz de un barrio y de un lugar.*

⁴⁸ Se entiende como mano de obra indirecta a la que contribuye a la puesta en marcha y mantenimiento de los procesos de producción, como los equipos de mantenimiento, los jefes de sección y los mandos intermedios.

En relación a la organización del proceso de producción, se intenta la disminución del tiempo de duración de una operación, cuanto el tiempo que lleva el proceso de fabricación o de prestación de un servicio. Del mismo modo, las empresas tienden a centrar su actividad en aquello que les es propio y dejan progresivamente actividades a otras empresas que pueden hacer lo mismo, a mejor precio y con calidad certificada. (especialización o outsourcing). De esta manera, reducen sus costos dejando aquellas partes del trabajo que no les es propia a otras empresas, tal como hizo Segba con la empresa Román. Las tendencias de outsourcing observadas en algunos países van más allá y se concentran en sistemas de proveedores, dejándoles que desarrollen la tecnología de aquellos componentes que van a ser susceptibles de incorporación a un producto.

Otro cambio que se percibe en el proceso de producción y que influye en el tratamiento de los recursos humanos es la fabricación *Just in Time* (JIT) como una filosofía de organización propia; se trata de un sistema que permite la reducción de los costos y garantiza la entrega a tiempo del producto o del servicio. El JIT, significa no producir más de lo necesario, por lo tanto se fabrican los productos que ya están vendidos, con la calidad necesaria. No se produce para almacenar y se entiende que lo almacenado es un inmovilizado inútil. Se produce a necesidad y por lo tanto se abandona el concepto de que "todo el mundo trabaje al tope". Este sistema afecta a toda la empresa ya que, tanto las compras como el envío del producto, se basan en él. Las nuevas tecnologías de la información permiten sincronizar las órdenes de fabricación con las exigencias del cliente y al mismo tiempo fijar cronológicamente las entregas de los proveedores. Vía internet se conectan tanto cliente como fabricante y proveedor. De esta manera se reducen drásticamente los costos de aprovisionamiento, transporte y distribución.

El elemento más flexible de las organizaciones en la actualidad son los recursos humanos y una característica contundente de éstas es la incertidumbre en las relaciones que se concreta en la pérdida de contornos en la negociación colectiva. En efecto, en el taylorismo la negociación colectiva se centraba en dos áreas de conflicto de intereses: la relación entre salario y productividad y la seguridad en el empleo. Ambas áreas estaban totalmente reguladas y legisladas en el Estado de Bienestar pero, con el avance de la racionalización sistémica, ambos aspectos se han convertido en precarios e inciertos,

dato que hoy la negociación pasa por la precariedad de las contrataciones y, de forma más real, por las inseguridades y oscilaciones en que se mueven los mercados. Las empresas funcionan con un alto grado de flexibilidad para dar respuesta a los vaivenes de la demanda, deben adaptarse (incluyendo sus recursos humanos) al mercado y no al revés. La incertidumbre es provocada también por cambios en la cúspide que afectan a los recursos humanos como el cambio de firma, agresiones del sistema financiero y fusiones o cambios geográficos; consecuencia de ello, se reducen las plantas de personal, son suprimidas o quedan estacionadas hasta su desaparición. (Sarriéz Sanz, 1999)

La situación arriba descrita facilita la segmentación del mercado de trabajo, la recalificación de muchos puestos y la precariedad en el empleo; estos temas hacen que cada trabajador busque una relación personal con la empresa, al margen del colectivo. La segmentación favorece la aparición de grupos de trabajadores privilegiados, con los que la empresa cuenta en todo momento. Estos trabajadores, además de ver su puesto asegurado, son los mejor situados al momento de una promoción, por lo tanto, intentan demostrar su competencia profesional y su fidelidad a la empresa. ¡No quieren compartir la incertidumbre con otros grupos! La recalificación de los trabajadores convierte a los grupos en trabajadores polivalentes, multifuncionales que se encuentran en una situación de privilegio con respecto a sus compañeros y, por lo tanto, no están dispuestos a vincular su destino con el grupo más débil. La precariedad en el empleo que afecta a un tercio de las nuevas contrataciones hace que muchos de estos trabajadores intenten captar el aprecio de sus superiores y jefes a fin de pasar a la categoría de definitivos, en este proceso se desentienden de compañeros y tratan de establecer una relación de méritos individuales para estabilizar su situación. Olga 2., a la que obligaron a prejubilarse en ENTEL, cuenta cómo se planteó la reducción de personal. *Era una cosa que, o tomabas la decisión de irte, o con la prejubilación, o con el retiro, o te morías.*

Del mismo modo, la estructura misma de los trabajadores en las empresas actuales favorece el proceso de desideologización, ya que crece el sector de trabajadores muy calificados y de técnicos formados en universidades o institutos de formación profesional, poco proclives a interpretar las relaciones en claves de ideología.

Las prejubilaciones, contratos de sustitución y regulaciones en las plantas, conjuntamente con el apoyo de los sindicatos, el cambio generacional de la empresa y las

nuevas incorporaciones no participan de la tradición reivindicativa de los trabajadores más viejos.

Después de la privatización de ENTEL, el sindicato colaboró con la empresa en la tarea de reducción de personal, haciendo de intermediario para convencer al personal para que aceptaran el retiro.

LA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DE LA EMPRESA

La necesidad de que las organizaciones no sean rígidas, sino funcionales, versátiles y que puedan adaptarse rápidamente a su entorno ha conducido al discurso sobre la “empresa como organización flexible”⁴⁹. La flexibilidad ha sido considerada, durante la década de los ochenta y noventa, como la palabra mágica para resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los riesgos. La flexibilidad pretende producir de manera rentable un número elevado de productos de calidad, con plantas de trabajadores calificados, reducidas y fuertemente integradas. (Atkinson y Meager, 1986)

Desde otra perspectiva, la flexibilidad comprende la dimensión de las organizaciones, los componentes internos de las mismas y la capacidad de dar respuesta a las exigencias del entorno cambiante, sobre todo el mercado. Lo que se observa es que se ha reducido la dimensión de puestos de trabajo, cayendo el empleo en las grandes empresas. Las empresas manufactureras –a través de un proceso de descentralización– han incrementado el número de sucursales en que operan, mientras reducen el número de empleados en ellas. La posibilidad de recurrir a empresas complementarias ha permitido a las grandes empresas agilizar más su flexibilidad. En efecto, una estrategia comúnmente utilizada es la de transferir a otras empresas subsidiarias parte de la producción, liberándose de los riesgos provenientes de las fluctuaciones del mercado.

Desde la óptica de la organización interna de la empresa, el concepto “flexible” se refiere a todo el conjunto de la organización (Morris, 1988) y comprende: 1) herramientas

⁴⁹ La empresa considerada flexible comprende la flexibilidad numérica de los trabajadores, es decir, la habilidad para cambiar el tamaño de la fuerza de trabajo; la flexibilidad funcional o capacidad para adaptar la estructura productiva a series limitadas, productos nuevos, variaciones en los productos, etc., y la flexibilidad financiera que pueda tener un margen de financiamiento para las operaciones que tiene que llevar adelante.

flexibles⁵⁰; 2) trabajadores flexibles⁵¹; 3) mercado de trabajo flexible⁵²; 4) estructura de producción flexible⁵³; y 5) organización integrada de manera flexible⁵⁴. Entonces, los principios de la Lean Production se definen por:

1. Supresión de trabajadores que no añaden directamente valor al producto, sobran aquí los inspectores, vigilantes, controladores y verificadores de la calidad, suministros de la cadena; se parte del principio de que el máximo de estas tareas y responsabilidades deben transferirse directamente a los trabajadores.
2. La sustitución del especialista o profesional por el equipo de trabajo. Se espera que “las plantas de ensamblaje simplificado estén pobladas por hombres altamente calificados en la solución de problemas, cuya tarea principal sea pensar continuamente en los caminos para hacer que el sistema corra fluidamente y más productivamente”.
3. La organización de la empresa con nuevas estructuras simplificadas. No puede funcionar más con estructuras jerarquizadas.
4. En la nueva organización se integran los departamentos de producción y servicios de administración, así como los clientes y proveedores. Los proveedores entregan sus productos *just in time* y los clientes definen el producto tal como ellos lo quieren.
5. El diseño de los productos como fruto del trabajo en equipo.

⁵⁰ Las nuevas tecnologías han permitido suplir las grandes máquinas estáticas, preparadas para formas rígidas y unidireccionales de producción, cuya adaptación a nuevos productos exigía paros indeterminados, meses de inactividad, por máquinas que son capaces de recibir órdenes para cambiar la producción de manera casi instantánea. Esta nueva situación se ha logrado mediante la creación de estructuras de producción sensible, gracias a la introducción de máquinas integradas con amplias capacidades adaptativas y a la organización de la producción por secciones más reducidas. Nielsen (1988) habla de formas de producción caracterizadas por una habilidad bien desarrollada, tanto para cambiar rápidamente de un proceso a otro como para ajustar rápidamente las cantidades de output en espacios cortos de tiempo sin que se produzcan efectos negativos importantes en el nivel de eficiencia.

⁵¹ Los trabajadores flexibles tienen un doble sentido: a) trabajador dotado de especiales habilidades sociales para integrarse en equipo y desarrollar en éste su tarea; debe tenerse en cuenta que el equipo exige rotación en los puestos, capacidad de comunicarse, recibir y transmitir información, disposición a la ayuda, etc.; b) trabajador con habilidades multifuncionales, multidestrezas. Vuelve el concepto de profesional, es decir, el trabajador que utiliza su especialización y su experiencia para la realización de trabajos complejos.

⁵² Debemos señalar aquí que la flexibilidad constituye el núcleo de una amplia discusión ya que cuando se habla de empresa flexible, se asocia con flexibilidad en el empleo. Se habla de flexibilidad numérica cuando el trabajador puede ser contratado de manera temporal e irregular, puede no tener una relación jurídica directa con la empresa, o puede trabajar para una empresa en condición de subcontratado o de autoempleado (Pollert, 1989)

⁵³ En cuanto a la estructura de producción flexible se trata de superar las rigideces provocadas por el taylorismo y el fordismo plasmadas por la producción en cadena, sustituyéndolas por disposiciones propias para el trabajo en equipo. Este cambio se ha conseguido gracias a la introducción de tecnologías que han implicado nuevas formas organizativas. Se supera el sistema de producción en cadena, donde todos los elementos y secciones funcionan al unísono, por unidades celulares que permiten una versatilidad de las estructuras productivas imposibles de lograr en las formas de producción anteriores.

⁵⁴ La organización integrada de manera flexible implica no trabajar en forma fraccionada recibiendo sólo las órdenes de ejecución.

El tema de la calidad no es nuevo en el ámbito empresarial pero una cosa es colocar en el mercado productos de calidad y otra es organizar la empresa con los principios de la calidad total. Luego de la Segunda Guerra Mundial el mercado estaba en expansión y todo lo fabricado era comprado. El problema era abastecer el mercado. A partir de los años '90 y como consecuencia de los cambios iniciados en los '80, se comienza a hablar de la Total Quality Management y ya no se trata de una simple estrategia de producción sino de concebir la organización de manera diferente. La reorganización ha implicado que las nuevas organizaciones busquen trabajadores no contaminados con los modos de producción tradicionales.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS EN LAS ORGANIZACIONES Y SU IMPACTO SOBRE LOS TRABAJADORES.

Las nuevas tecnologías aplicadas a las empresas constituyen uno de los factores que inciden de manera directa en la organización y en las políticas de recursos humanos. La instalación de una PC en una oficina puede ocasionar un terremoto, sobre todo cuando la PC y la persona que la usa se convierten en el punto central de la misma. Un ex técnico de Siemens, a pesar de haberse capacitado en electrónica, no pudo aprender a manejar la computadora y considera que eso determinó su “acta de defunción”. *Yo, al final, estaba como coordinador de montaje. O sea que manejaba la parte de la gente, de las planillas, las horas, las reparaciones, todo el movimiento de reparaciones. Todo manual. Entonces, todo eso había que implementarlo en la computadora y eso es lo que yo no entraba.*

Los cambios tecnológicos son producidos por los siguientes factores: a) la necesidad de reducir costos de producción.⁵⁵ Se entiende que la tecnología diseñada desde esta perspectiva está orientada directamente a eliminar el trabajo humano o a

⁵⁵ La respuesta por parte de la empresa a un nuevo tipo de demanda cambiante y flexible requiere una estructura productiva versátil, con máquinas programables que puedan modificar rápidamente sus procesos internos, que agilicen y reduzcan los tiempos de elaboración y que tengan como consecuencia un abaratamiento del producto. El objetivo no es producir más, sino contener o disminuir los costos, acortar los procesos, mejorar la calidad, incorporar tecnología y aspirar a mayores cuotas de mercado. La tecnología permite reducir considerablemente el proceso, eliminando fases y acortando los ciclos. Esto significa la posibilidad de prescindir de máquinas y de eliminar mano de obra directa, consiguiendo mayores volúmenes globales de producción de series limitadas y con costos inferiores.

conseguir una “explotación intensiva” del mismo y b) la necesidad de ofrecer productos de calidad en un mercado cambiante, orientado al diseño⁵⁶. Las innovaciones tecnológicas conllevan dos tipos de conflicto en las empresas actuales; en primer lugar – lo que más afectó a los trabajadores de mayor edad- se ubican las reestructuraciones y reconversiones industriales, que inciden directamente tanto en el número de trabajadores ocupados, como en la recalificación de los puestos de trabajo. En este caso la tecnología es causa de reducción del empleo. Por otro lado, la reducción de costos laborales (salario y productividad), que las empresas logran a partir de mejoras tecnológicas que reducen la mano de obra o que mantienen los niveles de productividad conjuntamente con la reducción de la jornada, eludiendo la protesta gremial.

La tecnología va modificando progresivamente las características de los puestos de trabajo y, por consiguiente, el tipo de empleo requerido. Las tecnologías generan nuevos puestos de trabajo que no existían anteriormente pero al mismo tiempo reducen la demanda de trabajadores en sectores que van envejeciendo y destruyen directamente puestos de trabajo obsoletos. Gran parte de las profesiones y especialidades que existen actualmente no se daban hace cien años. Todos los puestos de trabajo en torno a la informática eran impensables hace tan sólo cincuenta años. Recordemos que, en la primera etapa de la industrialización se mantuvo –a pesar de la proletarización de las clases trabajadoras– un tipo de empleo que requería la experiencia del trabajador artesanal, debido a numerosos problemas que surgían de la utilización de la máquina. El fordismo simplificó las tareas del trabajador, se perdió la especialización igualándose y se transformaron en piezas fácilmente sustituibles y recambiables.

Actualmente, las nuevas tecnologías requieren otro tipo de trabajador, con mayor autonomía y capacidad de atender a diferentes funciones. Es un trabajador capaz de

⁵⁶ En la actualidad el consumidor opta por productos que, por su originalidad y prestaciones, lo diferencien de otros consumidores sin pagar precios desproporcionados. Para ello, es necesario trabajar fuertemente en el diseño, enriquecido con nuevas tecnologías, dando una imagen de producto joven. Las nuevas organizaciones favorecen el Departamento de I más D; el Departamento de calidad del producto, pero finalmente, las nuevas tecnologías ponen al descubierto al Departamento de Recursos Humanos, para encontrar y adecuar los trabajadores óptimos para las tecnologías y estructura de producción. En efecto, cuando una empresa opta por una determinada estrategia competitiva introduce cambios en la actividad de los empleados, que exigen adaptaciones externas en los roles, no solamente desde el punto de vista técnico y de habilidades profesionales, si no que la exigencia para llevar a cabo nuevas tareas influye directamente en cambios de la organización.

comprender los procesos productivos y de intervenir en las máquinas. Esto hace que el trabajador esté sometido a cambios y reciclajes en forma constante. “La exigencia de un aprendizaje constante y que dura toda la vida para adaptarse a los nuevos procesos de producción requeridos por la técnica en rápida innovación sobrecarga probablemente las capacidades humanas, aun prescindiendo de la consideración de si una vida sometida a la presión de constantes cambios es una vida humana digna” (Rosthschild, 1988 citado por Sarriez Sanz, 1999).

En los casos estudiados por nosotros existen numerosos ejemplos de carreras que significaron un aprendizaje constante pero que no sirvieron para que el trabajador se adaptara a las nuevas exigencias de su trabajo. Entre ellos encontramos a Juan Manuel, que se forma en el manejo de las ventas de viajes en avión pero que, en un momento de su carrera, descubre que esa formación no le sirve para trabajar con el nuevo concepto de comercialización que rige a la aviación comercial; también vimos el caso de Alberto que realiza su aprendizaje en las empresas. Comienza como bobinador y llega a ser jefe de laboratorio en el área de automatización de industrias, a pesar de lo cual no logra aprender a manejarse con la computadora; otro caso es el de Jorge R., trabajador del correo que debe retirarse cuando cambian el sistema y lo vuelven totalmente computarizado. *Fui mensajero ocho años y después fui rindiendo examen de telegrafista, de teletipista y me retiré como encargado de telégrafos.*

LA CULTURA ORGANIZACIONAL. NUEVA FILOSOFÍA Y CONFLICTO.

A lo largo de la historia del capitalismo y, a pesar de que el conflicto entre obreros y patrones ha sido una constante, se había logrado un consenso básico sobre la empresa. A un lado se situaba la parte económica, que perseguía objetivos de beneficio para la empresa y al otro lado se encontraban los trabajadores, que progresivamente y gracias a la acción de los sindicatos arrancaban a las empresas nuevas ventajas sociales y económicas. De esta manera el conflicto funcionaba dinamizando la vida económica y social, pero este modelo deja de ser válido en la medida que el “taylorismo” se debilita y la empresa debe incorporar nuevas tecnologías, nuevas formas de organización en forma colaborativa con los trabajadores y los sindicatos. La adaptación a la nueva forma de

producir, gestionando las empresas para dar respuesta rápida a los vaivenes del mercado, repercute en la organización del trabajo y en las “plantillas” de las empresas. Son muchos los componentes que, debido a los cambios económicos, tienen que adaptarse; uno de ellos es el del trabajo y las relaciones industriales. Los empresarios y los directivos toman la iniciativa para modificar la cultura de la empresa (nueva filosofía de la empresa); el nuevo centro de conflictos se localiza, entonces, en la empresa como organización, ya que el compromiso es con el trabajador en forma individual, y se desvanecen los conflictos de clase y sindicales.

De esta manera, los dirigentes sindicales tienden a fijar como objetivo de sus reivindicaciones la creación de empleo. Sin embargo, la desregulación se ha ido plasmando en muchos países, incluido el nuestro, en leyes y decretos y, de este modo, cuando se produce disminución de la demanda, la solución del conflicto se expresa con prejubilaciones o indemnizaciones por despido. Las nuevas formas de trabajo –en grupo– integran numerosas funciones que en otro sistema quedan al margen: autonomía en el trabajo, carencia de supervisores, control de calidad, solución de problemas, flexibilidad en los puestos. Los grupos conducen al abandono de las técnicas básicas de organización taylorista ya que se descentraliza la jerarquía, se abandona la división clásica del trabajo, la supervisión de los supervisores, la unifuncionalidad de los trabajadores y se introducen nuevas formas de retribución a los trabajadores.

Las relaciones industriales se integran en un sistema que cada día aparece como más interfaz con el sistema del mercado de trabajo. Existen elevadas tasas de desocupación y las empresas tienen donde elegir sobradamente su personal.⁵⁷ De este modo, el trabajo es un bien escaso que está en manos de las empresas. Por lo tanto, los sindicatos deben mirar, en las negociaciones del convenio colectivo, a no cerrar las puertas de las personas que quieren y necesitan trabajar, poniendo trabas al empleo flexible o dificultando la apertura de nuevos turnos o rechazando de plano los ajustes de personal. Sin embargo, numerosos informantes critican la acción de los dirigentes

⁵⁷ Una aproximación a lo sucedido en los años '90, en el mercado de trabajo, la brinda la siguiente serie de datos: mientras que la PEA creció el 28,8 %, el porcentaje de ocupados plenos sólo se incrementó en 9 % y el desempleo creció 156,3 % y el subempleo 115,4% (Heller et al, 2000). En el Gran Buenos Aires, la tasa de desocupación, de 6 % a fines de 1990 pasó a 14,7 %, en octubre de 2000, alcanzando un máximo de 18,8 % en 1996. Por su parte, el porcentaje de subocupados se duplicó durante el mismo período, representando, casi, una quinta parte de la población activa.

sindicales que, en ese momento, no se opusieron a la sanción de la Ley de Flexibilización Laboral.

Nos dicen: ¡Flor de traidores son! Porque, en ese momento tendrían que haber salido a la calle a hacer una huelga general e impedir eso. Porque no solamente que embromaban a los mayores sino a los contratos basura con nuestra juventud. Arruinaron; a dos puntas arruinaron.

En ENTEL, la empresa llamaba al sindicato y el sindicato le ofrecía la plata a la gente. A mí me llaman del sindicato y me decían que, lo que más me convenía era que me fuera... Yo estaba muy enojada porque yo creía que el sindicato nos tenía que defender, que no tenía que permitir que se privatizara de esa manera. Si decían ellos que no había otra manera, tenían que hacer respetar a la gente que estaba...

Los demandantes de empleo están dispuestos a soportar condiciones más duras, siempre que se les garantice trabajo. Tal es el caso de los empleados del Correo, que fueron trasladados a pueblos muy distantes de su lugar de trabajo, con el objeto de obligarlos a renunciar.

Y, los últimos que quedábamos éramos 63 y, un día vino el gerente de acá y nos dijo: "se tienen que ir sí o sí, porque esto desaparece". Y, la mayoría dijeron que no; yo fui uno y sacaban de a diez, de a cinco, y quedamos los últimos. Algunos compañeros dijeron: "no, no nos vamos" y los trasladaron a Tres Lomas, un pueblito que está en el límite con La Pampa; a los tres días pedían, por favor, que les dieran el retiro voluntario. O sea que les hicieron la vida imposible.

En otros casos, como en SEGBA, pusieron a ejecutar, a algunos altos empleados administrativos, tareas técnicas para las que no estaban preparados o que, los mismos, se quedaran sin función y pasaran meses sin tener nada que hacer.

Una persona no puede estar en una empresa sin trabajar. La tortura peor para un trabajador es no hacerlo trabajar.

Podemos definir el mercado de trabajo como un espacio donde, demandantes de trabajo y oferentes de empleo, intercambian trabajo y empleo en el marco de las leyes que regulan estas acciones. Del análisis de cómo se comportan estos dos actores se deduce el concepto de empleabilidad, que consiste en un conjunto de características individuales determinantes para el ingreso en el mercado de trabajo y tener expectativas de ser contratado o no. Las características son: objetivas (edad, sexo, etnia, expedientes

negativos); modificables (estado civil, formación, área geográfica) y subjetivas (falta de motivación, disciplina, etc.)

En relación con la investigación que estamos llevando a cabo, nos interesa particularmente la posición con respecto a la edad de los trabajadores que es una de las características de la empleabilidad. Esta afecta fundamentalmente a dos colectivos, los jóvenes menores de 29 años y los mayores de 45. Con respecto a los jóvenes las causas se encuentran en las empresas para generar empleo nuevo y en la necesidad que tienen de flexibilizar mano de obra liberando, mediante inversión en nuevas tecnologías y cambios de la organización general, trabajadores que suponen costos crecientes. Es decir, los cambios organizativos y tecnológicos y la modernización que las empresas deben abordar necesariamente, obligan a despedir trabajadores en número superior al que pueden absorber como consecuencia del cambio. La posibilidad proviene de nuevas inversiones y de la creación de nuevas empresas.

En el caso de las personas mayores de 45 años entran en juego otros factores. Los fuertes ajustes de personal como consecuencia de las crisis económicas, las fusiones de empresas y la aplicación de planes estratégicos de modernización o de reconversión, que conllevan jubilaciones anticipadas (en el mejor de los casos) de trabajadores en plenitud de capacidad de rendimiento y enriquecidos con un know how, logrado después de muchos años de trabajo, pero de escasa aplicabilidad. Nuestro trabajo está lleno de ejemplos de trabajadores que, habiendo desarrollado una carrera, son desplazados porque su saber no les sirve para manejarse con las nuevas tecnologías o productos. Recordemos los ejemplos de los cambios de criterios en la aviación comercial, o las nuevas tecnologías implementadas en ENTEL o en el Correo. Acá también cabe mencionar al caso del jefe de ventas de Tupperware que pierde su empleo porque su producto no puede resistir la competencia de otros envases de plástico que se vendían a precios mucho más bajos. “Las personas desempleadas adultas más vulnerables son las que provienen de sectores tradicionales, con calificaciones de corte tradicional, antiguas ocupaciones, las que tienen niveles educativos muy bajos, las que residen en regiones con escaso dinamismo y con poca capacidad de generación de empleo” (Martínez Quintana, 1999).

La flexibilización del mercado de trabajo se consigue por el despido, prejubilaciones, regulaciones de empleo y, en este sentido, el abaratamiento del despido

es una de las demandas más fuertes de los empresarios.⁵⁸ La flexibilización de los horarios y de los turnos es otra forma de que la empresa utilice los recursos humanos según las necesidades de producción. Las empresas discriminan entre los diferentes colectivos en los que, claramente, se encuentran los trabajadores de mayor edad.⁵⁹

Una de las características más importantes del mercado de trabajo es que se trata de un mercado fuertemente “intervenido” por las políticas de empleo. La desregulación y la flexibilización, apoyadas en las leyes⁶⁰ generan grandes espacios de libertad de contratación, adaptando el trabajo a las leyes del mercado. Pero al mismo tiempo dejan fuera del mercado de trabajo a grandes colectivos, unos desfavorecidos y otros difíciles de emplear (hard to place). Los desfavorecidos son los colectivos que se encuentran en desventaja para encontrar trabajo, por carecer de experiencia (jóvenes), por edad (mayores de 45), por factores culturales (género)⁶¹. Otros casos difíciles de colocar son los colectivos que sufren algún tipo de exclusión global y, por lo tanto, también en el mercado laboral, (etnias, pobres, villeros, etc.). Estos dos colectivos deberían ser protegidos, pero en última instancia son utilizados por el mercado de trabajo para abaratar los costos y dotar de mayor flexibilidad a las empresas.

En síntesis, la tendencia histórica en el mercado de trabajo había sido avanzar hacia la regulación, es decir proteger el trabajo a partir de una legislación específica; hasta la crisis del petróleo ocurrida en los setenta, el trabajo había sido protegido con normativas que favorecían la estabilidad en el mismo, la mejora en las condiciones y medioambiente del trabajo, y en caso de tener que dejarlo por razones ajenas a la voluntad, (enfermedad o la edad del retiro), por la cobertura de sus necesidades mediante la seguridad social.

A partir de esa fecha las legislaciones de muchos países admiten la flexibilización y la desregulación del mercado de trabajo que aparece a los ojos de los legisladores y políticos como un medio para luchar contra el desempleo. Los análisis de empresarios y

⁵⁸ Ver Anexo II

⁵⁹ Un indicador de la segregación que sufren los trabajadores de mayor edad es el tiempo de desempleo. En el 2003, los desempleados que permanecen más de un año en el desempleo, constituyen el 40% del total de los desocupados.

⁶⁰ En la Argentina, las condiciones de reclutamiento de los trabajadores fueron modificadas a partir de la puesta en vigencia de la Ley Nacional de Empleo (24013/91), la cual ofrece el marco jurídico necesario a la implementación de medidas que se conocieron como “flexibilización laboral”

⁶¹ Según la Encuesta Permanente de Hogares, las causas para no encontrar empleo son: hasta los 29 años,, la falta de experiencia (70%) y para los de 45 años y más, la edad (70%)

gobiernos enfatizaron sobre la rigidez del mercado de trabajo en aspectos relacionados con las condiciones de contratación, el despido y duración de los contratos; las organizaciones de los trabajadores aceptaron que se incrementara el desempleo y que se iniciara un proceso de reconversión industrial que afectaba a los sectores donde las listas de trabajadores eran más extensas y más fijas (minería, textil, siderurgia, empresas estatales). Los reajustes industriales exigían, ante todo, superación de la rigidez de los contratos y una nueva legislación. Los integrantes de la Asociación 50-60 condenan los efectos de la Ley de Flexibilidad y describen a la situación anterior de esta manera: *antes, una empresa no podía despedir en forma masiva a las personas. Cuando una empresa despedía, en el mes, a siete u ocho personas, de acuerdo al porcentaje de la cantidad de operarios o de empleados que tenía, el Ministerio de Trabajo los llamaba, le mandaba una nota al jefe de personal y le decía 'a ver qué está pasando'.*

Se inicia un nuevo tema de reflexión que afecta a la productividad, a la organización del trabajo y a las relaciones en la empresa. La flexibilidad “deja de ser un simple medio de ajuste a corto plazo para convertirse poco a poco en una estrategia multiforme, aplicable al medio, e incluso al largo plazo, en todos los ámbitos de la vida económica, social e industrial” (Sarfati, H., y Kobrin, C., 1988)

Uno de los puntos que exigen y cuestionan con fuerza los empresarios, a la hora de reorganizar sus industrias y adaptar las mismas al mercado, es la rigidez de las leyes para contratar y despedir trabajadores. Se entiende que la remodelación de las empresas requiere movilidad en los puestos laborales. Esto ha conllevado la precariedad en el trabajo. En efecto, la flexibilidad pone en peligro al trabajador tipo, tradicional, definido como un trabajador asociado a una actividad con dedicación completa y en condiciones de empleo relativamente uniformes en lo relativo a contratación, despido, jornadas de trabajo, vacaciones y edad de jubilación (Sarfati, H., y Kobrin, C., 1988). Nos encontramos frente a un situación donde este tipo de trabajador está siendo desplazado por otro menos estable, menos vinculado emocional y jurídicamente a la empresa y que se mueve en una amplia escala de precariedad. Siempre han existido trabajadores estacionales, jornaleros, etc., pero en la actualidad estas situaciones van ocupando franjas más amplias de la población económicamente activa (PEA) y aparecen situaciones tales

como: trabajo a tiempo parcial; empleo por prestación; contratación intermitente y subcontratación.

Todas estas formas de contratación, que tienen grandes ventajas para las empresas, no dejan de ser fórmulas que al trabajador le permiten solamente resolver temporalmente el problema del empleo. Traen al trabajador la inseguridad con el desgaste psicológico que ello conlleva, despoja de beneficios sociales y de seguridad y supone un saneamiento de las empresas a costa de los trabajadores. En efecto, la precariedad en el empleo generada por la flexibilización produce la desmoralización de muchos trabajadores que no ven posibilidades de ser ciudadanos plenamente integrados a la sociedad, perciben la inseguridad de la amenaza de desempleo y la ruptura de la solidaridad entre los trabajadores, tanto individual como sindical. Es así que el tema de la flexibilidad del mercado de trabajo significa un cambio cualitativo en las relaciones en la empresa. Hay una constante histórica en la lucha de los trabajadores en la sociedad industrial: superar la inseguridad y la precariedad en el trabajo. La aceptación de la flexibilidad, superadas las últimas crisis económicas, parece representar el punto de flexión hacia otro modelo de relaciones industriales (Sarriéz Sanz, 1999)

La flexibilización del mercado de trabajo trajo como consecuencia la aparición de diferentes tipos de personas en demanda de empleo que interactúan o se entremezclan. Un análisis somero del mercado de trabajo muestra una demanda doble de trabajadores, calificados y no calificados y, junto a ellos, se encuentra la gran reserva, compuesta entre otros, por los trabajadores de mayor edad y prejubilables. Existe actualmente un perfil de trabajador y, para disponer de este “nuevo trabajador”, las empresas necesitan un mercado permeable y flexible, donde se pueda poner a prueba a los candidatos. La flexibilidad hace que exista una franja de los trabajadores, sobre todo, jóvenes con gran movilidad de contratos hasta que encuentran una empresa a cuyas expectativas responden. Durante ese tiempo tienen que realizar largos itinerarios, que se traducen en múltiples contratos, hasta que pueden probar su “experiencia”. Por eso se puede hablar de una zona interfaz entre trabajo-desempleo-trabajo. El resultado final de esta movilidad es que en las empresas existen trabajadores con situaciones desiguales desde la perspectiva de la estabilidad del contrato de trabajo. Se observan, trabajadores centrales, más seguros en la planta, y trabajadores en procesos de integración; son los que la empresa incorpora

para relevar a los trabajadores mayores o para responder a las necesidades de crecimiento (los becan, los tienen a prueba, exigen toda la fidelidad, etc.). Finalmente, están los periféricos, por contrato temporal (precarios) o provenientes de empresas de contratación.

Específicamente, en la Argentina, para el período que estamos trabajando, se puede hacer una síntesis, según los siguientes sucesos y factores ocurridos:

1. Se trata de la etapa durante la cual se ponen en marcha las medidas fundamentales del Plan de Convertibilidad y que será definido por: 1) profundización de la apertura económica; 2) privatización de casi todas las empresas públicas; 3) ajuste fiscal que ha derivado sobre una ganancia operativa; 4) masiva expulsión del empleo público; 5) caída de los salarios y su congelamiento como resultado de la aplicación del Plan de Convertibilidad; 6) la firma del Plan Brady; 7) una nueva ley Nacional del Empleo, tendiente a transformar el mercado de trabajo y una gran parte de la red de protección del trabajador ; 8) la imposición de una moneda nacional completamente “convertible” a valor del dólar y la estabilización del tipo de cambio a partir de una ley (Ley de Convertibilidad). (Lo Vuolo y Barbeito, 1993)
2. Durante este período, la tasa de desempleo aumentó considerablemente, alcanzó registros que no se conocen precedentemente en la historia económica argentina; esto provocó un profundo debate sobre el alcance de los derechos sociales adquiridos (Neffa, 1998).
3. Las condiciones de reclutamiento de los trabajadores fueron modificadas a partir de la puesta en vigencia de la Ley Nacional de Empleo (24013/91), la cual ofrece el marco jurídico necesario a la implementación de medidas que se conocieron como “flexibilización laboral”

Pierbattisti (2006) destaca dos fenómenos que significarían un cambio definitivo con respecto a la identidad de los trabajadores; el autor se refiere a trabajadores del Estado pero se pueden extender al grupo compuesto por los trabajadores de 45 y más. Estos dos fenómenos son: la imposición de la noción de empleabilidad (con este concepto la noción de empleo de por vida va a desaparecer por completo) y las transformaciones de las leyes de protección del trabajo.

El Plan de Convertibilidad obligó a las empresas a mejorar su competitividad para subsistir en un mercado completamente desregulado. El crecimiento de la productividad en el seno del trabajo adquirirá una enorme importancia, dado que las grandes empresas podrán hacer importantes progresos técnicos suprimiendo mano de obra. (Ministerio de Economía, 1996)

La apertura económica y la sobrevaluación de la moneda local produjeron un aumento de la demanda de bienes intermedios importados y de mano de obra calificada, la cual era un complemento necesario. A esto sigue una disminución de la demanda de mano de obra no calificada que se traduce en aumento del desempleo: “los efectos negativos de este proceso sobre el empleo se vieron multiplicados por las progresiones tecnológicas (que ahorran trabajo) de los bienes intermedios importados” (Beckerman, 1998). Los efectos de la apertura económica sobre el desempleo son muy importantes para comprender la dimensión que éste adquiere. El fuerte incremento de las importaciones impactó notablemente en las pequeñas y medianas empresas, donde se produjeron, rápidamente, numerosos despidos. Tal incremento es correlativo al crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA), aspecto que reforzó la escalada que refleja la tasa de desocupación entre 1990 y 1995. (Lozano, 1995).

Otro aspecto a tener en cuenta, es la disminución del costo de los despidos. Esto aceleró un proceso de expulsiones masivas del mercado laboral, el cual fue amplificado por las privatizaciones de empresas públicas. Así, el sector público operó como un “expulsor” de mano de obra a raíz de las privatizaciones de empresas públicas. El sector industrial operó también de la misma forma, tanto en las grandes como en las pequeñas unidades productivas.

A fines de 1993 comienza un período signado por una profunda recesión económica que podemos atribuir a un menor ingreso de capitales, a un descenso notorio de la actividad económica, y al fin de las privatizaciones (al menos de las más importantes). En este contexto, las estrategias de reducción de los costos laborales devienen centrales. El aumento desenfrenado de la desocupación da lugar a la legitimación de un discurso que establece la posibilidad de reducir aquélla a través de abaratar los costos del reclutamiento de la fuerza de trabajo, ocultando la necesidad de reducir el capital variable para mantener una tasa de plusvalía determinada (Ministerio de Trabajo, 2005).

La baja del costo de trabajo era un objetivo a alcanzar para la patronal argentina. Más allá de un problema estrictamente económico, la baja del costo del trabajo refleja la incapacidad de los sindicatos de hacer frente a un nuevo proceso político-económico puesto en marcha en marzo de 1991. Pero esta cuestión refleja el cambio fundamental de la orientación de la producción de bienes en la Argentina: de hecho, desde 1976 con la

ruptura del proceso de industrialización aplicado al mercado interno y bajo predominancia de la valorización financiera, el salario perdió poco a poco su importancia en tanto que componente de la demanda global. Si se quiere, la dictadura militar “rompe” la alianza urbano-industrial para comenzar a construir un modelo de acumulación donde la valorización financiera será un aspecto constitutivo de esta estrategia económica. En otros términos, la importancia del salario como un factor central en la conformación del mercado interno es relegada en virtud del nuevo modelo de acumulación capitalista.

La gran preocupación de los capitalistas argentinos, fundamentalmente cuando los efectos de la recesión económica se hicieron sentir, era reducir los costos laborales. Tal preocupación iba de la mano de otra que no era menor: la transformación de las leyes de protección del trabajo. Estos dos ejes, la baja del costo del trabajo y la modificación de las leyes de protección del mismo, tendrán un efecto directo en la conformación de una nueva identidad en el trabajo. De estos dos factores se derivarán dos tácticas a las que se va a recurrir habitualmente: el despido masivo de los trabajadores vía los “retiros voluntarios” y el reemplazo de la noción de empleo para toda la vida por empleabilidad.

Entre 1991 y 1995, la transformación de las leyes de protección del trabajo presentó tres dimensiones claramente diferenciadas que podrían definirse de la siguiente forma:

1. La flexibilización, en un sentido estricto del término, puede ser asociada tanto al derecho individual como al derecho colectivo del trabajo. En este sentido, encontramos modificaciones importantes en las diferentes modalidades de establecimiento de contrato de la fuerza de trabajo (contratos flexibles o con ciertos plazos), bajas de los costos del trabajo y del costo de los despidos. Con respecto al concepto de “flexibilización” se pueden distinguir dos modalidades diferentes de la “flexibilización del trabajo”. La flexibilización interna que concierne a la política de formación permanente y polivalente de la mano de obra y la flexibilización externa que está vinculada con la política que se aplica para acelerar los movimientos de entrada y salida de la mano de obra del mercado de trabajo, para disminuir los costos de la misma. Esto implica contratos de duración determinada y flexibilidad de los horarios, lo cual permite la adecuación a los ciclos productivos específicos; esquemas de organización particulares, etc. (Dinerstein, 1991).
2. Reformas asociadas al derecho colectivo de trabajo. Estas reformas refuerzan la posición de los empresarios en la negociación Capital-Trabajo-Estado y empujan, de forma directa, a la baja de los costos ya mencionados “negociación colectiva descentralizada sin “ultra-actividad” (Etchemendy y Palermo, 1998) A partir de este momento, los sindicatos están obligados a negociar bajo condiciones muy desfavorables ya que no tendrán la posibilidad de imponer sus demandas en virtud

- de la defensa de una convención anterior. Cada convenio debe ser negociado independientemente del convenio anterior.
3. Reducción directa de las tasas patronales a las obras sociales y desregulación del sector salud.

El eje que estructura estas tres dimensiones es la sanción de la ley 24013/91. Esta ley introduce cambios significativos en lo concerniente a la modalidad que asumirá la contratación de la fuerza de trabajo de allí en más. Esta misma ley establecía, por primera vez en la historia, la posibilidad de contratar trabajadores con plazos determinados y la disminución de las cargas sociales, asociadas con tal modalidad de empleo. A su vez, otorgaba a los empresarios la posibilidad de implementar nuevos contratos de trabajo a partir de lograr acuerdos con los sindicatos en la esfera de las negociaciones tendientes a implementar las Convenciones Colectivas de Trabajo. De tal manera que, a partir de las negociaciones que pudiesen surgir de las Convenciones Colectivas podrían derivarse nuevas formas de contratos de trabajo, inexistentes en el marco jurídico en vigencia en aquel momento.

Siguiendo esta idea, "...el alejamiento con respecto a las premisas que definen al trabajador típico (en particular en lo que se refiere a la duración indeterminada) califica la situación del que está sometido a un contrato de duración determinada como precario, a medida que el contrato lo conduce hacia una situación de incertidumbre respecto de su inserción en el mercado de trabajo a corto plazo y lo expone al riesgo de perder su capacidad de movilizarse en el sistema productivo" (Ferrari y López., 1993). Es precisamente la dimensión que refiere a una profunda incertidumbre para el trabajador, en lo que atañe a su vínculo contractual, la que comporta una verdadera precarización en su relación con el trabajo.

Esto va a repercutir directamente sobre las identidades de los trabajadores de mayor edad dado el cambio profundo que supondrá la modificación de "empleo para toda la vida" y la imposición de la noción de empleabilidad. El empleo de por vida, rasgo característico que asumía la relación de la fuerza de trabajo bajo el modelo anterior, suponía la posibilidad de construir una identidad en el trabajo y de prolongarla a lo largo del trayecto de la vida. La transformación radical de este concepto transformará también las identidades en el trabajo entre aquellos que desarrollaron su actividad profesional bajo

el Estado de Bienestar. Este tránsito de un concepto a otro supondrá el punto de partida de los “nuevos trabajadores”. La incertidumbre respecto de la estabilidad laboral va a constituir una característica primordial. (Pierbatisti, 2006)

CAPÍTULO V - LA EDAD, EL EMPLEO Y EL MERCADO LABORAL

Con el advenimiento de la modernidad la edad cronológica llegó a ser un criterio sistemático para categorizar a las personas, para autorizar o prohibir derechos y para establecer deberes y obligaciones. Esta utilización institucional del tiempo vital engendró una diferenciación más marcada de las edades de la vida, pasando las mismas a constituir un elemento fundamental de la identidad personal. La edad es, a la vez, el producto y el instrumento de las instituciones en la medida en que su utilización abarca todos los campos y responde a una necesidad de integración y sincronización sociales cuyo resultado es la estandarización de las existencias. En este sentido, el criterio de la edad cronológica para clasificar a las personas parece ofrecer, además de la simplicidad de su aplicación, garantías de neutralidad y de igualdad democráticas.

Como señala M. Bessin (1996), en la cultura industrial el tiempo vital es lineal y segmentado y se atribuyen funciones sociales determinadas para cada segmento temporal. Dentro de estas funciones, se distingue marcadamente el tiempo del trabajo asalariado. Su dominio con respecto a las demás etapas de la vida se debe, no solamente a que es cuantitativamente central, sino sobre todo a que todas las otras se estructuran alrededor de este tiempo central. La racionalidad del tiempo de la modernidad consiste en su orientación hacia un futuro a construir y en este sentido es acumulativo e irreversible. Es así que, durante la era industrial el curso total de la vida se fue institucionalizando en una organización ternaria de las biografías, divididas en tres "edades" diferentes, caracterizadas por el paso sucesivo por las instituciones de socialización. La edad adulta, definida esencialmente por la formación de una familia y por el empleo (sobre todo asalariado), constituye el eje de este modelo del curso de la vida, alrededor del cual se polarizan la juventud, caracterizada por la preparación para el trabajo (etapa de escolaridad) y la vejez, caracterizada por el retiro de la actividad laboral. (jubilación)

B. Neugarten (1976), al desarrollar la idea de un reloj interno en los individuos, ha mostrado que estos tienen conciencia de un cierto calendario vital y que se posicionan en función del mismo como si fuera un orden natural. El proceso de normatización de las edades no consiste solamente en reglas formales sino que constituye un programa mental

del curso de la vida que permite prever o anticipar ciertos acontecimientos y evaluar la propia adecuación al mismo en cada momento de la vida.

Esta tan precisa normatización cronológica de la vida coincide históricamente con el auge de los estados benefactores y corresponde a una misma ideología en la que predomina el orden, la seguridad y la previsibilidad. Es la etapa del fordismo, taylorismo, donde la regulación en los métodos de trabajo facilitaba las regulaciones sociales a partir de las leyes de trabajo y de seguridad social. Con las mutaciones socioeconómicas, que han afectado particularmente la esfera laboral a partir de la década del setenta, esta cultura cronológica industrial ha ido cediendo para dar lugar a una progresiva descronologización de la vida caracterizada por la incertidumbre, la inestabilidad, la desprotección y la imprevisibilidad. La última etapa de la vida no escapa a esta crisis.

Es así que, la reconstrucción de la vejez al mismo tiempo que soluciona un problema económico causa otro, como producto de los cambios ocurridos en la economía a partir de la crisis fiscal ocurrida a partir de los setenta. Veamos: primero, hubo una caída masiva de la actividad económica en la edad avanzada en toda la Unión Europea y, en realidad, en casi todos los países occidentales⁶². (Kohli, Rein, Guillemard & Van Gunsteren, 1991).

La declinación en la actividad es más marcada entre aquellos de 65 años de edad y más y aquellos de 60-64 años, pero también es clara en el grupo de edad 55-59.⁶³(Walker, 2000). Los principales factores que explican esta declinación están relacionados con la demanda, particularmente el colapso del empleo. El retiro anticipado que siguió a la reducción de personal muestra que se siguieron dos caminos diferentes: (a) hubo aquellos que, al enfrentar la reducción de personal, eligieron el retiro anticipado como una opción preferible al desempleo; (b) por otro lado, hubo aquellos que fueron efectivamente forzados a él por un mercado laboral hostil. Así, el retiro anticipado fue, para el primer grupo, una bienvenida liberación del empleo y, para el segundo grupo, un refugio de un mercado laboral que los expulsaba. Los factores explicativos clave en esta

⁶² Existen excepciones como los casos de Suecia y de Japón.

⁶³ En la mayoría de los países de la Unión Europea, el trabajo después de los 65 años ha sido erradicado. La posición de las mujeres viejas es más difícil de deslindar del efecto de cohorte producido por las más altas tasas de participación entre las mujeres jóvenes, pero parece que ha tenido lugar una declinación similar.

división social fueron la edad (cercanía a la edad jubilatoria) y nivel de ingresos (Westergaard, Noble & Walker, 1989).

Durante esta fase transicional, el incremento de la salida anticipada del mercado laboral ha reconstruido socialmente a la vejez, que ha pasado a ser una categoría que se extiende desde los 45 ó 50 años hasta la muerte. También ha significado, como lo mostró Guillemard (1993), que los sistemas de jubilaciones públicos ya no son los reguladores clave del retiro.⁶⁴ Otra consecuencia importante del retiro anticipado de la fuerza laboral es que ha reforzado la devaluación de los viejos en el mercado laboral. En efecto, la redefinición deficitaria del envejecimiento ha tenido consecuencias en la forma que los empleadores perciben a los trabajadores maduros y, a su vez, a las oportunidades que les ofrecen de reemplazarse. En verdad hay una cantidad cada vez mayor de evidencia en diferentes países que muestran que los adultos mayores son frecuentemente discriminados con respecto al reclutamiento laboral, las promociones y la capacitación⁶⁵ ⁶⁶ ⁶⁷ (Leicher, 1981; Drury, 1993, 1997; Oddone, 1994; 2005; Walker, 1997). Esto

⁶⁴ El modelo tradicional de la salida de la fuerza laboral a la edad jubilatoria se ha vuelto minoritario; por ejemplo, en Alemania (antes FDR) y el Reino Unido solo alrededor de un tercio de los que ingresan al sistema jubilatorio público lo hacen directamente del empleo.

⁶⁵ La evidencia surge de la amplia encuesta sobre este tema realizada en 1992 (Walker, 1993). Preguntamos al público en general, en cada país, si los trabajadores viejos sufrían o no sufrían discriminación en su contra con respecto a la selección de personal y otros aspectos del empleo. Una proporción notablemente alta –cuatro de cada cinco del total de la Unión Europea– dijeron que tal discriminación *existe* con respecto al reclutamiento. Más aún, apenas había diferencia con respecto a la edad de los encuestados: todos los grupos de edad creían que tal discriminación contra los trabajadores viejos realmente ocurre (Walker, 1993).

⁶⁶ Estudios que anteceden a la presente tesis son indicativos de las dificultades que tienen los trabajadores para obtener un empleo o cambiarlo cuando transitan entre su cuarta y quinta década de edad. En efecto, S. Leicher (1981) indicaba que "...buscar un empleo, tanto en nuestro país como en casi todos los demás, para aquellos que bordean los 40 años, constituye una ardua tarea. Discriminados por su edad cuando se hallan en la mitad de su vida laboral, son aún muy jóvenes para retirarse. La gama de posibilidades ocupacionales se estrecha con cada año que pasa; si están trabajando, las perspectivas de cambiar un empleo por otro mejor se hacen menos probables; si están desocupados, resultan afectados mucho más seriamente que otros grupos de edad por el desempleo prolongado". En este trabajo la autora realizó una encuesta a responsables de la selección e incorporación de personal de empresas grandes correspondientes a las ramas de la alimentación, textil y metalúrgica, y demostró los mitos y prejuicios que los decisores de políticas de personal mantienen. Comprobó que, desde los 45 años en adelante, los operarios desocupados o aspirantes a cambiar de empleo son considerados, casi unánimemente, "viejos" y, por ende, excluidos del mercado laboral; lo mismo, sucede con respecto a postulantes de jefaturas. Es interesante observar que esto sucedía en un momento donde "escaseaba" mano de obra.

⁶⁷ Oddone (1994) concuerda con Leicher cuando indica, en su estudio "Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral" publicado por el CEIL, que el número y la proporción de los trabajadores de edad van en aumento constante, paralelamente con el envejecimiento general de las poblaciones. Sin embargo el empleo de los trabajadores de mayor edad, en un contexto que indica un menor número de crecimiento económico, desempleo y subempleo, transformaciones rápidas del aparato

sucede, a pesar del hecho de que la edad no es un buen indicador de la capacidad de trabajar y aprender; por lo tanto, la discriminación no es sólo injusta sino además derrochadora de capacidad y potencial económico. (OIT)

En este momento histórico, el significado social del envejecimiento se transforma y pasa de su asociación con la edad de la jubilación a su asociación con el criterio conceptual de empleabilidad. Las políticas públicas, particularmente en la esfera del empleo, fueron una de las principales maquinarias que traccionaron este cambio, por que alentar el retiro anticipado era visto como una solución para el desempleo; pero el envejecimiento también empezó a ser visto como un problema económico por sí mismo. En efecto, desde fines de los años setenta en adelante, ha habido una creciente preocupación de parte de los gobiernos nacionales acerca de las consecuencias económicas del envejecimiento poblacional. Proyecciones anticipadas de las relaciones de dependencia fueron usadas para pintar un cuadro pesimista de las implicancias socioeconómicas del envejecimiento, generando modificaciones a los sistemas de jubilación vigente; la evolución de los planes jubilatorios públicos se consideró una carga pesada y en aumento para la población trabajadora en las décadas venideras. Tal tensión financiera puso en riesgo la solidaridad intergeneracional -un concepto sobre el que se basa todo el sistema previsional. (Walker, 2000; Fiscella, 2005).

En la misma línea de pensamiento, A.M. Guillemard coincide en que el final del ciclo vital se ha convertido en algo incierto: la edad que daba derecho a percibir una jubilación fijaba antes claramente los límites de la vida laboral y el umbral de entrada en la vejez. En consecuencia, todas las generaciones conocían perfectamente la sucesión de las etapas del ciclo vital y sabían cuáles eran los puntos de referencia cronológicos. El desarrollo de nuevos mecanismos de cesación precoz de la actividad, que se han interpuesto entre la actividad y la jubilación, ha venido a “desordenar” este ordenamiento

productivo, modificaciones del nivel de instrucción y calificación de la población activa, encuentra dificultades sobre todo en los últimos años de su vida profesional. Como se sabe, el desempleo afecta a todas las categorías de edades pero, por regla general, afecta en mayor medida a los más jóvenes y a las mujeres que a los trabajadores de mayor edad. Sin embargo, la duración del desempleo de los trabajadores de edad es bastante mayor que el caso de otros grupos de edades -hablamos del núcleo duro de la desocupación- y tiende a enmascarse con el retiro anticipado del mercado de trabajo. Es así que este grupo de los trabajadores se encuentra en desventaja con el resto de la población económicamente activa, al momento de buscar una nueva ocupación.

cronológico y perfectamente normalizado del trayecto de las edades. La interrupción definitiva de la actividad depende hoy de las condiciones fluctuantes de la situación del empleo, o de la salud económica de las empresas, y no ya de una edad fija que permite hacer valer el derecho al descanso. Los mecanismos se están redefiniendo constantemente en función de los imperativos económicos y los costos financieros. El tramo final del trayecto de las edades se ha convertido en algo impreciso, aleatorio e imprevisible. En la actualidad, ningún trabajador sabe a qué edad ni en qué condiciones acabará por jubilarse.

Los trabajadores próximos a la edad de jubilación se han convertido en trabajadores de inserción precaria en el empleo, porque está sujeta a los imprevistos de los imperativos económicos. El adelantamiento de la edad de jubilación no ha puesto fin ni mucho menos a las cesaciones anticipadas de la actividad, que se realizan en la actualidad por vía del desempleo de larga duración o de las prejubilaciones estatales.⁶⁸

Olga 2. trabajó en ENTEL y, luego, en Telefónica y tenía 27 años de antigüedad cuando la prejubilaron, en 1997....había 2 opciones, si tenías más de 50. O te prejubilabas o te ibas en el retiro. El retiro, en realidad, era muy buena plata en ese momento pero yo pensaba que yo necesitaba una obra social, y no sabía con esa plata, cómo estaba la cosa, si me iba a ir bien, si me iba a ir mal. Y con la prejubilación tenía un sueldo todos los meses, la obra social y en ese momento pensaba que me aportaban como decía el contrato que tengo. O sea, en tantos años, hace ya 7 años que estoy cobrando; casi cobré lo que podría haber agarrado todo junto, pero seguramente que con lo del corralito y todo lo demás, no tendría nada. Eso, con toda seguridad, no me habría quedado nada...

Se está produciendo un retroceso de la institución del trayecto ternario de las edades, que ha perdido buena parte de su carácter uniforme y previsible.

⁶⁸ En la Argentina se ha implementado la Ley 25.994 que permite acceder: a) Prestación Anticipada por Desempleo (PAD) que puede ser solicitada por todos los que estuvieran desocupados al 30 de noviembre de 2004 y siguen sin trabajo. Y que cumplieron 55 años si son mujeres y 60 años los hombres, afiliados al Estado o, a una AFJP, si acreditan 30 años de servicio con aportes. Deberán renunciar al Plan social, si es que estuvieran cobrando alguno al momento de acceder al beneficio jubilatorio y, b) Jubilación para los que tienen la edad jubilatoria y le faltan aportes. Comprende a las mujeres que nacieron antes del 31 de diciembre de 1944 y los hombres que nacieron antes del 31 de diciembre de 1939, estén ocupados o no, sean afiliados al Estado o a una AFJP, aunque tengan menos de 30 años de aportes. Deben inscribirse en la moratoria de autónomos y monotributistas hasta completar los 30. Pueden pedir la jubilación aunque estén pagando las cuotas.

Esta transformación es perceptible en las representaciones que tienen, de su propia situación, los nuevos trabajadores inactivos próximos a la edad de jubilación. La jubilación no es ya aquel principio unificador que daba un sentido homogéneo y coherente a la tercera etapa de la vida. Tan sólo una minoría de estos nuevos trabajadores inactivos que transitan sus cincuenta se identifica hoy con la situación de jubilado.

La misma informante nos cuenta porqué armó un pequeño comercio (puesto de venta de diarios) a partir de su jubilación.

Porque así yo tuviera un sueldo muy grande que me pasara Telefónica, yo necesito trabajar, porque no sirvo para estar. Es imposible. Yo digo siempre que yo voy a dejar de trabajar el día que bueno, que ya no tenga salud, algo por el estilo. Porque para mí, el trabajo es salud, de verdad ¿viste? No puedo estar sin... Con su jubilación percibe \$680 por mes y ella considera que, con esa suma, podría vivir sin ir a trabajar.

Este grupo etario se define, sobre todo, como desempleado o como trabajadores desalentados. En el caso de Alberto P. observamos que, a pesar de haber logrado poner un negocio para service de electrodomésticos, sigue añorando su trabajo asalariado.

Acostumbrado a trabajar, a tener todos los días un horario, años de cumplir horario. Que no es feo, cuando te acostumbrás. Ojalá lo pudiera tener ahora! ...Ahora, por lo menos, uno está a los saltos pero... trabajo y tengo un fruto, sacamos... no es lo mismo porque yo quisiera tener un horario e ir... A fin de mes saber que... Porque yo no existo, ahora; yo no puedo sacar un crédito... No puedo disponer de... Aparte, todo lo que se pierde al no tener empleo; vacaciones pagas, aguinaldo, obra social...

Es frecuente que los desempleados desistan de buscar trabajo, aunque no tengan edad para jubilarse, debido a las dificultades para lograrlo. *Están desesperanzados.*

Contamos con testimonios reveladores de este estado de ánimo, en las entrevistas hechas a desocupados de diferentes niveles sociales.

Miguel tiene 58 años; consultado sobre su búsqueda actual de trabajo, confiesa que no lo hace oficialmente.

Si se da... Ya hoy, un individuo de 35 años es viejo, imaginate de 58. Las últimas veces que he ido a entrevistas, lo único que me faltaba era que me dijeran ¿Está usted vivo?... A mí me ha pasado, maltratos, por ahí, de una persona joven a la cual yo no le había hecho nada más que estar ahí. Entonces no. Por supuesto, también mis expectativas laborales, yo he bajado mucho mis costos, no es de ocupar un gran puesto, pero siempre existe la

posibilidad de hacer cosas. Pero ya no leo los clasificados en busca de trabajo.

Alberto J., con 62 años, hace siete que no tiene trabajo.

Desde el año '90, en que me quedé sin trabajo profesional (redactor-periodista), he buscado trabajo pero ya hace muchos años que no lo hago más porque creo que no hay ninguna posibilidad de conseguirlo. Creo que mi edad no me permite ya conseguir trabajo en mi profesión... He realizado pocas changas. Podría hacer lo que se refiere a traducciones y otros trabajos míos.

... Natividad, dice: *ya no busco,*

“el otro día estaban haciendo unas cañerías y fui a pedir trabajo. Y el capataz me dice: ‘¿cuántos años tenes?’, ‘61’ dije. ‘Dejate de joder, cómo va estar buscando trabajo. Vaya y jubílese Yo me quedé.... Claro todos los trabajos son para los jóvenes

También podría hablarse de una relativa individualización del trayecto de las edades, pero ésta no refleja una mayor libertad individual a la hora de elegir. En efecto, la cesación precoz de la actividad es, en la mayoría de los casos, algo impuesto y no voluntario. La nueva flexibilidad del tramo final del ciclo vital traduce más bien la influencia de la situación del mercado de trabajo y de las estrategias de las empresas inducidas por ésta en materia de política de mano de obra.

“Actualmente, hay individuos que están obligados de nuevo a ser individuos⁶⁹ por la pérdida de recursos y de soportes. Se encuentran desamparados y desorientados, fuera de los colectivos protectores y desafiados de sus antiguos ámbitos. Están libres sin duda, pero como estamos hablando de elecciones libres, es decir sin ataduras, podemos compararlos con los proletarios de los inicios de la industrialización que debieron pagar muy caro esta libertad.” (Castel, 1999)

Esta situación viene a reflejar el impacto considerable que han causado las reestructuraciones institucionales en la reorganización social del ciclo vital. La jubilación no es ya el principio unificador que daba un sentido homogéneo a este tercer tiempo de la vida, que se iniciaba con la cesación de la actividad. Está aumentando la indeterminación

⁶⁹ En el sentido de las redes sociales

social del grupo de los trabajadores próximos a la edad de la jubilación. La inactividad definitiva, la vejez y la jubilación ya no se superponen.

El caso de Alberto J. es un ejemplo de esta situación. Queda desempleado, definitivamente, a los 55 años, sin haber alcanzado el número de aportes necesario para retirarse. Ahora, cercano a la vejez, no cree poder lograr la jubilación.

El envejecimiento laboral comienza con la inactividad definitiva mucho antes de la jubilación. La confusión es máxima en la organización del tramo final del trayecto de las edades. Y, siguiendo el movimiento, se descompone también la institución ternaria del ciclo vital.

El movimiento de desinstitucionalización del tramo final del trayecto de las edades que acabamos de describir, no sólo altera la posibilidad de una representación continua y previsible del desarrollo de la vida, sino que trastoca también el sistema de reciprocidad del compromiso entre generaciones, que iba estrechamente asociado a aquél. Así pues, se está cuestionando una determinada concepción de la jubilación, pero también el contrato intergeneracional en la que se fundamenta ésta. Este contrato intergeneracional era a muy largo plazo e intervenían en él varias generaciones sucesivas. Nos cuestionamos sobre cuáles son las perspectivas actuales de este contrato. En una sociedad obsesionada por la aceleración del tiempo y en la que el trayecto de las edades ya no se inserta en una temporalidad larga, según puntos de referencia cronológicos fijos e inmutables, la fiabilidad del carácter recíproco de los compromisos entre generaciones no puede imponerse ya con la misma fuerza. Los trabajadores activos están empezando a sospechar que las generaciones jóvenes no van a aportar a su jubilación con el mismo entusiasmo con que ellos lo han estado haciendo ahora a favor de los jubilados del presente (entre otras cosas por la precariedad en el empleo con respecto al ingreso al trabajo de estas generaciones); porque la estrategia vital temporal en la que diferir la compensación por la alienación en el trabajo a cambio de un derecho al descanso otorgado al final de la vida está perdiendo consistencia.

El paso de una sociedad basada en el “tiempo regulado” a una sociedad que se está “destemporalizando”, podría explicar bastante bien las transformaciones producidas en el ciclo ternario. Como instancia privilegiada de socialización, la institución del ciclo vital no necesita ya, en este nuevo contexto, inscribir a los individuos en una serie de etapas

sucesivas, uniformes, rígidas y previsibles, para convertirlos en actores de una sociedad industrial. Muy al contrario, tienen que prepararlos para que puedan enfrentarse con un mundo en movimiento, evolutivo. No sería imposible que las modificaciones observadas en el proceso de transición a la inactividad vinieran propiciadas por las nuevas exigencias de socialización de una sociedad que tiende hacia lo efímero y hacia un modelo de empleo flexible.⁷⁰

Como observamos en nuestro trabajo de campo y en relación a los cambios que estructuralmente se están produciendo, habría que plantear una reflexión de fondo con vistas a una reorganización de los sistemas de protección social, que fuera susceptible de asumir los nuevos riesgos con que van a enfrentarse los trabajadores como consecuencia del desarrollo de la flexibilidad del trabajo y de la reestructuración social resultante del ciclo vital. Los sistemas de protección social se basan en el modelo de trabajo de jornada completa durante la mayor parte de la existencia pero las transformaciones actuales dan lugar a nuevos modelos de ciclos vitales, basados en sucesivas entradas y salidas al mercado laboral distribuidas a todo lo largo de la existencia y en una capacitación tanto continua como inicial. Se impone revisar la articulación, hasta ahora preponderante, entre el trayecto de las edades y la organización del sistema de protección social.

La jubilación no siempre es deseada por los desempleados, ya sea por la exigüidad de los montos que se pagan o por la inactividad productiva que ésta supone.

A pesar de no tener trabajo ni vivienda, tanto Jorge como Carlos manifestaron ciertas prevenciones frente a la posibilidad de jubilarse.

Si fuera más o menos conveniente sí. Sino seguiría esperando para ver si en este país, algún día, la ley de jubilaciones realmente da lo que promete... Yo sé que el trámite, presentando los papeles en orden, es rápido, pero el beneficio que dan...

Depende, si tengo una buena... una jubilación discreta, sí. Pero, mientras tengó salud y vitalidad, no me conviene, todavía, jubilarme.

En otros casos, se resisten a dejar de trabajar en lo que les gusta. Graciela nos dice:

No hacer nada, no. A mí me gusta trabajar y me gusta estar activa.

⁷⁰ Ver el capítulo referido al contexto de la desocupación

Algunos desean retirarse pero piensan seguir trabajando para complementar los ingresos.

Jubilarme y seguir trabajando. Jubilarme para tener una ayuda más, nada más. No es para decir, me jubilé y no voy a hacer nada. Si me jubilo y me dan 200 pesos, no puedo ir ni a la esquina.

Me daría lo mismo, porque yo seguiría trabajando... Tener un ingreso fijo, pero tendría que seguir trabajando.

A otros les gustaría jubilarse. En algunos casos, para contar con un ingreso seguro, aunque sea poco y, en otros casos, para poder hacer otras cosas.

La verdad que sí, por lo menos es algo. No es mucha la jubilación pero por lo menos tengo un sueldo. Algo, para tirar.

Sí, porque es un pesito más seguro, parece. Si consigo alguna cosita la hago; sino tiraremos con eso.

Sí, porque pienso que aprovecharía mi tiempo en montones de cosas que me gusta hacer, y no me convertiría en un jubilado clásico. A lo mejor me instalaría en las sierras, haría actividades vinculadas con el yoga o el reiki, a todo ese tipo de actividades que son de autoayuda... Y desearía tener una jubilación que me permitiera vivir dignamente. Cosa que, de a poco, se va convirtiendo en una utopía.

La formación no puede reservarse ya sólo a los jóvenes o a la postadolescencia. El trabajo no es ya una actividad sólo de los adultos. Estos últimos, aspiran también al ocio durante la vida de trabajo y necesitan además recibir formación durante la carrera profesional. Los jubilados jóvenes, excluidos del mundo del trabajo, reclaman algo más que descansar durante el resto de sus vidas, porque saben que esto significará contar con ingresos cada vez más escasos, porque se sienten amenazados por nuevos riesgos debido al alargamiento de la vida, tal como el riesgo de dependencia de los ancianos, que los sistemas actuales de protección son incapaces de cubrir debidamente en casi ningún país. (Guillemard, 2000)

Uno de los miembros de la Asociación 50-60 describe claramente su necesidad de mantenerse activo. ...yo, lo que quería era trabajar; yo me sentía un inútil, inútil total. Es más, hoy todavía me cuesta, aunque esté jubilado (yo digo retirado), me cuesta creer que no pueda trabajar en lo mío, pese a que trabajo yo, sigo armando computadoras, pero eso no es un trabajo productivo; son changas. Siempre estoy activo porque, sino, me muero.

Jan Baars, (2000) en esta misma línea, plantea que el trabajo oficial se ha convertido en un área de discriminación entre edades ya que aunque la salida extrema de los trabajadores de mayor edad del mercado laboral no fue regulada por el sistema jubilatorio, estos retirados anticipados sin embargo fueron considerados como que se habían vuelto “viejos”. Es sorprendente ver cómo la definición de volverse “viejo”, en numerosas investigaciones gerontológicas, en informes de políticas sociales y en muchas organizaciones de los ancianos, ha caído en corto tiempo de los sesenta y cinco a los 50 y aún 45 años.⁷¹ Un patrón cultural, originado en las fases tempranas del sistema jubilatorio, definía a la gente como vieja cuando ya no trabajaba más (lo que usualmente significaba que ya no podían más hacer trabajo físico pesado). Pero este patrón ha continuado hasta el presente de manera tal que gente que está sorprendentemente apta y bastante joven, especialmente a la luz de la expectativa de vida, son referidos como “viejos” porque se han visto obligados a retirarse. La gente es ahora definida como “trabajador viejo” cuando ha alcanzado los 45 años de edad. Aquí la separación entre adultos “normales” y adultos “viejos” toma proporciones irónicas: 20 años para el crecimiento, 25 años como adultos normales y, desde los 45 años hasta los 100 o más, como “viejos”.

De estos ejemplos concluimos que “volverse viejo” parece estar definido por un cambio en la relación con el mercado laboral. La tradición cultural ha enfatizado la importancia (“normalidad juvenil”) del trabajo formal, con la edad como variable

⁷¹ Schein, E. (1982), en su libro *Dinámica de la Carrera Empresarial*, desarrolla una construcción de carrera para los trabajadores que tiene en cuenta las etapas que se transitan en el proceso de envejecimiento y como éstas afectan al individuo y las organizaciones. Para ello, utiliza la concepción de la teoría del descompromiso enunciada por Cumming y Henry (1960) y la aplica para analizar el proceso de envejecimiento de los trabajadores en las organizaciones. Entiende que, desde los cuarenta y cinco años de edad y hasta la edad del retiro jubilatorio, los individuos deben enfrentarse con la vejez, la dependencia y la muerte, pensando que es un período de estabilidad pero con preocupaciones sobre la terminación del tiempo, el deterioro corporal y los cambios en los roles familiares y sociales. Frente a esta realidad, la tarea a llevar adelante es ajustarse a una declinación en el cuerpo y en la sociabilidad, un retiro hacia el sí mismo y evitar los asuntos cargados emocionalmente, al mismo tiempo que debe aprender a ser abuelo. De esta manera, se considera que es una etapa para prepararse para la jubilación, dado que es una etapa de declinación y de transmisión de la cultura organizacional a las nuevas generaciones de trabajadores y no de incorporar nuevos conocimientos y menos aún, las nuevas formas organizacionales. En síntesis, esta ideología específica sobre los recursos humanos en las organizaciones, conlleva a que los trabajadores de mayor edad sufran un mayor tiempo de desempleo cuando pierden su trabajo y se invierte una menor o nula capacitación en ellos. De esta manera se instala el prejuicio en torno a los recursos humanos de mayor edad. No debemos olvidar que este autor es considerado una autoridad en la materia y se utiliza en la formación de profesionales del área.

dependiente. Pero la edad cronológica entonces es usada a menudo como una variable “independiente” para legitimar el proceso que le dio su significado. El resultado paradójico es que a medida que las personas viven más y son más saludables, se las define como “viejas” a edades más tempranas que antes porque ya no trabajan. Se entiende como “la paradoja de los viejos jóvenes”. Víctimas de esta paradoja son, por ejemplo, las mujeres de cuarenta que quieren reingresar al mercado laboral después de educar a sus hijos, pero son consideradas “demasiado viejas”. Del mismo modo los varones que, desvinculados del mercado laboral, buscan una nueva posición como asalariados. En suma, estamos enfrentados a un dominio económico central que todavía modela el curso de la vida porque, en él, la edad es altamente relevante. Una nueva dinámica de la integración entre edades puede observarse en áreas periféricas. Visto en el contexto del aumento de la longevidad, el trabajo oficial está teniendo un lugar menos importante en la vida. Las horas de trabajo oficial y los años de trabajo se están reduciendo gradualmente. Pero estos cambios afectan a la gente de diferente manera. Hay un segmento de gente que trabajará 30 años y recibirá su jubilación, pero otro segmento que padecerá situaciones de exclusión debido a la flexibilización de este mercado y será forzado a trabajar en negro o depender de programas sociales de inclusión.

En nuestra investigación tratamos con gente que dependía de los sistemas de ayuda de la Iglesia Católica pues en ellos encontraba la forma de alimentarse diariamente. Sus gastos los solventaba con changas que les encargaban los amigos, como hacer trámites, pagos o cobranzas. En otros casos, la ayuda venía sólo de sus lazos familiares; pensamos en el ejemplo de Olga cuya prima le encargaba trabajos de costura para ayudarla a ganarse unos pesos.

Evidentemente, se están creando importantes problemas sociales debido a las complejas configuraciones de las cambiantes condiciones económicas y sociales que modelan la forma y la satisfacción con el trabajo vis-a-vis y la cambiante dinámica del curso de la vida.

SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DEL “VIEJISMO”

En su presentación del libro que E. Palmore (1990) dedica al tema, George Maddox recuerda que Jean Paul Sartre alguna vez caracterizó como *mala fe* al hecho de tomar

demasiado seriamente nuestros estereotipos sobre la gente y tratar a estos estereotipos como si ellos capturaran la esencia de los otros. Y agrega, *el viejismo es mala fe*. Excelente definición que, por supuesto, se aplica a toda clase de prejuicio.

Fue en 1969 que Robert Butler, psiquiatra norteamericano y primer director del National Institute on Aging, le dio forma al concepto abriendo la polémica. Butler (1987) considera que el viejismo es un proceso de estereotipación y discriminación sistemática contra las personas debido a que son viejas. Y lo asimila a otros tipos de prejuicios tales como el racismo y el sexismo.

Por su parte, Palmore (1990), haciendo buen uso del término inglés *ageism* (Traducido como viejismo por L. Salvarezza en 1989), prefiere ampliar el concepto y aplicarlo a los prejuicios con respecto a todo grupo de edad. Incluye, además, el *positive ageism*, es decir, los estereotipos positivos, que, aunque menos frecuentes y menos dañinos, también deben ser tenidos en cuenta.

T. McGowan (1996) destaca que el viejismo es un fenómeno complejo con dimensiones históricas, culturales, sociales, psicológicas e ideológicas. Esta complejidad plantea una dificultad teórica importante al punto que, desde que Butler proveyó la definición conceptual del viejismo, poco se ha hecho para correlacionar estas distintas dimensiones o para desarrollar una teoría general del viejismo. No obstante, la importancia de haber introducido el concepto radica en que señaló un cambio en la perspectiva gerontológica, que hasta entonces había considerado el “problema del envejecimiento” desde el punto de vista de los estamentos gubernamentales y no desde el punto de vista de los viejos.

En sus inicios, a comienzos del siglo XX, la Gerontología se adscribió a la teoría social funcionalista de marcadas vinculaciones con las ciencias biológicas, al punto de considerar a la sociedad como un organismo cuyas instituciones funcionan en recíproca interdependencia. Fue desde esta perspectiva que el envejecimiento poblacional pasó a constituirse en un problema social por su efecto sobre el resto de las instituciones existentes. Pasaron más de sesenta años para que esta tendencia cediera, dando lugar a nuevos enfoques filosóficos que intentarán desentrañar el significado de la vejez.

T. McGowan (1996) señala que es frecuente, entre los autores, considerar la industrialización como el factor más crucial en la emergencia histórica del viejismo. La

industrialización alteró fundamentalmente la organización institucional de las sociedades agrícolas preindustriales donde los viejos ocupaban posiciones de alto status social. La ventaja que los viejos tenían, debido a su experiencia, se fue perdiendo a causa de los rápidos cambios tecnológicos. Las personas viejas se encontraron con que sus habilidades ya no eran buscadas y se vieron enfrentadas con la discriminación en el mercado laboral. Las competencias en el mercado de trabajo entre jóvenes y viejos crearon los conflictos generacionales que contribuyeron a generar los estereotipos y discriminaciones viejistas. Si tenemos en cuenta esta perspectiva histórica, podemos concluir que el viejismo hace su aparición en nuestra sociedad a partir de una competencia despiadada por los puestos de trabajo en el mercado laboral.

En efecto, hay acuerdo entre los historiadores sociales en señalar que las actitudes negativas hacia los viejos comenzaron a extenderse a partir de mediados del siglo XIX, coincidiendo con la expansión industrial y económica, favoreciendo a los empresarios interesados en tener una fuerza de trabajo maleable constituida por trabajadores jóvenes mal pagos. Incluso algunos sostienen que la emergencia del viejismo fue de naturaleza ideológica, siendo su finalidad legitimizar la discriminación en el mercado laboral.

En términos realistas, pero no por eso menos dramáticos, Alcira Argumedo (2002) plantea que la reconversión salvaje de la Revolución Industrial en Europa gestó una población sobrante absoluta de 500 millones de personas, debido al menor tiempo de trabajo requerido por las nuevas tecnologías y determinó la emigración de cien millones de europeos hacia otras partes del mundo. La actual revolución tecnológica, que se ha venido instalando durante los últimos treinta años, ha dejado afuera una población sobrante que puede calcularse entre 3.500 a 4.000 millones de personas en el mundo.

Coincidentemente, la idea básica de la teoría de la modernización y el envejecimiento consiste en atribuir la pérdida de prestigio de los viejos al proceso de transformación de las sociedades preindustriales en industriales. Siguiendo esta línea de pensamiento, Palmore (1990) puntualiza los factores asociados con la modernización que, se supone, son la causa del desprestigio de los viejos, entre otros; estos son:

1. Las bajas tasas de nacimiento y defunción producen una mayor proporción de viejos en la población. Esto hace que la oferta de personas viejas exceda la demanda.

2. El aumento en el uso de la tecnología y la automatización disminuye la demanda de trabajadores viejos.
3. Los rápidos cambios tecnológicos y las nuevas ocupaciones hacen que la capacitación de los trabajadores viejos se vuelva obsoleta.
4. El aumento en la cantidad de jubilaciones disminuye el ingreso y el status social de los viejos.
5. El rápido cambio social y la educación focalizada en los niños vuelven obsoletos muchos de los conocimientos que anteriormente constituían la base del prestigio de los mayores.

Si bien aclara que ha habido una controversia acerca de si estos cambios ocurrieron antes, durante o después de la pérdida de prestigio de los viejos, considera que no hay dudas de que estos procesos de modernización contribuyeron a su devaluación y, como consecuencia, a la emergencia del viejismo, hayan o no sido la causa primordial.

Desde una perspectiva sociocultural, Lelio Mármora (1997) es claro cuando afirma que “la percepción negativa del “otro” está frecuentemente fundada en razones raciales, étnicas, culturales o religiosas (y también *etarias*⁷²) y el enfrentamiento toma una característica violenta con el objetivo de suprimir o desplazar al otro de un área territorial en conflicto”.

El viejismo es entonces una forma de violencia entre generaciones que se impone de manera solapada al pretender responder a un orden natural. Al decir de Pierre Bourdieu (1998) “de las formas de persuasión clandestina, la más implacable es la ejercida simplemente por el orden de las cosas”. Si el debilitamiento de las potencialidades físicas y mentales con el paso de los años está inscripto en el orden de las cosas, entonces la violencia implícita en el ejercicio de las prácticas discriminatorias está justificada.

Esta perspectiva, que conceptualiza al viejismo como una forma más del prejuicio contra grupos minoritarios, nos plantea la pregunta sobre si los viejos realmente pueden ser considerados como tales. El hecho de que muchas de las características del prejuicio racial y el sexismo puedan ser aplicadas al viejismo estaría avalando esta posición. Sin embargo, muchos gerontólogos ponen el énfasis en la diversidad más que en la uniformidad de los viejos. Sostienen que hay tantos tipos de viejos como los hay de

⁷² El agregado es nuestro.

jóvenes. De todas maneras, esta misma observación podría hacerse respecto de las mujeres, los negros y los judíos.

Al abordar el tema, Palmore (1990) recuerda que, una generación atrás, Gordon Streib (1965) sostuvo que los viejos no constituyen un grupo minoritario, en tanto que otros renombrados gerontólogos tales como Leonard Breen (1960), Milton Barron (1961) y Jack and William Levin (1980), opinaron que los viejos poseen las características principales de los grupos minoritarios. Haciendo la salvedad de que la categoría de grupo minoritario no toma en cuenta los datos estadísticos en cuanto a su proporción en la población general, por eso las mujeres son un grupo minoritario, propone resolver la controversia puntualizando los criterios que usualmente se consideran para la inclusión de un grupo en la misma.

1. *¿Poseen los viejos características que los identifican acompañadas por expectativas de rol y status que se mantienen durante toda la vida?* En efecto, los mayores tienen características que los identifican como viejos, tales como las canas y las arrugas. Tienen, también, expectativas comunes tales como la jubilación y una debilidad progresiva. Pero evidentemente no han nacido con estas características. Por lo tanto, si bien el grupo cumple con el primero de los requisitos, no lo hace con el segundo.
2. *¿El grupo mayoritario sostiene estereotipos negativos acerca de los viejos?* Claramente, la respuesta es afirmativa. Distintos estudios han mostrado que la mayoría cree que los viejos en su mayor parte son enfermos, discapacitados, seniles, impotentes, inútiles, solitarios, desgraciados y pobres.
3. *¿Los viejos sufren discriminación?* En el área de los derechos civiles y el poder político la respuesta parece ser negativa, pero en el área del empleo es rotundamente afirmativa.
4. *¿Son los viejos un grupo que sufre privaciones?* Aunque no es así en los países centrales, en la Argentina la gran mayoría de los jubilados cobra un haber mínimo que los ubica por debajo de la línea de pobreza. Una vez más, el área principal en la cual los viejos sufren privación es la del empleo y esto tanto en países desarrollados como en países en desarrollo.
5. *¿Tienen los viejos un sentido de identidad grupal o de unidad política?* Algunos la tienen, pero la mayoría no. La mayoría niega que haya una línea divisoria cronológica que marque el comienzo de la vejez. Tienden a usar criterios funcionales para identificar la vejez, tales como la jubilación o la mala salud. Muchos están avergonzados de su edad y la mayoría se resiste a que lo identifiquen como viejo o anciano.

Como vemos, en algunos aspectos, los viejos se asemejan a los grupos minoritarios tradicionales y en otros son claramente diferentes. Si bien sufren prejuicios y

discriminación, no pertenecen al grupo desde su nacimiento ni poseen un sentido de identidad grupal o política.

Al abordar el tema de la identidad grupal, desde una perspectiva simbólica, Josep Feriçgla (1992) destaca que cuando ser viejo constituía un signo de sabiduría y respetabilidad, los ancianos no tenían ningún problema en asumir toda la simbología propia de esta etapa. Sin embargo, en las sociedades modernas la vejez es asociada a la muerte, la pobreza, la enfermedad, la soledad, la fealdad, la decrepitud y, en consecuencia, prácticamente todos buscan la forma de rehuirla no asumiendo ningún símbolo de la edad. Se puede, por lo tanto, afirmar que la de los viejos más que una cultura es una *anticultura* que esconde cualquier signo externo de existencia, principalmente cuando entra en relación con otros grupos de edad. La gente mayor no gusta de exhibir sus símbolos, porque son símbolos de marginación.

En esta línea de pensamiento, Longino (1987) afirma que los viejos constituyen una auténtica subcultura basada en los problemas fisiológicos, económicos y de pérdida de status que les son comunes. Pero al mismo tiempo, el viejismo imperante en nuestra cultura hace que muchos viejos no quieran ser identificados como tales segregándose a sí mismos para ponerse a salvo de las agresiones. En la medida que el sentido de pertenencia a un grupo determinado sirva para que sus miembros refuercen los rasgos distintivos de su subcultura, puede dar basamento a los estereotipos que los estigmatizan. En la medida que sirva para que reconozcan su propio potencial para luchar contra la marginación social, puede favorecer la reducción del viejismo.

Según Palmore (1990), la forma más frecuente y seria de discriminación contra los viejos es la discriminación en el empleo. Puede tomar distintas formas: desde el rechazo a emplear trabajadores viejos hasta su despido, pasando por la negativa a promoverlos o capacitarlos y el incentivo para que acepten el retiro anticipado. A esto se suman los datos estadísticos que nos indican que los trabajadores de mayor edad desempleados permanecen en esta situación por mucho más tiempo que los más jóvenes y, cuando consiguen nuevo empleo, si alguna vez lo hacen, es con una remuneración mucho menor. De todas maneras, lo más probable es que, desalentados, terminen por abandonar la búsqueda de un nuevo trabajo.

Los empleadores generalmente justifican esta discriminación basándose en estereotipos negativos acerca de los trabajadores viejos: que no quieren aprender nuevas técnicas, se resisten al cambio, son más lentos, son cautelosos y poco creativos, su capacidad física está disminuida y se enferman con más frecuencia. Además, le cuestan más dinero al empleador. Numerosas encuestas realizadas, tanto a trabajadores como a empleadores, dan como resultado la existencia de actitudes y prácticas discriminatorias contra los trabajadores de mayor edad.⁷³

Esto genera consecuencias en el ámbito de lo personal ya que sabemos que, quienes sufren discriminación tienden a adoptar la imagen negativa que el grupo dominante les impone comportándose de acuerdo con los estereotipos que conforman dicha imagen. Estos estereotipos presuponen que los viejos son lentos, rígidos, improductivos y descomprometidos. Como resultado, muchos viejos tienden a evitar las ideas nuevas, la actividad productiva y creativa y el compromiso social. Este es un claro ejemplo de profecía autocumplida (Merton, 1968), proceso por el cual una creencia influye sobre la conducta de tal manera que hace que la profecía se cumpla. Es claramente el caso de los trabajadores viejos: si la gente cree que los trabajadores de mayor edad no pueden realizar ningún trabajo, ya sea físico o intelectual, que les demande esfuerzo, no serán contratados para realizar este tipo de trabajo y los que lo tienen serán forzados a retirarse. Como resultado, los trabajadores mayores no harán ningún trabajo que implique esfuerzo, cumpliendo con la profecía. Si existe la creencia de que los viejos no tienen ni desean tener actividad sexual, la búsqueda de pareja será desalentada de distintas formas, la más común de ellas es la desaprobación de los hijos. Como resultado se produce una disminución en el nivel de actividad sexual de los viejos en respuesta a lo que se espera de ellos, nuevamente cumpliendo la profecía.

⁷³ Los factores que influyen negativamente en la situación profesional de los trabajadores de mayor edad son identificados como aquellas dificultades vinculadas al cambio de las técnicas y de los métodos, la competencia de los trabajadores más jóvenes, las ideas falsas y los prejuicios en torno a ellos. En particular referido a la ideología del “desarrollo de la carrera organizacional” enunciada por Schein en 1988 que se basa en la teoría del descompromiso, desde la cual un trabajador de mayor edad sería incapaz de incorporar nuevos conocimientos de la cultura organizacional, ya que ingresaría a una institución a la edad en la cual debería transmitir esta cultura, en su preparación para el retiro, y no incorporarla. De allí que, actualmente, aun a trabajadores con alto nivel de capacitación, no les resulte fácil reubicarse en el mercado laboral y, por lo general, cuando encuentran trabajo este es de un nivel inferior –tanto en su categoría ocupacional como en su salario- que el anterior. (Oddone, 1994)

Consultados sobre la causa de su imposibilidad de conseguir trabajo, nuestros informantes nos indicaron que la edad es el motivo principal para no encontrarlo. Todos los testimonios atestiguan esta afirmación, a pesar de que, a muchos de ellos, les faltaban varios años para poder jubilarse cuando son despedidos.

Alberto P. descubre la importancia de la edad en las trabas para conseguir trabajo cuando, despedido de Siemens, comienza a buscar empleo dentro de su especialidad.

Desde que quedé sin trabajo...el tiempo que estuve buscando, que tenía esperanzas de conseguir algo con la experiencia de Siemens. Fui a Telecom, allá al ruler, me acuerdo. Me atendieron muy bien. Ah, bárbaro, qué bien! Cuando me iba, la chica que me atendió me dice: Bueno, Ud, ¿está buscando otros trabajos? Le digo, y...sí. – No, por la edad, vio. Ahí, empezó el tema de la edad, viste. Ah! Ahí, cuando empezaron a decir así. Y ahí y en SEGBA, que en ese tiempo era. Porque yo conocía la parte de los equipos de telemando, de mando a distancia por las líneas de alta tensión. Y también por la edad. Tenía 54. Entonces dije, chau. ¿Qué hago? Y la pasé mal...

Carlos es experto en informática y ha desarrollado una buena carrera en una empresa pero, hace más de un año que está desempleado. Busco dentro de lo mío, porque es con lo que mejor me siento y puedo hacer pero, digamos dentro de lo que el mercado de trabajo pueda ofrecer a una persona de mi edad... Yo creo que el problema fundamental es la falta de oferta y la edad, bueno, es. Por que parece que uno a los 56 años... Desgraciadamente, es una cosa que...No sé quién pero está digitado así

Ramona es enfermera y concurre a la bolsa de trabajo de la Parroquia buscando cualquier tipo de empleo, sin embargo, no logra insertarse, debido a sus 64 años.

No consigo por la edad. No parece, soy ágil pero un día voy y le comento a esta señora, que se llama Carmen (bolsa de trabajo) Le digo: - Como hace tanto tiempo y estoy anotada... -Dice: -No se olvide que buscan chicas jóvenes. No les importa si son brutas, ignorantes, si saben hablar. Basta que tengan 18 – 20 años. Por que las explotan, querida. Ella ignora, que yo he trabajado y cómo he trabajado y no interesa la edad que tengo. Usted ve que prefieren paraguayas, chicas de Perú, que no pasan los 20 o 25. Pero como son de otro país, están necesitando. Las mismas patronas las llevan por lo que nosotros en criollo, decimos: "por chauchas".

Sara tiene 55 años y está desocupada desde hace unos meses. Debido a la falta de pago de las expensas corre el riesgo de que la obliguen a vender su departamento.

Busco trabajo desesperadamente, en lo que venga, y no consigo por la edad. No tuve entrevistas, por que nadie me llamó. O sea, mandé un montón de curriculums. Yo estoy conectada con mucha gente... Es como que nadie...

Graciela es socióloga y trabajó diez años en una empresa tabacalera, haciendo estudios de mercado, como analista. Hace más de un año que no tiene trabajo fijo.

Al principio, pensando en aprovechar la experiencia en marketing, empecé a enviar cartas a las trescientas direcciones de consultores que tengo. Tuve entrevistas (...) saqué en conclusión que, para entrar en un puesto similar al que tenía, tendría que tener por lo menos, 20 años menos. Y te digo que por ahí 30 años menos; para entrar. Pero siento bastante la discriminación por la edad. Tal es así que recién me doy cuenta de lo que significa cumplir 50. Me casé casi a los cuarenta. Tuve un hijo cuando tenía 43. No tenía conciencia. Yo voy a la reunión de padres de Ignacio y yo no me siento más vieja que el resto de los padres. Como en la plaza. Yo me siento en la plaza y, salvo que alguien me diga de Ud, no me doy cuenta. Salvo ahora, cuando empecé a buscar laburo y todo el mundo te dice: 'vos tenés muy buena formación, estás muy sobreeducada para el puesto, pero pusimos un tipo de 20 o 30 años que le pago menos, que formo a mi gusto'... Y ahí es cuando empezás a sentir el mensaje que te manda la sociedad: 'mirá, ya no estás en edad para entrar'. Incluso un día mi ex pareja me dijo que -hijo de empresario- razón por la cual lo escuché, me dijo: 'en realidad, si yo fuera empresario, yo tomaría la misma decisión. En vez de elegir uno de 50 elegiría uno de 30'.

Juan ha sido obrero textil pero no consigue trabajo desde hace un año y piensa que, en lo único que lo tomarían a los 56 años es en vigilancia, para realizar guardias...

Para mí, yo me siento bien cuando trabajo, cuando no trabajo me siento mal yo. Me siento mal porque muchas veces me estoy prohibiendo de algunas cosas. Toda mi vida trabajé. Desde que vine de Corrientes trabajé. Ahora estos últimos tiempos ya no. Porque no puedo. Que no consigo por la edad. Por hache o por be, no se consigue trabajo.

Cristóbal tiene 66 años y ha trabajado como hachero, en Santiago del Estero, y, en Buenos Aires como albañil. Aquí sólo ha podido trabajar en forma esporádica, en forma de changas, porque vino a la Capital cuando ya tenía 56 años.

Hace mucho que no consigo trabajo y sólo por la edad pero después, para trabajar, no tengo problemas, para el trabajo... Para mí, todos los trabajos son lo mismo. Que tengo que levantar una pared o tengo que trabajar en el hacha, es lo mismo. Porque es el mismo horario el que hacía.

Desde que vino de Tucumán, a los 22 años, Lindor ha trabajado permanentemente en la construcción, como carpintero, pero ahora, con 62 años, no consigue más que changas esporádicas.

Y, como ahora no tengo trabajo. Me dejaron sin trabajo. Sí, me fui a buscar a otro lado y siempre, como ahora nos mata la revisión médica. Y

la edad... ya no nos quieren tomar... Salgo pero no pasa nada. Uno gasta en boleto y no podemos conseguir. Por ahí me sale alguna changuita...

Juan Manuel ha logrado reinsertarse en el mercado laboral, a pesar de tener más de 50 años cuando fue despedido de una empresa de aviación comercial. Debió dejar de lado su oficio y dedicarse a la docencia.

Bueno, yo, a partir de ese momento, como por mi tipo físico yo no aparento la edad que tengo, me llamaron en varias empresas. Que se habían enterado que la gente de Aero Perú estaba sin trabajo y a mí me llamaron de varias empresas. Pero no pude entrar prácticamente en ninguna porque cuando se enteraban que yo tenía 50 años, era como que me decían, si yo mando tus antecedentes a casa matriz, a vos no te toman por viejo y a mí me echan por estúpido. Por promover a un hombre de 50 años. Entonces, oficialmente no pude conseguir nada. ... yo fui la bisagra entre un mundo que se fue -me tragó un mundo que se fue y en el cual no tenía vigencia un perfil como el mío en la aviación- y un mundo nuevo que no me quería por ser un hombre de 50 años con una formación de un producto muy sofisticado que, por decreto económico dejaba de serlo.

Olga tiene 61 años y ha trabajado toda su vida en el servicio doméstico. Quiere colocarse con cama porque no tiene casa y debe vivir con su hermana.

Sigo buscando trabajo, pero es difícil conseguir y es por la edad. Por que piensan que si no es cuidando a una persona mayor o un departamentito chico, si es una casa, piensa la gente: 'Ay no! porque es grande, porque no puede hacer esto'. Y no es así. Lo que pasa es que la gente está muy exigente. Quiere todo por nada y no puede ser. Como están estas extranjeras que se ofrecen por nada y bueno, ahí está. Entonces nosotros estamos como que somos caras y no es así. Y desplazadas.

Miguel ha tenido muy buenos empleos, especialmente el último en donde llegó a ser jefe de ventas de una empresa importante. Durante varios años ha intentado volver a reinsertarse en el mercado pero ahora está desocupado.

Yo pienso que perdí mucho tiempo, en su momento, buscando lo mismo que había hecho. Y realmente perdí mucho tiempo. Además hoy la edad tiene un peso tremendo. Con lo cual yo no estoy de acuerdo, no porque esté en esta edad. Yo cuando he tomado empleados, gran parte de mi vida he tomado personal y nunca le he dado importancia a la edad. Yo creo que hay cosas que son importantes. Creo que la edad es importante y, además de la edad, es la expectativa de futuro. La edad es importante no darle importancia. Pero que el tipo se sienta bien. Que se sienta apoyado por la empresa. Yo creo que la edad, hoy en día, es una barrera. Primero que se están cuidando de... porque un tipo que tiene 35 años y es gerente de no sé qué se esta cuidando porque sabe que puede durar dos minutos. Entonces, lo que menos quiere es nadar contra la corriente y tomar un tipo grande y que le vaya mal. Entonces

cuál es la estrategia. No arriesgarse. Y hacerle caso a una consultora cualquiera que le dijo, que la licenciada le dijo y chau... Nadie se juega demasiado. Yo creo que la edad es un problema

CAPÍTULO VI – LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO. IDENTIDAD. CRISIS Y CAMBIOS EN LA SALUD

SOBRE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

Siglos de historia nos han legado significados del trabajo muy distintos y aún contradictorios entre sí, a tal punto que se podría llegar a pensar que se trata de conceptos diferentes. En efecto, el significado del trabajo ha ido cambiando en el transcurso de la historia de la humanidad. En sus comienzos designó a aquellas actividades cuya finalidad era satisfacer las necesidades vitales del hombre. Posteriormente tuvo un lugar degradado en la sociedad durante las etapas de la esclavitud y la servidumbre. Con la instauración del capitalismo, tomó la forma del trabajo asalariado y fue objeto de procesos de racionalización mediante la división técnica del trabajo. Durante el corto período de treinta años que siguió a la segunda guerra mundial, se consolidó el Estado de Bienestar que estableció una suerte de pacto social por el cual como contrapartida de la subordinación a una rígida organización del trabajo, se garantizaba la estabilidad y la protección social. (Neffa, 2003). En este modelo de organización social basado en el empleo, la sociedad salarial (Castel, 1995), el salario pasó a ser, no solamente una forma de retribución por el trabajo realizado, sino además y muy significativamente, un medio de distribución de los ingresos que determinaba la posición social de las personas. En este sentido, el empleo es el trabajo entendido como estructura social, esto es, como un conjunto articulado de posiciones a las que se adscriben determinados beneficios (Méda, 1998). Por lo tanto, para la mayoría de los miembros de la sociedad salarial, el lugar ocupado dentro de la división del trabajo, marcaba las diferencias que daban fundamento a su identidad social.

Es importante destacar que, durante este período de los “treinta años dorados” en el que el trabajo-empleo ocupó un lugar central, se fomentó la consolidación del trabajo en su dimensión ética. El trabajo, además de proporcionar los medios para la subsistencia, era considerado el medio privilegiado a través del cual cada ser humano debía hacer su aporte a la comunidad. De esta manera el individuo, al tiempo que cumplía con un deber

social, construía su propia identidad y se integraba en la sociedad. Se profundizó así la incidencia del trabajo en la constitución de la personalidad, dado el valor que se le otorgaba como fuente de la realización y el desarrollo personal y como base del vínculo social.

Surge, entonces, la pregunta acerca de la coexistencia de conceptualizaciones del trabajo tan distintas: el trabajo como medio para ganarse la vida donde el énfasis está puesto en la subsistencia; el trabajo como posibilidad de autoexpresión y de creación, donde el énfasis está puesto en la realización personal; el trabajo como medio para insertarse en la sociedad y a través del cual lograr ubicarse en la escala social (Méda,1998). Una primera respuesta puede encontrarse justamente en la pertenencia a determinado estrato social, en la medida que observamos que el nivel económico social de nuestros entrevistados marca diferencias en la representación social del trabajo que manifiestan tener.

Para los niveles socioeconómicos bajos el énfasis está puesto en la subsistencia, tal como lo expresan los siguientes testimonios.

Bueno, el trabajo es un medio de vivir una persona para poder subsistir, para poder alimentarse, vestirse; es una manera de que, a través del trabajo, uno viva y se puedan adquirir bienes, ya sea materiales o inmateriales.

Y, para mí significa el trabajo, para poder sobrevivir, mientras uno está acá. Eso es para mí.

Y, si no trabajamos no tenemos para mantener.

Para mí el trabajo es que trabajo para comer. Y mantener los chicos que me quedan. Para eso.

El trabajo, por supuesto es para mantener a los hijos.

Pero para algunos no es sólo la posibilidad de mantener a la familia sino que destacan, además, que esta posibilidad otorga dignidad a su vida.

El trabajo, sea hombre o mujer, dignifica. Es valerse por sí misma. Ganarse su dinero, como Dios manda que dice 'ganarás el pan con el sudor de tu frente'. Lo más claro es ese dicho puesto en la Biblia

Como vemos, la dignidad se relaciona con la posibilidad de ser independiente, de valerse por sí mismo. Resulta interesante notar que el aspecto penoso del trabajo, muy claro en el mandato divino, aparece solamente en los dichos de la última informante y no se repite en los otros entrevistados. Muy bien puede esto deberse a su condición de desocupados que potencia los aspectos positivos desestimando los relacionados con el esfuerzo y aún el sufrimiento que puede provocar el trabajo.

¡El trabajo es algo lindo! Primero que el trabajo le da a uno la satisfacción de decir, bueno, soy un hombre útil. Estoy trabajando, estoy ganando mi jornal. Yo vivo con dignidad. ¡Ahí está! El trabajo es digno. Mantiene la dignidad.

El trabajo significa la dignidad; desarrollar el don de dignidad que tiene cualquier ser humano, que es lo menos que puede pretender. Ganarse lo que come. Pagarse el techo en que tiene que vivir y tener algo siempre en el bolsillo como para los vicios mundanos, que son livianos, como un cigarrillo, tal vez un café con amigos, un paseo. O sea, no la ambición desmedida de tener tanto, no. ¡Creo que nos han cortado un poco la dignidad con esto de la globalización!

Este informante responsabiliza directamente a la globalización por la pérdida de trabajo y, en consecuencia, de dignidad. Al respecto Fitoussi y Rosanvallon (1997) destacan que resulta paradójico que, a poco de consolidarse el modelo social basado en el empleo, la sociedad salarial, se desarrollara un creciente desempleo que no sólo pone en cuestión a la organización social, sino al individuo mismo, cuya identidad entra en crisis: ¿cómo ser alguien en una sociedad de empleados cuando se carece de empleo? Y agregan que la desocupación masiva que acompaña la gran mutación de las economías mundiales es el principal factor de la inseguridad que tetaniza a la sociedad.

Sin embargo, D. Méda (1998) hace un planteo diferente, pues considera que la globalización no ha hecho otra cosa que confirmar que, de acuerdo con la lógica del desarrollo capitalista, el trabajo es un mero factor de producción. La ampliación del mercado a nivel mundial y la división global del trabajo, han hecho del hombre un mero apéndice del capital cuya fuerza de trabajo se tiende a abaratar e incluso a eliminar. A este respecto insiste en que se debe tener en cuenta que, en realidad, la dimensión económica del trabajo siempre ha sido su razón de ser; por un lado, porque si no constituyera el medio para obtener ingresos la gente no trabajaría y, por el otro, porque el trabajo es un medio para aumentar las riquezas, un factor de producción por el que se

logra transformar la materia en objetos útiles. Lo que para ella sí resulta, en algún sentido paradójico, es que este significado básico del trabajo se haya ido transformando de manera tal que ha llegado a constituir la fuente de nuestra dignidad como seres humanos.

Coincidentemente, lo que surge de las expresiones de los entrevistados es que el trabajo otorga dignidad, el trabajo brinda bienestar, el trabajo hace que el ser humano se sienta útil y como corolario, el trabajo contribuye a la salud de las personas. Todos estos calificativos, que sitúan al trabajo como un valor sumamente elevado, se sintetizan en una frase: el trabajo es vida.

El trabajo significa que es como salud también. Porque si no estás en actividad no servís para nada. Y no sé qué más decir. (...) Pero después digo, si no trabajo no tengo ni para morfar tampoco...

Para mí, yo me siento bien cuando trabajo. Cuando no trabajo me siento mal yo. Me siento mal porque algunas veces me estoy prohibiendo de algunas cosas. Que no puedo y así. Me cuesta a veces. Toda mi vida trabajé.

Vida. Para mí es vida porque por lo menos hago algo. Aparte de poder meter algo en el bolsillo, poder comer y pagar todas las cosas que hay que pagar. Es vida, es vida.

Es todo. Yo quisiera ahora, en la actualidad, trabajar también. Uno, para ayudar a mi marido, ayudar a los chicos, qué sé yo, todo. Es indispensable, no sé. Y, cambia todo, el humor le cambia a uno, todo. A mí por lo menos.

La dimensión ética del trabajo, que aparece muy claramente al vincularlo a la dignidad del hombre, se ve reforzada en los niveles socioeconómicos bajos cuando se hace referencia al robo o la mendicidad como alternativas al trabajo honesto.

A simple vista. Yo no pienso, lo siento, es la dignidad del ser humano (...) porque qué denigrante es tener que salir a pedir, si te dan, si no te dan, cosa que nunca lo hice y que no sabría cómo hacerlo. Bienestar, usted tiene trabajo y tiene bienestar! Pero si no tiene trabajo, cómo hace (...) Se imagina que usted tiene que tener lo esencial que es para los insumos, gas, luz, agua.

Para mí el trabajo es todo, porque si no tengo trabajo no tengo nada, no tengo crédito. En una palabra, no tengo nada. Me iba a dedicar a robar y eso no sirve. A la larga. Yo siempre... Sea poquito pero tranquilo y seguro.

El trabajo, para mí significaba para poder vivir. Más que todo cuando uno tiene chicos, para mantenerlos, para la alimentación. Porque si uno tiene chicos tiene que sentirse responsable para darles lo que necesitan. Y para mí el trabajo era sagrado. Porque yo decía, de eso estoy viviendo y de eso tengo

mi familia. Es interesante el trabajo en una persona, porque sin el trabajo uno no vive. Porque vio, estos pibes porque no tienen trabajo andan robando. Sienten hambre, sienten la necesidad de tener una ropa, un calzado y se ven obligados a robar. En cambio, teniendo el trabajo, ya esas cosas no lo permite hacer.

En los niveles socioeconómicos medios, sin dejar de lado la significación del trabajo como medio para la subsistencia, se pone de manifiesto la dimensión del trabajo como actividad independiente de la remuneración obtenida por la misma. Los tres entrevistados cuyos dichos transcribimos a continuación, destacan, cada uno con sus características particulares, su necesidad de desarrollar alguna actividad. Sara colabora en la Bolsa de Trabajo y aunque no recibe un sueldo se siente útil, lo que constituye “un paliativo”, como ella misma lo expresa. También destaca un aspecto importantísimo del trabajo tal como lo entendemos en nuestras sociedades actuales, su función integradora del individuo con la sociedad.

Ella, cuando explica su colaboración, nos dice: El trabajo es un medio de subsistencia... A mí me gusta el hecho de trabajar. Yo ahora estoy... yo digo que estoy enferma porque estoy más gorda, estoy nerviosa, estoy todo por el hecho de no tener... Esto es un paliativo. Vengo acá chocha pero bueno, a mí trabajar me gusta porque estoy... sobre todo a mí me gustan los trabajos con gente, por empezar. No me gustan los trabajos... por ahí me ofrecieron trabajar cuidando una señora. No yo para eso no sirvo. No sirvo. Me gusta trabajar donde hay gente y donde hay movimiento. No sirvo para la cosa sedentaria. A mí me gusta el trabajo. Yo lo veo para relacionarse con gente, para aprender y también, bueno, obvio, para subsistir. Y yo pienso que uno no puede estar sin trabajar.

Alberto J. cuida a su nieto, lo cual sin duda significa un aporte importante para su familia, sin embargo, para él se trata sólo de “una ocupación de desocupado” que, de ninguna manera, reemplaza el trabajo asalariado, ni aporta dignidad a su vida.

El trabajo para mí, es una forma de ganar dinero y estar ocupado. El estar ocupado lo reemplazo con el cuidado de mi nieto, pero es feo no tener un ingreso propio. En mi caso es lo más duro de la desocupación.

Pero aún teniendo un ingreso propio, parecería que la dignidad no se recupera si éste no está asociado al trabajo/empleo. Es más, si no se tiene trabajo no se es nada aunque se perciba algún dinero.

Alberto P, que estuvo dos años sin trabajo, nos dice: Te sentís que estás..., sos algo. La dignidad como decía, la otra noche, un señor que fue a España a trabajar. Decía: recuperamos la dignidad. Porque si no, no sos

nada. No podés Yo cobré un fondo de desempleo un tiempo, pero era una cosa que a mi me daba tristeza cobrarlo. Es jorobado, jorobado...

Sin embargo, trabajar en casa, hacer arreglos, son actividades que aunque no remuneradas, parecen servir para que esa sensación de inutilidad que llega al extremo de hacer sentir que “no se es nada” sea menos intensa.

El mismo informante manifiesta: Trabajo, trabajo. Yo pienso que es fundamental el trabajo. Yo creo que si uno viviera de rentas, si tuviera propiedades, no se si estaría bien. Si se puede estar sin hacer nada. Algo haría. Como cuando me encontré sin hacer nada me puse a... Este mueble lo serruché porque no entraba acá, lo corté por la mitad, fue un trabajo bárbaro. Pintaba, así. Y contento, eh, no sé por qué. Porque me distraía.

Estas reflexiones de Alberto nos llevan a considerar la conceptualización del trabajo como esencia del hombre. A este respecto Méda (1998) aporta un importante análisis crítico. Puede decirse que el trabajo es la esencia del hombre porque la historia demuestra que éste se ha constituido como tal gracias al trabajo. Mediante el trabajo el hombre al tiempo que transforma la naturaleza, se realiza a sí mismo. Es en este sentido que el trabajo puede ser considerado una dimensión antropológica, constitutiva del ser humano.

Ahora bien, hasta fines del siglo XVIII el trabajo era concebido como la actividad que el hombre se ve obligado a realizar para garantizar su subsistencia y mediante la cual efectúa su aporte a la sociedad consolidando su vínculo con la misma. Fue durante el siglo XIX que esta representación sufre una transformación que lo llevará a ser considerado como la esencia del hombre. Este cambio conceptual tuvo su máxima expresión teórica en la filosofía hegeliana y los posteriores desarrollos de C. Marx, que jugaron un papel fundamental en la comprensión de los efectos que, en el pensamiento de la época, tuvieron las modificaciones introducidas en las condiciones de producción. Es este discurso filosófico el que eleva el trabajo al nivel de esencia del hombre cuando postula que, al transformar la naturaleza, éste descubre sus capacidades, crea artificios y sobre todo se crea a sí mismo.

Pero, al mismo tiempo que se le otorga al trabajo este lugar tan elevado, se produce una diferenciación conceptual si se toma en consideración que esta actividad esencial del hombre no siempre es ejercida libremente en la medida que constituye el medio para la subsistencia material y la satisfacción de las necesidades básicas, trabajo alienado. A su

vez, el trabajo entendido como la más alta de las actividades humanas, aquella a través de la cual se alcanza la realización personal, debería ser aquel ejercido libremente, trabajo liberado, según la utopía marxista.

Lo que destaca D. Méda es que el trabajo es una categoría histórica relativa y no constituye una esencia antropológica. Su significado va cambiando a lo largo de la historia con la particularidad de que estas distintas concepciones persisten y coexisten sin reelaboración. Se ha intentado salvar esta dificultad denominando actividad a la expresión del dinamismo propio de la naturaleza humana y reservando el término trabajo para aquella actividad orientada hacia una finalidad, ya sea la producción de un bien o la prestación de un servicio con una utilidad social. Finalmente el empleo hace referencia a aquel trabajo que se realiza con el objetivo de obtener un ingreso, ya sea como asalariado, como empleador o por cuenta propia (Neffa, 2003).

Al abordar esta temática H. Arendt (1988), sostiene que la vida humana es acción y no producción, dado que los seres humanos se diferencian del resto de la naturaleza por su actividad. Pero establece una diferencia entre las actividades humanas tendientes a producir y reproducir las condiciones de vida, ligadas a la necesidad, y aquellas actividades enriquecedoras que elevan a los individuos. Para Arendt una actividad es más humana cuanto más alejada esté de la necesidad.

Vemos que son los entrevistados de nivel socioeconómico más alto los que preferentemente incluyen la realización personal como uno de los aspectos relevantes de la representación social del trabajo. Es así que Juan Manuel, ex empleado de una empresa de aviación y, actualmente, docente, nos dice:

El trabajo es una serie de cosas. Tiene que ver con que éticamente un ser humano tiene que trabajar porque es la única manera válida para mantener una familia. Pienso que el ser humano, trabaje por su cuenta, sea profesional o trabaje en relación de dependencia, esencialmente trabaja como una necesidad ética. Por otro lado, es una necesidad económica, para mantener una familia y, por otro lado, una realización personal. Uno en el trabajo se realiza.

Para Graciela, socióloga de 50 años, en cambio, estos diferentes significados del trabajo, trabajo-subsistencia y trabajo-esencia, se hicieron palpables a lo largo de su vida personal y laboral, a tal punto que, luego de tener un hijo, los términos se invirtieron.

Fue cambiando el trabajo como significado en el término de los años. Cuando me recibí para mí el trabajo, sobre todo en sociología, era como el summun, era como decir es una realización personal, es profesionalmente sentir que podés ayudar a la gente que está mal, era una idealización de los '70. Después el trabajo empezó a ser un lugar donde, sobre todo cuando pasó lo de Ottalagano, tampoco uno iba a jugarse por los ideales, porque eso te podía costar el trabajo. Ahí tomé conciencia de que en realidad con la sociología mucho, en esa época, no se podía hacer. Para mí el trabajo sigue siendo una fuente de gratificación. O sea producir. Y te digo que valoricé mucho la cosa del marketing, en este sentido.

En este momento el laburo sigue siendo, básicamente, una fuente de ingreso y, en lo posible, de gratificación. Pero se invirtieron las cosas. No es como cuando recién me recibí. También es cierto que yo, si bien trabajaba en verano, lo hacía por placer y no vine de una familia donde... Como por ahí le pasó a mi papá que trabajó desde los 8 años y en la cosecha y demás porque él sí no tenía para comer. A mí nunca me faltó para comer. Es como que yo tenía la cosa invertida. Tuve el lujo de recién sufrirla a los 40 años. Recién a los 40 empecé a darme cuenta que lo necesitaba para vivir.

La concepción de Miguel: ex jefe de ventas de una empresa, es la siguiente: Me voy a abstraer de todo lo que me rodea. Para mí el trabajo puede ser la forma en que vos lográs mantenerte con algún tipo de capacidad de ahorro, te estoy diciendo idealmente y que siempre te da alguna expectativa de futuro. Trabajo para mí es la estabilidad emocional de la familia. Porque vos podés estar muy bien, pero cuando en la familia hay alguien que no trabaja, si bien ha sido superado lo que cuando yo era chico decían: 'Fulano no trabaja, es un vago', hoy no podemos decir que haya tanto millones de vagos. Pero creo que la estabilidad emocional de la familia es importante. Si bien ya observamos que en otros países, hace poco veía que no sé de qué empresa ella era la gerente general y el marido era amo de casa, de manera que ha habido roles.... Pero para mí el trabajo es eso.

Aquí Miguel hace referencia a la capacidad de ahorro y de ascenso social a través del empleo en posiciones bien remuneradas. Al respecto R. Castel (1995) realiza un interesante análisis acerca de los cambios en la relación entre trabajo y patrimonio producidos durante la vigencia del Estado de Bienestar. En los inicios de la industrialización, quienes poseían un patrimonio no necesitaban emplearse, mientras que quienes deseaban lograr un patrimonio en general se establecían por cuenta propia. Pero en la sociedad salarial, los empleos correspondientes a categorías laborales elevadas permitían el acceso a un patrimonio, y, a su vez, la posesión de un patrimonio facilitaba el acceso a títulos y diplomas que permitían lograr posiciones salariales altas.

El mismo ex ejecutivo relata su experiencia: A mí me impactó bastante quedarme sin la manija. Porque no era ordenanza. Pero de golpe esto: el teléfono que no suena, cuando era un teléfono que sonaba todo el tiempo. Son cosas que tenés que elaborar y decir: 'no llaman porque nadie te precisa'. Es como el molino que está en el fondo del terreno y no anda porque no se precisa porque hay agua corriente.

Nuevamente Miguel pone en el tapete un aspecto relevante de la sociedad salarial, en la cual todo el mundo se mide y se compara en una competencia a través de la cual los sujetos sociales juegan su identidad en la diferencia (Castel, 1995). Miguel destaca que no era ordenanza, que su posición laboral era de mayor jerarquía, dejando sentado que su posición laboral no sólo marcaba su nivel de ingresos sino que implicaba además un juicio social. El asalariado es ubicado socialmente por su situación de empleo. Pero no es esto lo único que surge de sus dichos, la metáfora del molino apunta a un tema de gran importancia en los cambios de nuestras sociedades globalizadas: las modificaciones en el sistema productivo.

LA IDENTIDAD EN EL TRABAJO

Todos sabemos que la identidad de las personas se construye a partir de todas las actividades llevadas a cabo, para sí o para otros, y no solo a partir del trabajo aunque éste cada vez parece más determinante como forjador de la misma.

La identidad colectiva, a diferencia de la identidad individual, está ligada a las clasificaciones sociales, representa a la forma como se distribuye a los individuos en categorías y clases. Dubar (2000), manifiesta que la identidad es el resultado de un proceso de diferenciación y de generalización. De esta manera, la identificación opera siempre desde sí mismo hacia el otro, no existe identidad sin alteridad y la misma depende del contexto histórico en el que se construye.

A lo largo del tiempo se distinguen dos grandes formas identitarias denominadas comunitarias y societarias; las primeras son preasignadas a los individuos como, por ejemplo, el lugar y el nombre. De esta manera, cada persona ocupa una posición que le da pertenencia en la comunidad. Por otra parte, las personas suelen pertenecer a varias colectividades, variables y efímeras a las cuales se adscriben los individuos por determinados períodos de tiempo. Cada persona posee múltiples pertenencias que pueden

cambiar en el curso de la vida. Es en este tipo de forma identitaria (societaria), donde cobra importancia la carrera profesional y se caracteriza por el predominio del individuo –para sí- sobre el colectivo.⁷⁴

Para estudiar el trabajo humano es necesario tener en cuenta a la identidad personal por que marca el paso de una concepción objetiva y reificada de la identidad “para otros” hacia la elaboración subjetiva de identidad “para sí”. Debemos tener en cuenta que en la relación con el otro se construye y reconstruye la identidad personal; el otro está presente en el origen mismo de la identidad, y ésta está condicionada por las condiciones sociales vigentes.

Sainsaulieu, (1988) hace mención de la “identidad para otro” y abre el espacio de las relaciones sociales en la construcción de aquélla: “...el concepto de identidad recubre el campo de las relaciones humanas donde el sujeto se esfuerza por operar una síntesis entre las fuerzas internas y las fuerzas externas de su acción, entre lo que es para él y lo que es para los otros. Si hay identidad personal, es que hay otro reconocimiento por los otros, pero éste no está obligatoriamente acordado, si no que se inscribe en un juego de fuerzas sociales”

Dubar (2000) distingue entre la identidad de oficio, profesional y de empresa indicando que con el desarrollo del capitalismo industrial y la división técnica y social del trabajo, además de la identidad de oficio, los trabajadores asalariados habían adquirido una identidad colectiva al organizarse para resistir y luchar contra la explotación lo que les permitía acceder a la conciencia de clase. Esas formas de identidad constituyen una manera colectiva de practicar un oficio, organizarse, definirse y estructurar la vida alrededor de valores colectivos que los trabajadores reivindicaban con orgullo⁷⁵. Por lo tanto, la identidad profesional es la manera, socialmente reconocida por los individuos, de identificarse los unos con los otros, en el campo del trabajo y del empleo. El sentido del trabajo es así un componente de la identidad profesional que se refiere a la situación en su puesto de trabajo; a la actividad que allí desarrolla y a las relaciones de trabajo, refleja el

⁷⁴ Con el proceso de modernización y racionalización se ha ido pasando de formas comunitarias a societarias, pudiendo coexistir ambas formas.

⁷⁵ Anteriormente predominaban las formas comunitarias que se basaban en las reglas vigentes en una comunidad de intereses con objetivos comunes.

compromiso de sí mismo con la actividad y el reconocimiento de sí que tiene lugar por parte de los colegas, especialmente de aquellos que juzgan el resultado de su actividad.

Durante casi un siglo el fordismo y el taylorismo permitieron a las empresas contrapesar la naciente fuerza colectiva de los asalariados, introduciendo nuevas formas de organización del trabajo y de gestión. Se consolida la posición de los mandos medios, cuadros y gerencias y produce, en ese grupo, una identidad de empresa u organización muy diferente a la propia de los asalariados de ejecución. La identidad con la empresa u organización se caracteriza por una fuerte movilización subjetiva, el deseo de lograr una carrera profesional dentro de la organización, tener reconocimiento por parte de los superiores y una fuerte integración con los objetivos y la lógica empresarial –cultura empresarial-.

Un informante, que trabajó 15 años en una empresa de aviación y 15 años en otra similar, sin solución de continuidad, describe las reglas de juego que se manejaban en ese momento. Había una seguridad muy grande. En ese momento, el mejor perfil laboral era el de una persona que había mantenido su trabajo durante una gran cantidad de años y eso le daba credibilidad. Hoy es al revés, a una persona que está atada mucho tiempo se la considera que es un perdedor. En esa época, la gente intentaba entrar en una muy buena empresa, trataba de hacer su trabajo bien y llegar a jubilarse, con la posibilidad de tener una buena jubilación a partir de un buen sueldo, que lo tuvo por trayectoria.

Alberto P, ex técnico de Siemens, sentía la misma seguridad en su puesto al que había llegado después de mucho tiempo de trabajo y de capacitaciones hechas dentro de la misma empresa. Siemens se dividió... Entonces me dieron la opción, si quería seguir en Siemens pero en otra rama, no en telefonía. Entonces me quedé en Siemens porque estaba muy bien con el jefe... me sentía cómodo. Eso, dicen que no hay que decirlo porque está mal sentirse cómodo. Estaba a gusto con mi trabajo... Entonces me quedé acá... Y anduve bien, llegué a ser jefe de laboratorio.

La crisis que dio lugar a cambios en las formas específicas de empleo y a las nuevas modalidades de relación salarial hacen más borrosas y cuestionan las tipologías de identidades a partir de varios hechos que suceden en el mundo del trabajo como: las categorías ocupacionales inscriptas en el convenio colectivo o el escalafón; una escala salarial normatizada; la relación entre el nivel de formación del trabajador y las calificaciones de los puestos de trabajo que va a ocupar; los modos de gestión de la fuerza de trabajo aplicadas; las competencias evaluadas ahora individualmente y sólo por

empleador o sus ejecutivos; la estabilidad del empleo que cede su lugar a la precariedad, las trayectorias profesionales individuales que difieren incluso dentro de la misma categoría ocupacional y entre regiones de un mismo país.

Por ello, a partir de la voz de los informantes que hemos entrevistado en este trabajo de investigación, pensamos, en forma coincidentemente con Dubar, que actualmente se atraviesa por una crisis de la identidad profesional que produce sufrimientos, dada la imposibilidad de los trabajadores de transmitir a sus hijos los saberes y los valores de un oficio reconocido y valorizado por otros; por las quiebras y cierres de empresas, los procesos de reconversión profesional, las deslocalizaciones que desestructuran los colectivos de trabajo, las innovaciones tecnológicas y los cambios en la organización del trabajo; sin embargo, la causa fundamental es el desempleo.

El personal obrero de ejecución y sin alta calificación experimenta la pérdida de derechos que fueron adquiridos como resultado de luchas y negociaciones colectivas; se ve amenazado en la estabilidad y continuidad de su empleo debiendo abandonar la esperanza de llevar adelante una carrera profesional a partir de sus méritos anteriores o en función de la antigüedad en el empleo (no hay estabilidad) mientras que ingresan al mercado trabajadores jóvenes con mayor cantidad de estudios para aplicarse en nuevos puestos de trabajo y con menor remuneración. También ha sucedido lo mismo con los supervisores, jefaturas intermedias y puestos que tecnológicamente se han vuelto obsoletos.

El técnico de Siemens mencionado justifica, de alguna manera, su despido. Ya al final yo no estaba en la parte de electrónica. Yo estaba como supervisando todo eso... Creo que lo hacía bien pero, aparentemente, no. Y ganaba bien... estaba ganando \$1500... Yo, después, se que gente que entraba en lugar mío le pagaban 500-600 pesos.

Algo parecido pasó con Carlos, que había llegado a ocupar un puesto de supervisor en la empresa Aluar, después de 23 años de trabajo en la misma.

Yo ahí hice mi carrera. Comencé como operador de máquinas convencionales, computación y bueno, terminé como supervisor y con una posible jefatura que no se llegó a cumplir, porque me tendría que haber hecho cargo del Centro de Cómputos de Madryn, pero vino la reorganización y todo se cortó... En el '87 nos dieron de baja a toda la línea de supervisores improductivos, como le llamaban ellos; o sea administrativos.

Daniel, a los 56 años, sufre el traspaso de titularidad de una empresa a otra que decide reducir el personal.

Bueno, entonces me mandaron a una sucursal a siete kilómetros del centro de La Plata; partieron la empresa en sucursales y yo ahí no definía... era un empleado administrativo de una de las sucursales... y les dije (a mis compañeros) "miren muchachos, yo estoy aquí por una circunstancia; si se sienten mal díganmelo", porque yo me di cuenta que ellos sabían mi sueldo... Los triplicaba.

Como se ha expresado, el reconocimiento del otro estará directamente ligado al lugar que el individuo ocupa en la sociedad; por ello, la transformación del concepto de "empleo de por vida"⁷⁶ a partir de la relevancia que toma el concepto de "empleabilidad"⁷⁷ en las organizaciones empresariales (privadas y públicas) desatará un proceso de crisis de las identidades. Dicha crisis refiere a la expropiación de la base material sobre la cual se fundaba la identidad en el modelo anterior. La expropiación que produce el capital de tal fundamento identitario, abre las puertas para construir una serie de atributos que deberán presentar los nuevos trabajadores para continuar siéndolo. Igualmente, este fenómeno inaugurará toda una serie de tácticas y de mecanismos tendientes a producir un complejo proceso de selección de cuerpos. En este sentido, es central el lugar que pasa a ocupar el Departamento de Recursos Humanos de las organizaciones (Sarriez Sanz, 1999; Pierbatisti, 2006).

Uno de los miembros de la Agrupación 50-60 describe la situación que se creó cuando la empresa en que trabajaba fue comprada por otra. ...porque ese día tenían que tomar toda la documentación de la oficina de personal de la nueva empresa y vino la gente de la auditoría de Techint y dijeron 'no, miren el partido por televisión (jugaba la Argentina contra Inglaterra); eso lo hacemos mañana'... Al otro día nadie marcaba los relojes... toda esa desorganización derivó en que cien personas, durante nueve meses, estaban sin hacer nada. Entonces yo me di cuenta que la cosa no venía bien para los mayorcitos... Empezaron a llamar a toda la gente mayor y le ofrecían una indemnización.

Otro concepto clave plasmado en el término "reconversión" alude a un aspecto central de la construcción de nuevas identidades en el trabajo. Este término dará cuenta del complejo proceso que deberá llevar a cabo el "viejo" trabajador en épocas del Estado

⁷⁶ Los trabajadores de mayor edad se socializaron en la denominada "cultura del trabajo", correspondiente al período de la regulación laboral, que era entendida como una carrera laboral a lo largo de toda la vida activa.

⁷⁷ Recordemos que en el concepto de empleabilidad la edad es un indicador clave.

regulador para conservar su puesto de trabajo, encontrar otro trabajo, insertarse en el autoempleo o quedar en el desempleo de larga duración; la identidad heredada debe ser destruida por completo en función de una nueva identidad que tendrá características muy particulares.

Juan Manuel, desempleado durante nueve meses, no puede reinsertarse en el mismo ámbito para el que había sido preparado. Contra toda dificultad yo seguía adelante presentando curriculums, tratando de ver gente, moviéndome con una energía que hoy me sorprende. Percibe que debe dedicarse a otra cosa y logra comenzar a trabajar en la docencia. Pero, en algún momento el organismo me pasó la factura. Porque yo me acuerdo que, cuando tuve el episodio del corazón, que me tuvieron que hacer una angioplastia... el médico... cuando le conté todo lo laboral dijo 'bueno, acá tengo la razón por la cual vos tuviste el episodio que tuviste. Tu cuerpo se expresó porque, indudablemente, hizo un duelo muy fuerte'.

Este fenómeno estará atravesado por la posición que ocupe el individuo en cuestión en el enfrentamiento que da origen a la disputa identitaria. En este sentido, según Pierbatistti (2006), quién tiene la capacidad de imponer identidades, es quién tiene la capacidad política o el poder. De esta manera se “etiqueta” y tales etiquetamientos pueden ser efectivos a la hora de atribuir identidades.

Como dice una ex empleada de ENTEL a la que obligaron a prejubilarse: Era una cosa que o tomabas la decisión de irte o con la prejubilación o con el retiro o te morías. Porque era tanta la falta de ... habían puesto por ejemplo chicos de 20 años como encargados: no sabían del trabajo nada; no sabían nada. Delante mío, a un compañero mío, le dijeron (no sé si se puede decir la palabra que te voy a decir) “viejo boludo, si no vas, te vas a morir acá”, por ejemplo. Adelante nuestro. Yo ahí empecé con presión y todo, porque nunca había tenido nada, pero ahí me empecé a querer morir.

Claro; primeramente usaron a todo el personal jerárquico nuestro; aprendieron algunos a trabajar, les sacaron información. Los echaron a ellos primero; echaron a ellos porque como estaban afiliados al sindicato, los hicieron salir; para ser personal jerárquico no podían afiliarse a ningún sindicato. Entonces, cuando lograron eso, al mes, no había más gente de lo que era de Entel; no había más jefes, no había nada. Y así sucesivamente fueron haciendo cosas que eran enfermantes. Enfermantes.

La “identidad heredada” alude a la historia que construye la identidad “real” de un individuo, la que este mismo se forja a sí mismo. La complejidad que presenta el problema de la construcción de las identidades refiere al hecho de que no hay un más allá de la consideración del otro, ya que no hay identidad sin otro. La “identidad deseada”

será la identidad que éste se da a sí mismo para sobrevivir en un puesto de trabajo donde deberá siempre renovar las pruebas necesarias de que es útil para la empresa. En caso contrario, será despedido por reconversión, por no cumplir con las nuevas calificaciones (viejo, demodé, etc.) y no podrá reingresar al mercado laboral.

Juan Manuel, mencionado en párrafos anteriores, hizo una buena carrera en una empresa de aviación estatal de un país latinoamericano que, en un momento dado, se privatiza y despide al 65% de su personal. Debido a sus 50 años le cuesta reinsertarse pero, a esto se suma que estaba cambiando el producto, que lo que yo había aprendido no le servía a nadie... Yo pertenecía a un mundo que se fue... toman a una persona joven, totalmente desprogramada, les rinde mucho más y, además, pagan un sueldo mucho más bajo... (a la gente joven) se le da un sistema laboral automatizado, mucho más sencillo y descartable.

Según Dubar, existen dimensiones que permiten comprender la formación de la identidad en el trabajo. Estas son: el mundo vivido en el trabajo; la trayectoria socioprofesional; los movimientos de empleo; las relaciones de los asalariados con la formación y, especialmente, la manera en que ellos aprendieron el trabajo que hacen o que van a hacer. Es en la intersección de estos campos donde se define la identidad profesional de los asalariados concebida, a la vez, como una configuración que presenta una cierta coherencia típica y como una dinámica que implica evoluciones significativas, en respuesta a las mutaciones de su empresa. (Dubar, 1991)

El análisis de estos campos permitirá comprender el peso que tendrá, entre los trabajadores, la construcción de una identidad para otro. La trayectoria profesional de los “trabajadores de mayor edad” tuvo lugar en un momento en el cual el saber práctico fue juzgado como competente para los que trabajaban en las organizaciones empresariales.

Lo que se reconvertirá no será solamente el concepto sobre el cual reposan las antiguas identidades en el trabajo. Serán las relaciones humanas al interior del espacio de trabajo las que se modificarán radicalmente. La empresa creará las condiciones para construir nuevas relaciones sociales. Se utilizará toda una serie de técnicas de reconocimiento que consisten en socializar la nueva filosofía organizacional. De este modo, la empresa reconoce a sus empleados y los empleados entre ellos a partir de los objetivos que se imponen.

La atribución autoritaria de una identidad supone reducir el campo de reacción del individuo en cuestión, sobre todo en un contexto socioeconómico donde la posibilidad de

cambiar de trabajo deviene difícil para estos trabajadores. “En este sentido, debemos describir aquello que llamamos *táctica de la suposición* que consistió en atribuir una identidad por demás negativa a la fuerza de trabajo, a todo el colectivo de trabajo. Luego correspondía a cada individuo deshacerse de tal identidad. Cada trabajador debía demostrar, siempre en términos individuales, que lejos de ser una fuerza de trabajo descalificada por completo, podía asumir sin mayores dificultades los nuevos parámetros productivos impuestos por la empresa u organizaciones. De este modo se refuerza un mecanismo propio del poder disciplinario que tiende a la totalización a la vez que particulariza permanentemente construyendo individualidades. “Todos los estatales eran vagos”, pero demostrar la falsedad de tal supuesto pertenecía al orden individual. A su vez estos trabajadores eran etiquetados, un dispositivo por demás complejo se cerraba sobre ellos atomizando el poder colectivo al cual pertenecían. Una forma de dominación por demás compleja y sofisticada, los encerraba subjetivamente alejándolos de toda posibilidad de dar respuesta de conjunto a la situación que los apremiaba. Esta táctica trasluce claramente el grado de sofisticación que alcanzó el dominio de la fuerza de trabajo al interior del ámbito laboral.” (Pierbatisti, 2006)

Si tenemos en cuenta los “actos de atribución de identidades”, estos tienden a calificar a los trabajadores, más allá de la existencia o no, de una voluntad de transformación frente a los cambios en una organización. De hecho, aquello que es despreciado no refiere, solamente, a ciertos puestos de trabajo definidos previamente, sino a un conjunto de individuos juzgados como desprovistos de las capacidades para cambiar sus actitudes en el trabajo, para acceder a la formación y desarrollar sus competencias profesionales. Son asalariados que, habiendo sido contratados por su empresa para ocupar puestos de trabajo para los cuales habían sido juzgados aptos, son virtualmente considerados como incompetentes para cumplir la función que fuere en la empresa de mañana. Esta *identidad social virtual*, tomando la forma de un juicio anticipado de incompetencia, resulta de una transformación del modelo de gestión del personal que sustituye a la valorización de los puestos de trabajo por la apreciación de los potenciales de los individuos; lo que P. Zarifian llama el *modelo de competencia* Dubar (1991).

Este modelo de la competencia será utilizado por las empresas, no solamente para desarrollar una filosofía empresarial, a partir de la cual los valores y las normas más importantes de la organización serán socializadas, sino para confrontar las dos identidades antagónicas que ocuparán un lugar en el centro del espacio de trabajo: los jóvenes diplomados, los que tienen la identidad apta para trabajar en una empresa privada y los antiguos trabajadores, los que serán forzados a dismantelar tanto sus identidades reales como sus identidades heredadas. El concepto de formación será clave; si los trabajadores son juzgados desprovistos de condiciones o de potencial para trabajar en una empresa privada, la formación estará destinada a construir cuerpos productivos, pero no solo en el campo técnico, ya que la socialización en la cultura organizacional también se llevará a cabo mediante esta práctica.

Un ex empleado de la empresa de Correos, ubicada en Mercedes, nos cuenta: *No lo echaban pero le hacían la vida imposible, porque llamaban a 5 ó 6, un grupito; se fueron sacando el descarte digamos. Y los últimos que quedábamos, que quedamos 63 (éramos ciento y pico del distrito, se manejaban ... en la provincia de Buenos Aires) y los últimos que quedábamos éramos 63 y un día vino el gerente de acá y nos dijo "se tienen que ir sí o sí porque esto desaparece". Y la mayoría dijeron que no; yo fui uno y ... sacaban de a 10, de a 5 y quedamos los últimos. Y ... Algunos compañeros dijeron "no, no nos vamos" y los trasladaron a Tres Lomas, un pueblito que está en el límite con La Pampa; a los 3 días pedían por favor que les dieran el retiro voluntario. O sea que les hicieron la vida imposible, que fue un año que fue justo cuando se privatizó (con?) Macri, que pusieron chicos nuevitos que no sabían nada de nada. No sé.*

Y acá, si usted ve el correo ahora, trabajan 10 personas; nosotros éramos 400 y pico. Todo; se manejaba todo. La parte en transmisiones donde estaba yo, que se manejaba con teletipo; pusieron todo por computadora. Yo no puedo pasar por la puerta sin llorar...

Bajo una pretendida democracia en el espacio de trabajo, el empleado deviene en individuo más vigilado en un mecanismo de coerción en el cual la jerarquía aparente se disuelve para dejar el lugar al *trabajo en equipo*, un concepto muy caro a la *nueva filosofía de la empresa*. La destrucción de la noción *empleo de por vida* fue paralelo a la destrucción de otro concepto *la estabilidad* en el trabajo. Era preciso poner fin a esta noción que asumía el trabajo en el modelo conocido como Estado de Bienestar, esta era la forma que asumía la inserción en el mercado de trabajo y que posibilitaba prolongar una identidad en el tiempo, asociada con un espacio colectivo que también debía ser arrasado, ya que representa el opuesto al *modelo de la competencia*.

Tito expresa muy bien este concepto: *Te digo: cuando yo me fui de SEGBA, quedé hecho bolsa a pesar que empecé a trabajar enseguida. Porque uno, cuando se mete en una empresa como esta, que dice "bueno, yo me voy a jubilar como mi viejo, como mi abuelo" ¡qué se yo! Que se jubilaron ahí adentro, y de pronto te encontrás, a los 47 años sin laburo, es bravo.*

La misión de los jóvenes profesionales en la organización era el mandato expreso de romper los "modelos mentales" imponiendo nuevas pautas de trabajo ligadas a una nueva identidad donde se incluyen las nociones de cliente, empleabilidad, polivalencia, flexibilidad, trabajo en equipo. Todos estos valores constituyen los rasgos de la nueva cultura organizacional que impondrían estos nuevos trabajadores en tanto que agentes de cambio. Para construir una nueva identidad laboral se observan las siguientes estrategias: el funcionamiento de la táctica de la suposición, que parte del prejuicio con respecto a formas anteriores de trabajo (por ejemplo, la propaganda que denostaba a los trabajadores de las empresas del Estado); recambio del personal; la misión de los jóvenes profesionales y la introducción de nuevas tecnologías.⁷⁸

La estrategia asumida en las distintas empresas privatizadas se ejemplifica muy bien en la exposición de una ex empleada de ENTEL:... *Fué tremendo lo que pasó. ¿Y que digan que es por la tecnología? Mentira; cualquier persona que vos le enseñás, aprende a trabajar. Y la computadora es algo que me parece que dentro de todo es más fácil que aprender a escribir y a leer, porque no es una cosa tan... Sí: con la edad a uno le cuestan más las cosas ¿pero que la vas a aprender? un trabajo lo aprendés... Y, tuvimos todo en contra; hasta la gente estaba de acuerdo que todos decían: "pero si son unos vagos"...*

⁷⁸ Hay una relación entre dos factores diferentes para tomar en cuenta la "reconversión": la identidad atribuida y el contexto socioeconómico, en el cual este fenómeno se produce. La reconversión supondrá asumir una nueva identidad, habiendo aceptado previamente la identidad atribuida a los viejos trabajadores. Esta deberá ser reemplazada por una nueva identidad en el trabajo que presentará los atributos contrarios. Si los viejos trabajadores eran lentos, por las nuevas tecnologías y la nueva gestión de la fuerza de trabajo, la nueva identidad supondrá una enorme velocidad para acompañar tales transformaciones. El contexto económico va a jugar a favor de la empresa. El trabajo, bajo el modelo de Estado de bienestar, era la fuente de integración social por excelencia. Si el trabajo no está más asegurado y además la tasa de desempleo aumenta de manera considerable, si los antiguos trabajadores ven cómo sus compañeros de trabajo alcanzados por los "retiros voluntarios" fracasan en sus iniciativas, dentro del contexto socioeconómico de la época, se podrá observar muy claramente que la identidad personal, la que tiene su origen en la integración social que deriva del trabajo asalariado, es puesta seriamente en peligro a partir de las transformaciones que vivieron las empresas y el mundo del trabajo en general (Pierbattisti, 2006)..

CRISIS Y CAMBIOS EN LA SALUD.

Las personas que trabajan se encuentran sujetas a respetar varias racionalidades al mismo tiempo: a) la organización del trabajo impuesta por la empresa para lograr rentabilidad, b) la eficacia productiva que les reclama la empresa a cambio del salario, c) la búsqueda de su realización personal y la inserción en un colectivo de trabajo y d) la preservación de su salud física, psíquica y mental. Las exigencias y las restricciones generadas en las unidades de producción e instituciones por la organización del trabajo, implican defenderse, adaptarse, y resistir para permanecer en los estrechos límites de la normalidad. Es así como el trabajo resulta un gran esfuerzo y una verdadera conquista, que al mismo tiempo origina desgaste y sufrimientos. Entre la salud psíquica y mental y la patología se sitúan la normalidad y el sufrimiento, afirma Désjours. La normalidad es un estado real en el cual las enfermedades están controladas y las satisfacciones compensan el sufrimiento, como resultado del juego de las defensas contra los sufrimientos que atentan contra la normalidad y pueden hacer caer a los individuos en la enfermedad. El sufrimiento así como la satisfacción son inherentes al trabajo.

Los trabajadores sufren cuando tienen miedo a fracasar o hacer mal el trabajo, ya sea por causa de su complejidad; por los incidentes provocados por el mal funcionamiento de las máquinas o los equipos o, por el desajuste entre sus calificaciones y competencias con respecto a las requeridas por el puesto de trabajo, ya que a nadie le gusta ser juzgado como poco o no calificado, como incompetente o inútil por sus superiores y menos aún, por sus colegas (Désjours, 1995) Trabajar implica entonces el sufrimiento derivado de someterse a las reglas vigentes en las empresas y organizaciones para obtener ingresos y “ganarse la vida”. Como afirma Désjours, hacer un esfuerzo en esa situación implica una *inversión afectiva* pues siempre existe la incertidumbre respecto de los resultados. Es posible fracasar y los trabajadores pueden sentir el miedo de no ser capaces de hacer bien la tarea. Al respecto nuestra investigación es paradigmática ya que nuestros informantes muestran que al transitar una cierta edad y ser considerado viejo para la tarea que se desempeñaba (ageism) y, si además pueden ser despedidos o no encontrar un nuevo trabajo por tal razón, se presentan todas las condiciones para sufrir y enfermar.

El sufrimiento es un sentimiento que nos acompaña toda la vida –desde el nacimiento–, refleja la incompletud de los seres humanos, es anterior al hecho de trabajar ya que sigue a las personas durante todo el proceso laboral. Si bien puede afectar en forma negativa el equilibrio psico-somático puede también ser transformado de tal manera que sirva al trabajador para la realización de sí mismo, a la construcción de su identidad e incluso para estimularlo a buscar un verdadero placer en esa actividad. Para ello, *es necesario darle o encontrarle sentido al trabajo* lo cual se logra con el involucramiento de la persona con su tarea y con aquéllos que forman parte del colectivo de trabajo; de lo contrario el trabajo sólo es fuente de sufrimiento, que está presente hasta realizar bien la tarea o resolver un problema y recibir el juicio de valor y utilidad de los superiores o el de belleza que den los colegas; es allí, donde se afirma la identidad, a través de la obra realizada.

El trabajo humano no sólo requiere del esfuerzo físico de las personas, tiene dimensiones cognitivas ya que requiere de la utilización de conocimientos adquiridos en el sistema educativo, habilidad personal, el aprendizaje de la cultura organizacional con el colectivo, en suma un saber hacer acumulado. El psiquismo también se involucra ya que se trata de un hecho social realizado en relación con otros y se ponen de manifiesto las competencias del trabajador (iniciativa, capacidad de autonomía, la responsabilidad, la creatividad para alcanzar los objetivos, etc.). Los trabajadores, debido a las presiones de los empleadores para que movilicen su subjetividad con el fin de aumentar la productividad y la rentabilidad empresarial, viven una fuerte tensión en pos de su identidad y realización personal.

Dada la centralidad del trabajo para esta corriente de pensamiento, que fue gestada en el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (París), y el papel de mediador que el trabajo ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera social y la esfera privada, entre las actividades sociales y las actividades domésticas y, de manera más general, entre la persona y la naturaleza (Hegel, Proudhon y Marx) esa actividad es un *operador de salud o de enfermedad*.

Por esa causa es que la interrupción de la actividad laboral durante un cierto tiempo y por razones independientes de la voluntad del trabajador, es también fuente de sufrimiento e involucra la enfermedad. La *desocupación* bajo cualquiera de sus

modalidades puede estar en el origen de la alienación y de numerosas patologías, razón adicional por la cual debería ser combatida por todos los medios. No debemos olvidar que los *desocupados* que buscan empleo realizan un trabajo sometido a una fuerte presión psíquica, aunque esto permanezca oculto a los ojos de los estadísticos laborales y las autoridades políticas del sector (Déjours, 1995).

Con anterioridad, Jahoda (1982) citada por Kessler (1997), quien ha participado desde el trabajo pionero de Marienthal hasta estudios de los años ochenta, elaboró la llamada teoría de la privación para explicar las consecuencias psicosociales del desempleo. La autora encuentra que el trabajo, tanto en los años treinta como en épocas más actuales, brinda al individuo la posibilidad de acceder a cuatro categorías de experiencia: a) la estructuración temporal de la jornada; b) la provisión de contactos sociales regulares por fuera del ámbito familiar; c) la imposición de objetivos que trascienden al individuo; d) un status e identidad social. En consecuencia el desempleo, tanto en el pasado como en el presente, restringe la posibilidad de acceder a tales categorías de experiencias, provocando una desestructuración temporal, restringiendo los contactos sociales y el espectro de objetivos a mediano y largo plazo, así como erosionando las bases del status personal y la identidad social.

Un objetivo común en los trabajos de la década del treinta era intentar describir el proceso psicosocial por el cual transitaba el desempleado. Eisemberg y Lazarfeld (1938) encuentran que la descripción de tal proceso es similar en diferentes estudios:

“Encontramos que todos los investigadores que han descripto el derrotero del desempleo parecen acordar en los siguientes puntos. Primero se produce un shock, que es seguido por una búsqueda activa de trabajo, durante la cual el individuo se muestra todavía optimista, manteniendo una actitud estable. Luego, cuando los esfuerzos no dan frutos, el individuo se vuelve pesimista, experimenta ansiedad y sufre un fuerte malestar: este es el estado crucial. En tercer lugar, el individuo se vuelve fatalista y comienza a adaptarse a su nuevo estado, acusando una fuerte disminución de sus expectativas y objetivos, adoptando una actitud resignada” (citado en Zippay, 1991, p. 12).

Décadas después, en un análisis sobre los estudios de las consecuencias del cierre de plantas industriales en los Estados Unidos en los años setenta, King (1982) llega a la

conclusión de que el proceso que se desencadena frente a la pérdida del trabajo y el desempleo prolongado presenta una estructura similar al descrito en los años treinta.

Warr (1983), al analizar los resultados de diversas investigaciones empíricas, enumera nueve potenciales consecuencias negativas de la desocupación, que coinciden en algunos puntos con la teoría de la privación. Estas son: a) la reducción del ingreso produce ansiedad financiera; b) se restringen las experiencias sociales al pasar más tiempo en el hogar y carecer de ingreso; c) se reducen los objetivos de vida; d) se restringe el espectro de toma de decisiones concernientes a cuestiones significativas en el mediano y largo plazo; e) se pierde el placer ligado a la práctica de la propia ocupación; f) aumentan actividades con consecuencias psicológicamente negativas, como la búsqueda de trabajo, el pedido de ayuda y de dinero, etc.; g) aumenta la inseguridad respecto del futuro; h) se reducen los contactos sociales y, i) se pierde el status social, estrechamente ligado al trabajo.

La relación entre desocupación y salud, en particular de la salud mental, ha sido uno de los principales temas de investigación. La línea clásica de tales trabajos establece una relación directa entre el desempleo y problemas psicológicos de diversa índole. En un famoso trabajo, Brenner (1973) citado en Kessler examina la relación entre situación económica y salud en los Estados Unidos, a lo largo de tres décadas. A partir del análisis de datos nacionales demuestra que la gran mayoría de los índices de las patologías consideradas aumentan con altas tasas de desempleo. Concluye, además, que un incremento de un punto en el total del desempleo durante seis años se asocia con 920 suicidios, 650 homicidios, 4.000 admisiones a hospitales de salud mental.

Otros autores como, por ejemplo, Cohn (1978) consideran que los efectos negativos del desempleo se mitigan si el trabajo no es percibido por el individuo como su rol principal y/o si las causas del desempleo pueden ser adjudicadas al medio social, evitando la autoculpabilización. Algunos autores argumentan que una sólida red familiar es una variable fundamental para mitigar las consecuencias negativas del desempleo. War y Jackson (1984) encuentran que, en el total de la muestra de desempleados, el 20% había sufrido un deterioro de su salud, pero un 8% mejora lo que los autores atribuyen a la supresión del stress y de las presiones laborales.

En relación al tema tratado, Kessler concluye que “luego de décadas de rigurosos estudios longitudinales y sin que se desconozca la influencia de otro tipo de variables, hay un consenso sobre la existencia de una relación directa entre desempleo y diferentes tipos de disturbios de salud física y mental.”

Joan Benach y Marcelo Amable, catedráticos de la Universitat Pompeu Fabra (2002), indican que no tener trabajo daña también la salud de las personas. “Un gran número de investigaciones científicas han mostrado con claridad cómo la salud de los desempleados es peor que la de quienes trabajan. Las personas paradas mueren antes, enferman más, tienen más problemas psicológicos, sus estilos de vida son más perjudiciales y su calidad de vida es peor. Por ejemplo, un estudio reciente ha demostrado cómo los hombres desempleados que no tienen seguro de desempleo presentan un riesgo cinco veces mayor de padecer un peor estado de salud mental que quienes trabajan.”

Del mismo modo, la precarización del trabajo ejerce una presión tremenda sobre los trabajadores que, aun teniendo derechos, no pueden ejercerlos. En efecto, en el medio laboral debemos hablar de un nuevo modo de dominación que se caracteriza por la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación. Esa inseguridad permanente, que afecta a una creciente proporción de la población, atemoriza y, señala Sennett, (citado por J., Benach y M., Amable. 2002) “hace imposible que los trabajadores logren una identidad moral, lo que provoca la indiferencia de muchos como arma defensiva”. La aparición de situaciones laborales precarias como la temporalidad o el subempleo hace insuficiente hoy en día la simple distinción entre empleo y desempleo. El trabajo temporal, devenido en una situación de tránsito permanente entre el empleo y el desempleo rompe la tradicional división entre tener o no tener trabajo. La información disponible muestra que quienes cumplen contratos temporales tienen aproximadamente el triple de riesgo de padecer accidentes laborales. La inseguridad en el empleo, es decir, el temor a perder el puesto de trabajo, se halla asociada con una mayor exposición a varios factores de riesgo laborales y a tener un peor estado de salud mental y física. Cuando la inseguridad laboral se reduce, la salud mejora.

En síntesis, los autores señalan que la precariedad en el empleo y la desocupación generan:

1. daños en la salud de los implicados y sus familias y ese perjuicio se acentúa en las áreas geográficas donde el nivel de desempleo es mayor;
2. los efectos perjudiciales para la salud se inician desde el mismo momento en que quienes trabajan perciben la amenaza de ser despedidos;
3. la inseguridad en el empleo, es decir el temor a perder el puesto de trabajo que afecta a dos tercios de la población trabajadora, actúa como un factor estresante que perjudica la salud y, muy especialmente, la salud mental;
4. cuando los desempleados tienen seguro de desempleo su salud sufre menos que en los casos en que éste no existe..

DESOCUPACIÓN, CRISIS Y CAMBIOS EN LA SALUD FÍSICA.

Dos terceras partes del grupo de entrevistados ha registrado cambios en su salud. Se observa en estas manifestaciones la incidencia de la situación de stress provocada por el desempleo, ya que indicaron sufrir obesidad, gastritis, depresión, presión alta, infarto, dolores inespecíficos y alergias.

Jorge, que actualmente vive en la calle y come en los comedores parroquiales, notó cambios en su organismo después que fue despedido.

Bajé de golpe de peso. Estaba pesando 90 kilos y, a raíz de que somaticé un montón de cosas estoy pesando 73. Yo pensé que era orgánico pero el médico me dijo que al somatizar los problemas, baja de peso uno; y bueno, entonces me salvé de ir a Cormillot, dije.

Berta, que tiene 64 años, ha trabajado como enfermera en hospitales y cuidando pacientes privados pero en la actualidad está sin trabajo, esperando alguna suplencia. Ahora está bien porque... aprendí a asumir algo que es muy importante para salir adelante. Veo que hay gente con mucha capacidad que está en la misma situación que yo. De entrada, en un principio sí, Tuve tremendos problemas que se me elevaba la presión. Yo nunca he sido de presión elevada, jamás... Yo misma me automediqué...Ando todo el día. Camino. Cuando no camino, pedaleo. No me quedé encerrada llorando. Lloré mucho, sí, obvio...

Sara es una ex empleada bancaria que tiene serios problemas de salud a los que no puede atender por falta de medios y carencia de mutual médica. Algunos de esos problemas comenzaron cuando quedó sin trabajo.

En la salud, mirá, estoy cruzando los dedos porque hace un tiempito estoy con algunas pérdidas. Me cuesta ir al médico. Cuando me pongo nerviosa, cuando me agarra esa angustia, enseguida el dolor se va a la parte

ovárica. Siento unos dolores, unos tirones! Y después la salud, lo peor, lo más grave de todo para mí es la hipertensión.

...A partir del momento en que me despiden... por empezar, el cambio de la gordura. Empecé a engordar... porque me dejé estar... Estoy muy excedida de peso. Tengo como 35 kilos de más.

Otra mujer que sufre un despido también se ve afectada orgánicamente y esto se manifiesta en síntomas de índole ginecológica. *Cuando me echaron por cuatro meses no me indispuse, después no... Me volvió... Pero fue abrupto, enseguida me afectó. No fue un tema grave pero para mí fue sorpresivo.*

Juan Manuel, cuando a los 54 años queda desempleado, piensa que lo más grave sería que, además de esta frustración, *yo me enferme ...Evidentemente me afectó. Yo por reservas psicológicas que no es algo que uno elige si no que está ahí. (...) Contra toda dificultad yo seguí adelante presentado curriculum, tratando de ver gente, moviéndome con una energía descomunal. Pero en algún momento el organismo me pasó factura. Porque yo me acuerdo que cuando el episodio del corazón, después que pasó todo, el médico que me atendió, que más o menos sabía lo que me había pasado, una vez fue a la habitación mía, y... él me hizo una especie de entrevista "cuéntame tu vida" y cuando le conté todo lo laboral dijo: bueno, acá tengo la razón por la cual vos tuviste el episodio que tuviste. Tu cuerpo se expresó porque, indudablemente, hizo un duelo muy fuerte.*

ALTERACIONES EN EL ESTADO DE ÁNIMO COMO CONSECUENCIA DEL SUFRIMIENTO PROVOCADO POR EL DESEMPLEO.

Los problemas de salud no se manifiestan sólo en los aspectos orgánicos sino también en problemas de tipo anímico y psíquico. Estos síntomas se desarrollan en un gradiente que va desde un simple sentimiento de tristeza hasta serios problemas de depresión. Los informantes describen, expresivamente y con mucha precisión, el estado de ánimo que los caracterizaba en el tiempo posterior a su despido.

Alberto, que sufrió su despido en forma simultánea con su separación de su familia de origen pues, a los 54 años, compra una vivienda y se va a vivir solo, expresa la angustia que tuvo que soportar hasta que conoció a su actual pareja y pudieron emprender un trabajo conjunto.

No dormía...El mayor trauma fue el día que yo tendría que haber empezado a trabajar. El mes de vacaciones lo pasé muy triste, sabiendo que no tenía trabajo, pero estaba en mi casa de vacaciones, pero después llegó el

primero de marzo que tendría que ir... y entonces, me empezó a trabajar la cabeza. 'y hoy no tengo que ir a trabajar y no voy a tener que ir nunca...' Ahí tomé conciencia... No tuve bajón... Te digo tristeza, sí, de llorar, acá solo, de noche, como un chico. ...Pero no deprimido de no hacer nada, de quedarme...Buscaba de hacer algo.

En otros casos, la angustia se manifiesta en forma más paralizante aunque no se llegue a una depresión profunda. Sara cae en una falta de voluntad que le impide cuidar de su salud, porque no puede combatir la obesidad que la afecta seriamente.

A veces no tengo ganas de levantarme y son las doce del mediodía y yo estoy en la cama, pero no tengo ganas de levantarme. Es un día espectacular y yo estoy en la cama y veo todo negro, no tengo ganas de hacer nada... Después me da vergüenza ante mis hijos. Y, sí, estoy muy angustiada, me paso todo el día el día llorando. Pero, llorando con una angustia, que me sale de adentro..., pero a veces me siento mal y me voy a tomar la presión y tengo 22 de presión. Y ahí reacciono.

Edith se siente impotente frente a la imposibilidad de conseguir trabajo porque es una buena modista y, a pesar de tener 66 años, todavía conserva sus habilidades. Esta impotencia se manifiesta a través de síntomas orgánicos pero no la paraliza y continúa buscando trabajo.

Desde que me quedé sin trabajo me duele todo. Me salen unas manchas, estos son los nervios. Sí...uno realmente está mal, uno se desespera. Mal, mal, de venir llorando e irse llorando... (hace un gesto de rabia) es injusto, tantos años preparándose, sabiendo hacer muchas cosas y, al final, no poderlas utilizar.

Juan Manuel manifiesta haberse sentido indefenso frente a las características del nuevo mundo laboral que se estaba desarrollando en el país y en el mundo; comparte esta sensación con otros que han sufrido este tipo de exclusión laboral.

Sentí –cuando me quedé sin trabajo– una inseguridad muy grande..., una gran indefensión. Además..., de entrada me di cuenta lo que se venía, que es lo que está pasando en este momento, una especie de segunda revolución industrial..., (me) quedaba sin (mi) actividad laboral porque cambiaban las reglas de juego..., sentí, por primera vez, que uno estaba totalmente solo en el mundo que se perfilaba, que es la sensación de orfandad que tiene todo el mundo ahora. Que es un arma del sistema, cuanta más orfandad se siente, la gente trabaja por cualquier cosa. Es una manera de prostituir el trabajo de la gente

Juan Carlos, actualmente, ha logrado trabajo en una estación de servicio pero ha pasado largas temporadas desocupado y viviendo con la ayuda de su esposa y sus hijos. Recuerda que su angustia, a veces, le impedía buscar trabajo.

Por ahí estuve un tiempo, como dos meses, sin moverme. Trabajaba ella y después ya, me veía medio loquito y salía. ...No era lo mismo estar trabajando que no tener trabajo. Si yo me levantaba todos los días y era siempre igual... Me sentía medio angustiado. Me ponía a pensar. No quería comer, bajones que a uno le agarran, de vez en cuando...

El sufrimiento se relaciona con: el nivel de cultura y educación formal, la formación profesional y las competencias adquiridas; el grado de conciencia de sí mismo que ha adquirido el trabajador, la identidad lograda en su profesión, la intensidad del involucramiento en la actividad laboral y el tipo de relaciones establecidas con sus compañeros de trabajo. Es así, que aquellos que tenían niveles muy bajos de calificación laboral y de puestos de trabajo, si bien manifiestan que no tenerlo es dramático para la subsistencia en la vida cotidiana, han tomado con mayor resignación su falta y su salud física y mental ha sido menos afectada por el “impacto” del despido. De alguna manera, la situación de desocupación, como de tarea penosa los acompañó a lo largo de toda su vida. Ellos lo expresan de la siguiente manera:

Lindor, que hasta hace poco trabajó como obrero de la construcción, ahora no consigue trabajo debido a su edad y a su mala salud. Sólo consigue alguna changa esporádica debe recurrir a la ayuda de su hija para poder vivir. Sin embargo, no se rebela frente a este estado de cosas.

Y, uno piensa siempre por el asunto del trabajo pero, qué va a hacer... si me pongo a pensar todo eso va a ser peor....

Un migrante santiagueño que comenzó a trabajar como hachero a los 8 años, aprendió el oficio de albañil al venir a Buenos Aires y en eso ha trabajado siempre. Hace seis meses que no consigue trabajo y sus hijos deben ayudarlo. Su resignación frente a la situación se manifiesta en la frase: Y, nada, no hago, estoy aquí con ella... Y, por ahí me pongo a pensar que no hay trabajo y... pero qué voy a hacer.

Tampoco siente cambios en su estado de salud. ...desgraciadamente, no me sé enfermar nunca. No conozco lo que es médico...

Como se ha expresado, a partir de la cita de Benach y Amable y a través de diversos testimonios, en la mayoría de las veces, la precariedad en el empleo y el desempleo influyen negativamente en las personas y sus familias. Detrás de estas situaciones se esconde la desmoralización y el sufrimiento de muchas personas que quieren trabajar pero no pueden; la pobreza, la desesperación o la violencia surgen en muchas de esas familias. En efecto, el desempleo no es sólo algo desagradable para los individuos o una situación indeseable para la familia, si no que daña la salud. Se sabe que

la desprotección social y no poseer seguro de desempleo, el organismo y el ánimo de los que lo sufren. Los autores citados afirman que los hombres desempleados que no tienen seguridad social presentan un riesgo cinco veces mayor de padecer un peor estado de salud mental que quienes trabajan. Sin embargo, para los desocupados que tienen seguro de desempleo ese riesgo es tan sólo dos veces superior al de quienes trabajan. Dicho de otro modo, la protección social mitiga los efectos perjudiciales del desempleo mientras que su ausencia daña la salud.

En varios de los casos estudiados hemos encontrado una clara relación entre la pérdida del trabajo, con el consiguiente descenso del poder adquisitivo, y el empobrecimiento de los recursos necesarios para mantener una buena salud (tener obra social, poder comprar los remedios, poder comer lo que los médicos le aconsejan, etcétera).

Alberto P, a pesar de quedar sin empleo, intenta mantener la mutual médica (Docthos) que la empresa Siemens le brindaba pero no puede solventarla. Después de pasar cinco años sin cobertura médica, ahora ha contratado una de menor nivel.

Muy buena obra social. Quise seguir pero no pude. La tenía que pagar. Yo pagaba, me descontaban \$80, ponele. Ahora no me acuerdo bien cómo era. Y tenía que pagar \$140, algo así, por mi cuenta. Entonces tuve que dejar. Después estaba en el San Lucas, también tuve que dejar. Mamá estuvo toda la vida y yo me había puesto y me tuve que borrar porque no podía... Hasta ahora que no sé, ya te digo, lo que tengo. Pero tengo algo, bah! Algo hay... Pero una cosa muy reducida. Una cosa muy chica, cubre muy poco. Emergencias... Tengo eso y la Bancaria... Tengo que ir al Policlínico Bancario.

Alberto O., en el tiempo que trabajaba como recibidor en Villalonga, tenía la obra social de los choferes de camiones, en la que tenía buena atención. Si vos tenés un contacto con los de la obra social, o con los del sindicato, a vos te atienden bien. Nunca me gustó eso pero, la familia primero, digo. Yo, en el sindicato, iba yo, todos los días tenías que ir para que te dieran la orden de internación. Yo no, 'vos haceme una vez y sin fecha' y yo no iba más... (Ahora) tenemos que ir al hospital. Lamentablemente, porque el hospital... Una vez la llevamos a ella (la esposa), para un 24 de diciembre, cuando estaba enferma, se descompuso. Desde la siete de la mañana, la tuvieron hasta las ocho de la noche, hasta que le dieron cama...

Nuestros ejemplos no se limitan a la atención de la salud física. La esposa de Alberto O., que ha tenido que dejar su trabajo como empleada doméstica en una casa

particular debido a su mala salud, no puede proporcionar a su hijo la educación especial que éste necesita.

Y el otro nene tiene problemas que le falta madurez. Anda mal en el colegio. Cuando yo trabajaba lo podía mandar a un colegio especial y lo saqué porque ya no podía pagarle. Va a un colegio de éstos, del Estado, pero anda mal. No son colegios para él.

Sara sufre de hipertensión desde que era joven y ese problema se ha agravado desde que quedó desempleada, debido a que ha aumentado mucho de peso. Mientras trabajaba en un banco tenía una buena obra social pero, ahora, sólo cuenta con una empresa de emergencias.

Estaba yendo a un homeópata para adelgazar y bueno, adelgacé un tiempo bien pero ahora, hace unos meses que no puedo ir porque no puedo pagar ni la consulta ni los remedios.... (Ahora) se comen cosas que antes no comíamos.... Yo me cuidaba mucho porque siempre fui de tendencia a engordar... estos días estuve comiendo polenta. Ayer hice un tuquito y bueno, se come lo que se puede.

Por otra parte, Olga, que también es hipertensa, mientras trabajaba como empleada doméstica, podía pagar una mutual médica o hacerse atender en forma particular. Yo me iba al médico cada 15 días. Me daba la receta, yo compraba mi medicamento... El medicamento nunca me faltó. Como ganaba bien tenía esto de salud, yo pagaba una mutual. Y entonces me iba, me tomaba la presión, todo eso.... El no tener dinero es no tener los remedios necesarios que necesito para la presión. No hablemos de otros medicamentos porque no alcanza.

Como desempleada, ahora recurre a algún hospital cuando tiene problemas de salud, pero esto no es suficiente porque, de todos modos, no puede comprar los medicamentos que le recetan.

CAPÍTULO VII - REDES DE APOYO SOCIAL

La situación por la que transitan los trabajadores maduros suscita la inquietud por conocer los mecanismos formales e informales de apoyo social con que cuentan para resolver las cuestiones de la vida cotidiana. Entre los primeros se destaca el papel de la seguridad social y en los segundos sobresale el papel de las redes sociales compuestas por la familia, amigos, vecinos y compañeros de trabajo entre otros. Tal como lo describen Huenchuan y Montes de Oca (2003), entendemos que las condiciones socioeconómicas no han permitido instaurar medidas suficientes para cubrir las necesidades de la población en estudio, ya que se observa escasez en los servicios de salud, poco acceso a los planes de pensión, la exclusión del mercado laboral formal. Estos autores advierten que un segmento de la población no tiene acceso a los mecanismos institucionales para satisfacer sus necesidades y que depende de las redes sociales de apoyo para su supervivencia cotidiana y para mantener sus vínculos afectivos, obtener información estratégica y preservar cierta calidad de vida.

En cuanto a la conceptualización de las redes sociales, Walter y colaboradores (1977) las definieron como “la serie de contactos personales a través de los cuales el individuo mantiene su identidad social y recibe apoyo emocional, ayuda material, servicios e información”. Posteriormente se consideró que también las interacciones sociales a través de las redes pueden dar lugar a efectos negativos como lo son: la violencia, el maltrato, la negligencia, etc. y, que la extensión de los contactos como la estructura y composición de los mismos no son garantía de contar con los apoyos necesarios para resolver cuestiones de la vida cotidiana.

El caso de Olga, mujer de 61 años que ha trabajado muchos años como empleada doméstica pero ahora está desocupada, es un buen ejemplo de esta problema pues vive con un familiar que no la trata bien. Al mismo tiempo, recibe ayuda de una prima que le paga por trabajos de costura.

Estoy viviendo en Pacheco con una hermana (...) Soltera y sin hijos. Y la que me está ayudando con unos pesitos es una prima mía. Sino no tengo con qué. Ya los ahorros que tenía se me terminaron porque hace rato que no tengo trabajo. (...) mi hermana no me deja hacer nada. Y también acá la psicóloga (se refiere a la bolsa de trabajo parroquial) me dice que ya que me gusta coser... Ayer fui a ver a mi prima y le solfilé una pollera y me dio 12

pesos y ahora la semana que viene voy a ir a limpiarle la cocina o el baño y ella me paga, me paga el viático y todo. (...) Mi hermana es terrible. Yo a veces prefiero salir, me voy a la plaza. Me paso horas enteras en la plaza que hay porque es muy agresiva mi hermana conmigo. No le gusta que esté en su casa, le molesta. Yo salgo...

Acá en la Parroquia conversamos con las chicas, con las psicólogas. Cada una expresa lo que siente, lo que le pasa. A mí me ayuda. Conversamos sobre trabajo y sobre familia, sobre todo, porque todo ayuda. Con mi prima también conversamos y ella me dice: bueno Olga ya está...

Sara, viuda de 55 años, desocupada, que vive con sus dos hijos y ha experimentado un fuerte empobrecimiento, sufre por la falta de comprensión de su hija de 25 años.

La verdad es que mi hija, conmigo, ahora está en una pésima relación. Me dice de todo, no me entiende. No me soporta! Me ha dicho cosas horribles... me ha llegado a decir: 'mirá, no te mueras porque me complicás la existencia! Arreglá todos tus asuntos'... Yo hablo con mis amigas. Madres que tienen su vida formada, con marido, con todo, y les pasa lo mismo... A veces recibo más apoyo de las amigas (de la hija) que me llaman y me dicen: '¡diosa!'

Lomnitz (1977) indicó que las redes de reciprocidad y ayuda mutua entre familia, amigos y vecinos, constituyen un mecanismo efectivo para suplir la falta de seguridad económica que prevalece en el medio y coadyuvan en la realización de tareas ligadas al mantenimiento de sus miembros, donde el amor y la obligación moral forman parte de tales intercambios. En trabajos posteriores agregó que también permiten ubicar los vínculos verticales y las relaciones de apoyo existentes entre grupos empresariales, comunidades científicas y en lo que denominó, redes informales en sistemas formales. El intercambio recíproco surge en respuesta a la escasez y se constituye en un sistema de solidaridad mutua esencial. La misma autora en 1994 afirma: "las redes actúan como, ..., un seguro colectivo contra las amenazas del sistema formal y como una reserva de recursos, particularmente contra las emergencias".

La existencia de las redes de reciprocidad muestra que no existe igualdad de oportunidades para todos los grupos sociales y que en la búsqueda de beneficios, incluso entre los más necesitados, las redes se estructuran y reestructuran para conservar o lograr nuevos recursos. Del mismo modo, la dimensión temporal de los intercambios (timing) es tal vez el punto de referencia más importante porque la reciprocidad puede balancearse en el tiempo. Al ser recíproco e incluir la variable tiempo, el intercambio es enmarcado con valores normativos y, en cada acto, lo que se intercambian son favores y se pone a prueba la disponibilidad efectiva y afectiva del otro. Vale el intercambio como vínculo en sí

mismo, la misma relación se constituye en un propósito, sea consciente o no, por la necesidad cotidiana o material o, por valores y normas sociales concientizados como obligatorios. (Oddone, 1984)

Cuando se focaliza sobre las redes comunitarias puede observarse que tienen diferentes implicaciones porque se perciben de manera colectiva. El concepto de “empoderamiento” puede ser utilizado en este contexto cuando el grupo posee la convicción de “haber participado”, “haber logrado”, “haber compartido” y asume que esto sólo puede ser posible por la acción colectiva. Para Dabas (1993) las redes comunitarias, en algunas ocasiones, se gestan alrededor de una institución como puede ser: un hospital, un dispensario, una iglesia, escuela, etc.; a veces son creadas por las instituciones o, viceversa, por las acciones insuficientes de las mismas. Las instituciones tanto gubernamentales, como no gubernamentales, suelen no tener capacidad para solucionar muchos problemas locales y otras tantas veces carecen de capacidad para “ver” dichos problemas. Las comunidades locales y/o algunos grupos específicos, a través de procesos internos de diagnóstico, son capaces de distinguir y discutir cuáles son sus principales necesidades. Para ello no sólo lo evidente es importante sino también aquello que se percibe y las cuestiones que tienen significados compartidos.

Entre las personas entrevistadas por nosotros encontramos muchos casos de búsqueda de apoyo en instituciones locales, principalmente en aquéllas vinculadas a la Iglesia Católica; también pudimos observar la existencia de una red que tiene alcance nacional y fue creada por un grupo de desempleados que comenzó a relacionarse a partir de su situación

Dentro de nuestra zona de investigación existen numerosos centros de ayuda a personas que viven en la calle o son indigentes aunque cuenten con vivienda. Dentro de la esfera de acción de parroquias y capillas católicas se desarrollan bolsas de trabajo, especialmente para personal doméstico, comedores, lugares de reunión y centros de distribución de ropa.

Visitamos, en Acassuso, la **Bolsa de Trabajo “San Juan de la Cruz”**, dependiente de la Parroquia del Niño Jesús de Praga que pertenece al Obispado de San Isidro. La bolsa funciona tres días por semana, por la mañana. En esos días se recibe a las personas que buscan colocarse como empleadas domésticas y a las empleadoras que necesitan

contratarlas. El mecanismo consiste en tomar nota de las necesidades y condiciones de ambas y presentar entre sí a aquéllas que pueden llegar a ponerse de acuerdo. A las mujeres que se ofrecen se les exige sólo el documento argentino o el certificado de residencia y a las que buscan empleadas se les pide que compren un bono contribución que cuesta \$20.

Dentro de la misma institución hay un registro de trabajos especiales, como planchado o cuidado de ancianos o enfermos. También funciona una bolsa de trabajo más pequeña, para trabajos generales, que abarca diferentes oficios e incluye a hombres.

En esta casa también se ofrecen diversos servicios como reuniones de grupos de apoyo psicológico para personas desempleadas, del Grupo Renacer que reúne a la gente con familiares fallecidos recientemente, de un grupo de apoyo para profesionales o gente de clase media en general, que ha quedado sin trabajo (de aquí han salido algunos emprendimientos comunes) y los grupos de Alcohólicos Anónimos y de Lucha contra la Obesidad.

Asimismo, se dictan cursos anuales, gratuitos, de capacitación en diferentes oficios: tapicería, camareros, cheff de cocina y cocina básica. Mensualmente se organiza una feria de objetos usados de la cual salen fondos para ayudar a comedores y otras organizaciones parroquiales.

El **Centro Santa Rafaela María** depende de la misma Parroquia pero funciona en Martínez y no tiene bolsa de trabajo. Se reúne sólo los sábados y está dirigido a hombres que viven en la calle. Allí reciben desayuno, pueden bañarse y lavar la ropa; también pueden jugar al ping-pong, al ajedrez o a las cartas y participar de charlas sobre temas que sean de su interés. Al mediodía reciben un almuerzo.

Los servicios que se prestan se concretan sobre la base de donaciones de comercios de la zona y de apoyos que provienen de la Parroquia.

Los usuarios de estos servicios parroquiales no se limitan a tomar contacto con una sola institución. Los que buscan trabajo recorren a pie las distintas bolsas de la zona buscando las diferentes ofertas de empleo. Por otra parte, aquellos que no tienen para comer, van a los distintos comedores para tratar de recibir, por lo menos, dos comidas diarias, aunque para lograrlo deban caminar desde San Fernando hasta Belgrano, haciendo escala en Acassuso o en Olivos.

La **Asociación 50-60** se creó en el año 2004 a partir de la comunicación entre desempleados que deciden realizar una tarea en común y, a través de diferentes medios, han logrado tener difusión en todo el país.

Sus organizadores, que son tres, comparten la presidencia. Uno de ellos inició el tema mediante una carta en la que planteaba el problema de la gente desocupada, mayor de 50 años. La misma fue publicada por el Clarín y esto provocó una lluvia de respuestas de gente que estaba en la misma situación.

A partir de allí se decidió formar un frente “para luchar todos juntos” y “el espaldarazo final fue Clarín”; entonces la gente de A Dos Voces les hizo una entrevista en la que se expusieron sus preocupaciones y problemas y se habló de un petitorio que había elaborado en el que se pedía que todo desocupado que contara con 30 años de aportes se pudiera jubilar inmediatamente; que aquellos que hayan cumplido la edad y no tengan el total de los aportes se pudieran jubilar con un monto proporcional a los mismos; finalmente, se hacía la proposición de que se incentivara a las empresas para que tomaran gente que hubiera superado los 50 años. Como resultado de este petitorio y del seguimiento, la presión que hicieron los miembros de la organización a través del correo electrónico y llamadas de teléfono y la acción de los medios de difusión, se logró que el Congreso aprobase el proyecto de jubilación anticipada.

Publican una página web, que es su medio de comunicación, y allí llegan adhesiones de todo el país. En este momento cuenta con 35.000 adherentes y con coordinadores en diferentes ciudades del interior.

Las redes son una práctica cultural y simbólica que incluye el conjunto de relaciones interpersonales de una persona con su entorno social y le permiten mantener o mejorar su bienestar material, físico y emocional y evitar así el deterioro real o imaginado que podría generarse cuando se producen dificultades, crisis o conflictos que afectan al sujeto. Sin lugar a dudas, cuando se habla de redes sociales, está implícita la idea de intercambio de apoyos, que constituye la esencia de la existencia de las mismas. “Las diversas formas de sociabilidad que pueden desplegar esos sujetos –individuos, familias, organizaciones– además de mostrar un escenario de vitalidad permite observar la puesta en juego de recursos y roles que llevan a la reconstrucción y construcción de lazos sociales que se creían inexistentes o al menos debilitados ante la crisis (Murmis, 2003).

Se debe tener en cuenta que varían en el tiempo y en el espacio; pueden ser importantes en una coyuntura pero una carga en otra.

Miguel, que tuvo una buena carrera como ejecutivo de empresa, actualmente ha tenido que restringir sus gastos por no tener trabajo y eso ha limitado las posibilidades de salir con sus amigos que tienen otro nivel económico. A su aislamiento contribuye el hecho de no tener temas comunes de conversación con sus viejas amistades.

Por lo pronto, amigos tengo muy pocos. Tampoco me interesa demasiado andar ja, ja, cuando andamos todos pensando en otras cosas... Me he replegado un poco. No tengo ganas de ir por ahí... ¡Ay! Vení, que nos vamos a divertir como locos.' Por ahí vamos al cine pero son programas individuales que los hacemos mi mujer y yo.

De manera gráfica es posible concebir a la red como una serie de puntos que representan a personas o a grupos, algunos de los cuales están unidos por líneas que representan los contactos establecidos entre esas personas o grupos. Por lo tanto, los elementos que componen la red serán los actores individuales o colectivos, los vínculos o nexos y la ubicación de los actores en ese espacio de relaciones. Desde esta perspectiva, las funciones que tendrán las redes estarán determinadas por la clase de información que circula de un actor a otro y, dado que esa información puede ser variada, una misma red puede tener, también, funciones variadas.

La red puede ser el conjunto de relaciones diádicas centradas en un individuo –red egocéntrica- o, el campo de las relaciones sociales en general. Entre estas últimas uno de los tipos más difundidos entre los sectores populares marginados corresponde a aquella en la que son dominantes las relaciones de intercambio y que se oponen a otras marcadas con relaciones reguladas y formales estructuradas a partir del mercado o de la redistribución de bienes o servicios, tanto en cantidad o frecuencia como en su valor social para un período temporal dado.

Las diferencias del tipo de vínculo establecido depende de numerosos factores entre los que se cuentan los lazos económicos entre miembros de la red; tipo de barrio; oportunidades para el establecimiento de relaciones fuera de los límites de las redes existentes; movilidad espacial; movilidad social y rasgos de la personalidad.

Si bien Scott (1976) en su estudio sobre la economía moral de los campesinos –que bien se aplica a la población urbana en estudio– argumenta acerca de la relación directa que surge entre la creciente amenaza a la subsistencia de esos sectores con una

dependencia también mayor respecto de recurso y agentes extra familiares por parte de los grupos. Así, una primera respuesta frente a la crisis puede ser un comportamiento del tipo “ajustarse el cinturón” alimentándose menos o consumiendo alimentos de menor calidad, para pasar luego a utilizar recursos externos aunque todavía en el marco de las relaciones familiares (por ejemplo, a través de la instalación de un pequeño comercio informal, del trabajo extra predial estacional o changas) y, finalmente, recurrir a un extenso rango de redes e instituciones por fuera de los límites estrictos del grupo familiar (parientes, amigos, vecinos, líderes o personas de reconocido prestigio a nivel de la comunidad). En este enfoque, la subsistencia se convierte en el objetivo primordial, y lo reseñado revela un intento de comprender a las redes en tanto determinados tipos de relaciones que se constituyen por fuera y en oposición a las relaciones formales del mercado o del funcionamiento institucional. En este sentido la informalidad puede ser vista como un elemento intrínseco de la formalidad en cuanto que es una respuesta a las deficiencias de esta última. Al mismo tiempo desde un enfoque más restringido, la familia también estructura sus relaciones externas para confrontar un medio que le es desfavorable incluso más allá de que esta circunstancia se haga consciente para las mismas familias.

Desde el punto de vista que integra a las redes como forma del capital social que poseen los actores sociales, Coleman (1990) indica que el Capital Social se entiende como “los sentimientos compartidos de pertenencia social a redes y comunidades, por los cuales es posible acceder a los recursos de todo tipo que circulan en tales redes y comunidades”. Existen dos ejes para abordar el Capital Social, que son: la capacidad de movilizar recursos por parte de un actor social específico y la disponibilidad de redes sociales. Para la CEPAL, el Capital Social no está igualmente distribuido en toda la sociedad. Existen diferencias que marcan desigualdades, identificándose brechas sociales (niveles de educación, nivel socioeconómico, etc.), diferencias adscriptas (edad, género, etnia.) y geográficas (Panorama Social 2001-2002).

A través de los relatos observamos empíricamente la significación que tienen para los informantes las redes de apoyo en su calidad y modo de vida, no solo por las “mejorías” de las condiciones objetivas a través de la provisión de apoyos materiales como instrumentales; sino también por el impacto significativo del apoyo en el ámbito

emocional. Sobre este último aspecto, las percepciones que desarrolla el grupo entrevistado, que participa en redes, con respecto al sentimiento de apoyo y acompañamiento en su situación es considerado un elemento clave en su calidad de vida.

Alberto P, después de vivir hasta los 55 años con su madre, en la casa paterna, fue despedido. En el mismo tiempo hubo un movimiento familiar que lo obliga a comprarse una casa e ir a vivir solo. Después de un año conoció a su actual pareja que lo ayudó a encontrar fuentes de trabajo.

Y, lo pasé mal. Estaba solo y me despertaba a la mañana y tenía ideas raras porque ya... Me salvó Norma. Apareció Norma, si... Y bueno, apareció ella... Yo no creo en Dios pero algo hay... Porque me sacó de dos cosas muy importantes. Me sacó de esa mujer que me estaba arruinando la vida... y la desesperación de no saber qué iba a hacer. De que amanecía, me despertaba y qué hago...

Todas las personas están inmersas en múltiples redes sociales, muchas de ellas de apoyo afectivo. Desde el nacimiento y durante todo el curso de la vida pasan de unas redes a otras, formando parte crucial del desarrollo individual (Hogan, 1995). Muchas de estas redes caminan paralelamente a las instituciones que regulan el tránsito en la sociedad. Si bien su importancia no se puede estimar superior a la de la familia residencial, lo cierto es que tanto los individuos como las familias están conectados a múltiples redes sociales, ya sea en forma individual como grupal.

En la medida que los recursos públicos no son suficientes para satisfacer la demanda de un grupo social, se incrementan las investigaciones que tienen su punto de mira sobre el apoyo social que reciben estos sectores. Durante años la categoría “redes sociales” fue asumida como indicador de apoyo. Sin embargo, esto no es siempre así: es necesario focalizar sobre un análisis más detallado de la calidad, frecuencia, efectividad y disponibilidad de los apoyos. Algo que se constata, es que pertenecer a una red social no garantiza que el apoyo sea constante, ya que puede variar en el tiempo y en el curso de la vida de las personas.

Los conceptos de apoyo social, la identificación de las fuentes de apoyo, los tipos de vínculo, disponibilidad y sustentabilidad de las redes y complementación entre fuentes formales e informales de apoyo social son claves para analizar la situación de los sujetos inmersos en la red o carentes de ella. A continuación referimos sobre ellos:

APOYOS SOCIALES

En este trabajo se entiende el apoyo social “como las transacciones interpersonales que implican ayuda, afecto y afirmación” (Khan y Antonucci, 1980). Este conjunto de transacciones interpersonales que opera en las redes, que también se denominan con el término genérico de “transferencias”, se presenta como el flujo de recursos, acciones e información que se intercambia y circula.

Se consideran cuatro categorías de transferencias o apoyos: materiales, instrumentales, emocionales y cognitivos.

MATERIALES	INSTRUMENTALES	EMOCIONALES	COGNITIVOS
Dinero	Cuidado	Afectos	Intercambio de experiencias
Alojamiento	Transporte	Compañía	Información
Comida	Tareas domésticas	Empatía	Consejos
Ropa		Reconocimiento	
Pago de servicios		Escucha	

1. los apoyos materiales implican un flujo de recursos monetarios (dinero en efectivo de forma regular o no, remesas, regalos, etc.) y no monetarios bajo la forma de otras maneras de apoyo material (comidas, ropas, pago de servicios, etc.)
2. apoyos instrumentales que pueden ser el transporte, el cuidado y acompañamiento,
3. los apoyos emocionales se expresan por la vía del cariño, la confianza, la solidaridad, la preocupación por el otro, etc.
4. los apoyos cognitivos se refieren al intercambio de experiencias, a la transmisión de información, al dar consejos que permitan entender la situación, etc.

FUENTES DE APOYO

Se distinguen las fuentes formales y las fuentes informales. El sistema formal de apoyo posee una organización burocrática, un objetivo específico en ciertas áreas determinadas y utiliza profesionales o voluntarios para garantizar sus metas (Sánchez Ayendez, 1994). En los casos estudiados, el acceso al sistema formal de ayuda se manifiesta a través del uso de los servicios públicos de salud (hospitales y salas), la

percepción del seguro de desempleo o el acceso a subsidios de distinto nivel (municipales, provinciales o nacionales)⁷⁹.

Entre los entrevistados de menor poder adquisitivo, la existencia de los servicios gratuitos en los hospitales públicos significa un recurso con el cual cuentan siempre para los casos en que se presentan problemas de salud.

Jorge, hombre de 53 años, sin hogar, manifiesta que, frente a una posible enfermedad, me voy al hospital...Al de San Isidro o al de Vicente López. Ahí tengo mis médicos. Toco madera, todavía no los necesité... Las veces que fui me atendieron bien, no digo nada. Me atendieron bárbaro... hasta ahora no lo necesité pero tengo el hospital.

Juan Carlos, de 56 años, estuvo 8 meses desocupado y ahora ha conseguido trabajo. Tiene un problema en una pierna pues se quemó cuando era chico y nos dice: Por el asunto de la pierna estoy yendo al hospital nomás. Porque yo antes, cuando no tenía trabajo iba al hospital. Así que sigo yendo al hospital, al de San Fernando.

En algunos casos, la institución no cumple con las expectativas o las necesidades de los enfermos, generalmente, debido a problemas de organización o de falta de recursos.

Antonia, mujer diabética de 47 años, a la que han tenido que amputar una pierna, nos cuenta que, al comenzar a sentir los primeros síntomas graves concurre al hospital de San Fernando pero, en este hospital que me atendían no había el médico que me atendía, que no estaba, que no conseguía turno. Iba pasando y pasando el tiempo... De última me fui allá, al Clínicas, al Centro y ahí me atendieron muy bien los médicos y pidieron un estudio que costaba 310 pesos. Y yo no lo podía pagar a ese estudio... y después, cuando hablé con este médico, él me dijo que había un hospital que lo hacía gratis. Hasta que yo saqué turno, tenía que andar con solicitudes que llena el médico, que esto, pasa el tiempo. Porque hasta que le daban turno dentro de dos meses y yo seguía con mi pierna así.

El sistema informal está constituido por las redes personales y por las redes comunitarias como programas de apoyo.

La primera red de apoyo que aparece es la familia, luego las redes de amigos y vecinos, que constituyen fuentes de apoyo importantes –sobre todo para informar sobre contactos laborales, etc.–. Los vínculos de amistad están establecidos por intereses comunes y actividades compartidas. Los apoyos dados por la red de amigos son más

⁷⁹ Es interesante observar que, más allá de la crisis que manifiesta tener el sector ligado a la salud, la atención médica se encuentra garantizada para todo el grupo poblacional estudiado. (Oddone, M.J., Ancianidad y pobreza. En Encrucijada, Revista de la Universidad de Buenos Aires, año 1, N° 3, enero de 2001.

públicos que los que operan al interior de la familia pero más personales que los que proceden del sistema formal (Trimberger, 2002).

Los apoyos informales de las redes comunitarias se distinguen de aquéllos que provienen de organizaciones que dirigen específicamente su accionar a las personas que transitan una situación crítica determinada, por ejemplo, la bolsa de trabajo frecuentemente utilizada por buena parte de nuestros entrevistados; en este tipo de organizaciones se recibe ayuda de tipo instrumental, material o de apoyo emocional. Las organizaciones de auxilio y beneficencia forman parte de este tipo de redes.

No siempre el acercamiento a las redes de apoyo se realiza con el fin de lograr ayuda. Existen casos en que se participa con el objeto de colaborar con los demás.

Sara, desempleada desde hace ocho meses, participa en la Bolsa de Trabajo de la Parroquia de su barrio.

Desde febrero de este año estoy viviendo una pesadilla. Bueno, y después, gente de acá que me quiere mucho y que es de la Parroquia, y que me conoce, me invitaron a venir a la Bolsa y bueno, estoy atendiendo a la gente que está en mi misma situación. Sin decirselo a la gente porque a nadie le interesa cómo está uno. Pero bueno, por ahí encontrás las palabras... Los comprendo un poco más y bueno...

En este mismo nivel ubicamos a la participación en entidades políticas barriales como la que realizó Alberto O., colaborando con su hija que pertenecía al grupo de manzanas organizado por la esposa de Duhalde en la Provincia de Buenos Aires.

Yo trabajé dos años en el Plan Vida. El que da las cajas de Duhalde, con la Señora de Duhalde... recibí un diploma... porque fuimos a hacer un curso para el trato de la gente... Nunca me dieron un mango. Era solidario. No le daban a mi hija ni a mí... Y nunca me dieron trabajo tampoco...

TIPOS DE VÍNCULO: LA RECIPROCIDAD DE LOS APOYOS.

Como se ha expresado a lo largo de este capítulo cuando, se habla de apoyos se fija la acción fundamentalmente en quién la recibe pero, visto globalmente, se trata de un intercambio en que se provee y recibe apoyo. No se trata de procesos enteramente definidos en que uno da al otro en función de lo que recibe de éste, sino un complejo sistema de normas y valores.

La medida en que el equilibrio del intercambio de apoyos pueda ser un factor que influya sobre la calidad de los vínculos y fortalezca las redes con que cuentan las

personas depende de la equivalencia del intercambio, sean estos apoyos tangibles o no y sean estos expresados a través de actos recíprocos o generados por la misma persona que da el apoyo. Al respecto Kim et al, (2000) plantea que cuando se tiene un intercambio recíproco de apoyos se producen efectos psicológicos positivos en las personas involucradas, lo cual sucede cuando el intercambio es balanceado. Cuando se da más de lo que se recibe pueden producirse sentimientos de sobrecarga y frustración; por el contrario, cuando se recibe más de lo que se da, puede sentirse una sensación de dependencia y deuda.

En esta misma línea, pueden observarse las consecuencias negativas que produce el entregar obligadamente un apoyo, lo cual es fuente potencial de conflictos. Constituye la base sobre la que opera el maltrato, la violencia y el abuso (agresiones verbales, intimidación, maltrato físico, abandono, etc.)

Otro elemento a considerar es la medida en que es percibida la necesidad de reciprocidad en los apoyos informales y formales. Muchas personas no quieren establecer apoyos a menos que los puedan devolver; preferirían de este modo tener apoyos formales en los cuales no se requiere retribución.

DISPONIBILIDAD Y SUSTENTABILIDAD DE LAS REDES DE APOYO⁸⁰

La disponibilidad de personas que puedan ser parte de las redes de apoyo depende de factores demográficos (migración, patrones de formación o disolución de uniones, etc.) y sociales (estabilidad en el empleo, nivel de bienestar de otros miembros de la familia, etc.)

No se trata solamente de una mayor disponibilidad como condición para un mayor apoyo. Se trata de que aquellos de los cuales el sujeto potencialmente dispone como fuente de ayuda estén en disposición o en capacidad de brindarla. Por ejemplo, se ha visto que en contextos más pobres la ayuda familiar está limitada porque los otros miembros de

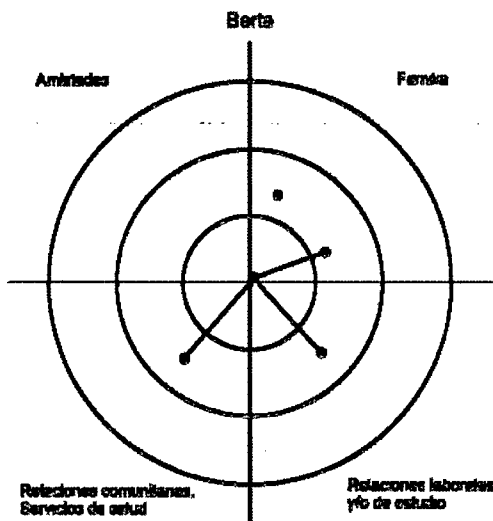
⁸⁰ Con el objeto de representar los distintos tipos de redes de apoyo detectadas nos serviremos de un tipo de gráfico o mapa, utilizado por Arias (2005), organizado sobre la base de tres círculos concéntricos que representan la cercanía o lejanía de los actores entre sí. Estos círculos están divididos en cuatro sectores que representan los distintos grupos sociales. Las líneas que unen los puntos indican la relación que se establece entre los diferentes miembros de la red.

la misma pueden estar también necesitados de ayuda. Así, en un contexto de mucha desocupación aquel que solía proveer información sobre un trabajo, tampoco ahora lo tiene.

En los casos de personas mayores de pocos recursos, los hijos, aunque tengan intención de ayudarlos a solventar sus gastos no pueden hacerlo con holgura.

Berta, de 64 años, ha trabajado toda su vida como enfermera pero ahora no consigue empleo por lo cual depende de lo que pueda aportar su hijo que ya formó otra familia.

En este momento Miguelito me está ayudando bastante, pero yo no lo puedo cargar porque es asfixiante. El sueldo de él no es para tirar manteca al techo. La única mano que tengo. Después, no tengo otra entrada, ningún medio. (...) Acá vengo los lunes (se refiere a la bolsa de trabajo) por que acá se reúnen personas, por ejemplo, los lunes que es el grupo nuestro, los miércoles viene otro grupo y los viernes viene otro grupo (se refiere a los grupos de autoayuda para personas desocupadas que tiene la bolsa de trabajo de la Parroquia).



El gráfico ilustra un tipo de red con escasos lazos distribuidos en diferentes tipos de relaciones sociales.

COMPLEMENTACIÓN ENTRE LAS REDES DE APOYO FORMAL E INFORMAL.

Es importante considerar la medida en que se integran, complementan o contradicen los apoyos provenientes de las fuentes formales e informales. Suele observarse que cuando los apoyos formales se desactivan o se retiran, se fortalecen los familiares y viceversa, pero en situaciones de crisis profundas, el sujeto cae realmente en una zona de vulnerabilidad.

El uso de los distintos tipos de apoyo (familiares, de amigos y vecinos, de instituciones locales y ONGs o del Gobierno) y la combinación de los mismos tiene relación con el status económico-social de los desocupados, las necesidades de los mismos y el acceso a la información sobre la existencia de redes de distintos orígenes.

En general, cuando el nivel socioeconómico es medio o alto, no se recurre a los apoyos brindados por las instituciones estatales ni a las asociaciones locales de ayuda. Generalmente, se cuenta con una red familiar y de amistades con más respaldo y más posibilidades de ayudar con bienes materiales o con oportunidades de trabajo.

En los sectores más empobrecidos, a medida que disminuyen los recursos de aquellos de su mismo nivel, se mantiene la ayuda no material, por ejemplo, a través del cuidado de los chicos. Pero, además, se hace más uso de las instituciones estatales (hospital y subsidios) y de las organizaciones de apoyo local como comedores parroquiales, guarderías, lugares para asearse, etcétera. Se da también el caso de algunos que acceden a la posibilidad de dormir en la Guardia del hospital a través de su amistad con el personal de los mismos.

La etapa de la vida en la que se encuentra una persona también determina, de alguna forma, el tipo de red de apoyo social con la cual puede contar. En la adultez, la red es amplia y heterogénea mientras que, en la vejez se pierden aquellos lazos que se habían establecido en etapas anteriores de la vida y la red se va empequeñeciendo. El apoyo se concreta a través de relaciones escasas y muy cercanas. Es lo que se denomina *red frágil*.

Del análisis de las entrevistas realizadas no surge ningún caso que represente a la ausencia total de redes, a pesar de que muchos de los informantes manifiestan haberse aislado y regir de los contactos sociales.

Algunos de los actores evidenciaron contar sólo con redes compuestas por familiares cercanos y lejanos.

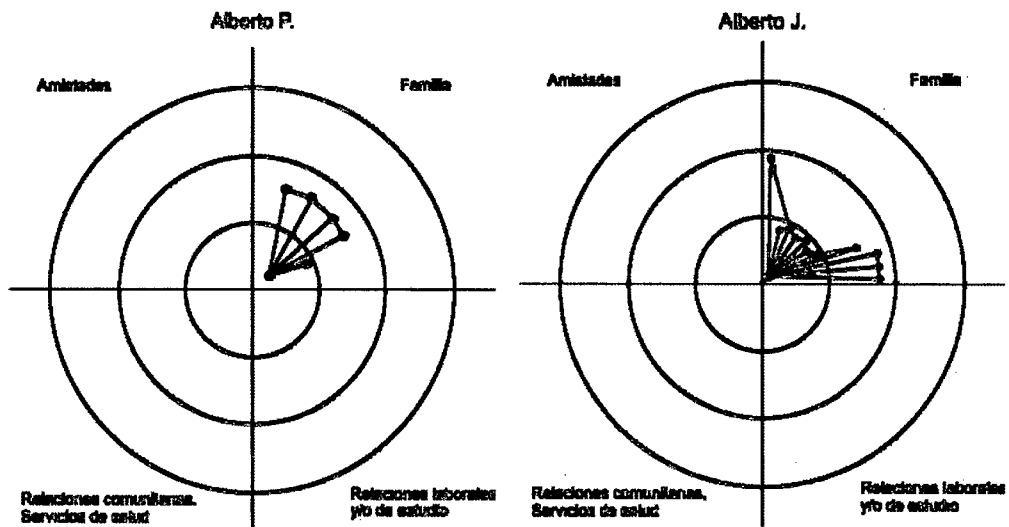
Alberto P., que vivió gran parte de su vida con su madre, manifiesta que su hermana y su cuñado, a pesar de estar un poco distanciados, lo ayudaron sirviendo de garantes para que él pudiera emprender un negocio. Después de haber vivido un año solo, lo cual le provocó un gran sufrimiento, se ha unido a su pareja actual que representa su principal apoyo.

... cuando ella me conoció, vio que yo no tenía trabajo, que estábamos acá los dos, esperando que llame el teléfono...—Y bueno, Alberto porque no ponemos un negocio. Porque ella tenía experiencia por que tuvo negocio con su ex-marido y conocía el tema. Decía: —mirá que eso va a funcionar, que vas a tener trabajo. Y yo no lo veía, no lo veía. Y bueno me convenció y... Me convenció y... No es que fue ¡ah! Pero me convino porque empecé a moverme... y por lo menos subsisto...

O sea que, por un motivo ajeno a eso discutí y me separé de mi casa, de mi mamá y mi hermana. Por mi cuñado, una discusión... Que yo, como que me quedé solo. ¡Ojo! Cuando yo abrí el negocio necesité un garante y mi cuñado me salió. El único, porque nadie... toqué varias puertas y nadie me quería... O sea, que el único que me respondió fue él. Estando peleados.

Alberto J., desempleado, con educación universitaria incompleta, tiene esposa y 4 hijos. Vive con su esposa y su hija menor, ambas con título universitario.

...El estar ocupado, lo reemplazo cuidando a mi nieto pero es feo no tener un ingreso propio. En mi caso es lo más duro de la desocupación. (...) los gastos de la vida cotidiana se resuelven con el aporte del trabajo de mi esposa.

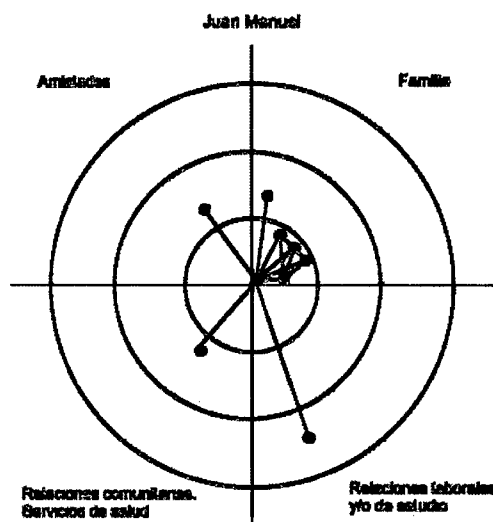


En estos dos casos representados se observa la presencia de una red compacta y reducida, basada exclusivamente en lazos familiares.

Juan Manuel vive con su esposa y sus tres hijos. Sufrió un período de desocupación pero ahora ha conseguido un empleo como docente, a través de sus contactos familiares y de amistad.

...un mundo nuevo que no me quería porque era un hombre de 50 años (...) Y me acuerdo que una cuñada mía, que es psicóloga, me dijo un día ... Me acuerdo que yo estaba haciendo un asado acá un domingo... Me llamó y me dice: Juan Manuel, se me ocurrió una cosa por eso te la comento, porque no desempolvás tus diplomas y tratás de buscar en la docencia, porque es una de las pocas profesiones donde los hombres son muy buscados y, además es una de las pocas profesiones en donde por ahora la edad no va a ser un impedimento. Y bueno, ahí desempolvé mis diplomas y empecé una carrera infernal llevando mis curriculums a todos los colegios habidos y por haber de la zona. Esa fue la etapa de lo que hago ahora, (se recicló) docencia.

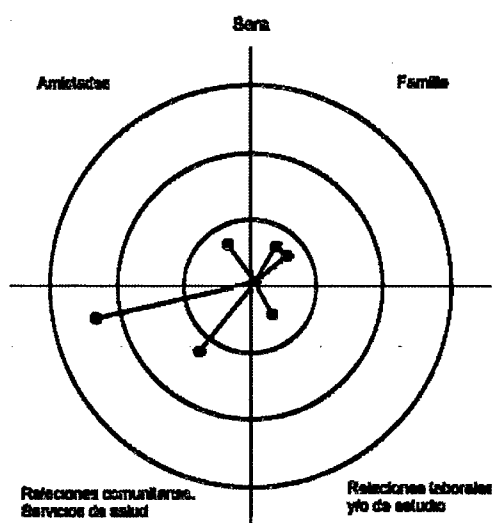
...Siempre tuve una gran colaboradora en Lily - la esposa- que tenía una cantidad importante de alumnos particulares y fue una especie de contención a la falta de un sueldo que, realmente, había sido importante... Sentí una gran compañía en Lily. Y como creyentes, pensábamos que Dios nos iba a abrir una puerta, como en efecto nos abrió...



Esta red, a pesar del peso de los lazos familiares, presenta un nivel de distribución más amplio que los dos casos descriptos anteriormente.

El caso de Sara es semejante aunque, en su entrevista, se puede deducir una red de lazos más amplia que llega hasta el plano formal pues cobra seguro de desempleo. A pesar de haberse empobrecido cuenta con cierta ayuda de sus familiares directos y conserva un grupo de amigas que también le brindan apoyo. Ella, a su vez, colabora con la bolsa de trabajo atendiendo a desocupados.

Mi hijo aporta su sueldo y mi hija está aportando la indemnización y yo, como fui a colegio de monjas, tengo manos maravillosas, como dicen mis amigas. Y yo hago toallitas de linón, todo a mano y otras artesanías. ... mis amigas, pobres, me llaman y me dicen: tengo que hacer un regalito, prepareme una toallita y así...



En este gráfico se observa un caso de escasos vínculos familiares pero con un nivel de distribución en otros sectores sociales que le permiten contar con lazos de apoyo más heterogéneos.

En los niveles pobres, también se recurre a los parientes más cercanos cuando los mismos cuentan con ingresos aunque estos sean exigüos. En algunos casos, la ayuda se complementa con subsidios o aportes de instituciones.

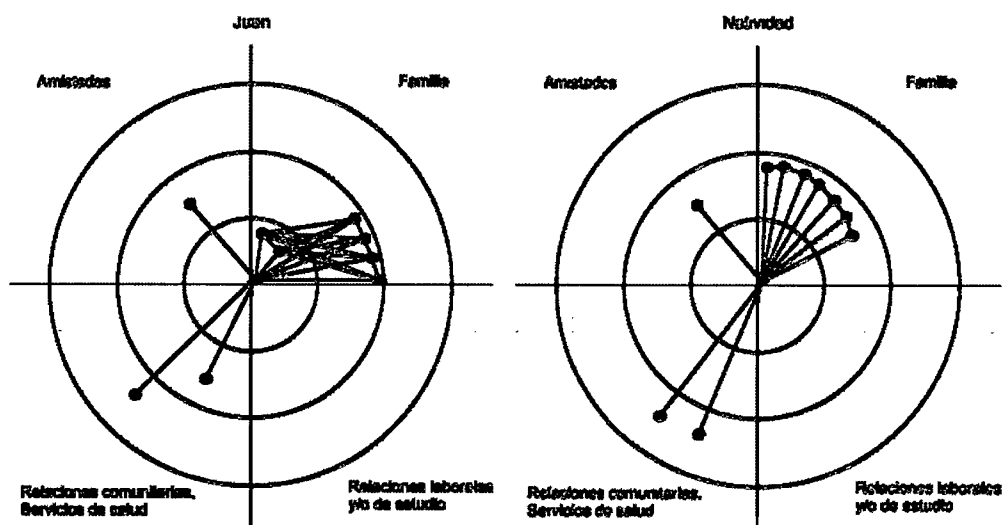
Juan tiene 56 años, fue obrero textil; es viudo y vive con un hijo adolescente.

...Soy viudo, yo vivo acá. Mi hijo casado vive arriba y tengo un chico de 17 años que vive conmigo. Después tengo más hijos pero no viven conmigo... Mis hijos trabajan todos, menos el chiquito que estudia. Acá yo vivo por mis hijos, porque ellos me ayudan y aparte de eso, todos trabajan. (...) y cuando busco trabajo algún amigo me dice: mirá, ahí en Olivos están necesitando gente, en tal parte, la calle, la dirección... y me voy a anotar...

(...) y me arreglo como puedo con la ayuda de mis hijos. Yo acá, todos los gastos de la casa los está pagando mi hijo el que vive arriba, gas, agua, todo...

Natividad, que tiene 61 años, está separado y vive solo..

Vivo en una pieza que me alquila mi hijo. La paga él. Yo no tengo trabajo desde hace varios años. (...) Si estoy enfermo o esas cosas me ayudan mis hijos. Yo me quedo a barrera la remisería de mi hijo. Barro, baldeo, corto el pasto, esas cosas las puedo hacer. Me estoy haciendo mi casita en el terreno que me dio la Municipalidad (...) mi hermano, me dio 100 pesos. Me dice: tomá para hacerte las basesitas. Por que yo sé hacerlo. Y me hice las bases. Ya lo tengo. Ahora me haría falta comprar ladrillos... pero algo hice allí.



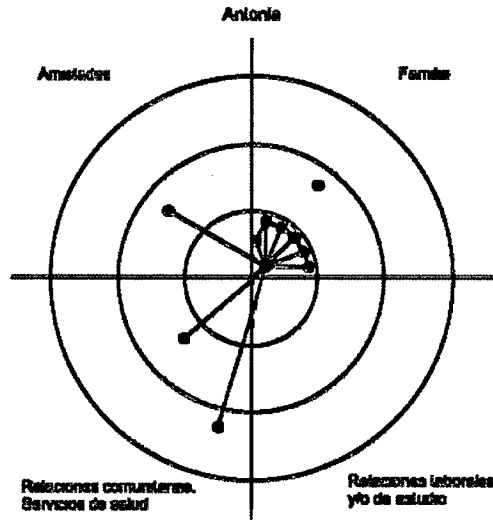
En estos dos casos se observa la presencia de numerosos lazos familiares con el agregado de vínculos de apoyo en otros sectores sociales.

Antonia del Carmen está enferma. Está desocupada, al igual que su marido. Tienen casa propia en la cual viven con sus hijos solteros y su hija casada quien les brinda ayuda material. La Iglesia Evangélica le proporciona ayuda moral.

....desde que quedó sin trabajo mi marido no fui mas a ver mi casa (se refiere a Catamarca). La única que tengo a mi lado es ella (la hija) y el único que trabaja es el marido de ella. Que está manteniendo la casa con los impuestos, con todo.

...a veces me pongo depresiva pero hay veces que viene gente de la Iglesia Evangélica y me hablan y me dan ánimos. Incluso a veces me voy a la iglesia también, me siento bien. Cuando yo estuve re mal me fui ahí porque esa gente como que me dieron fuerzas para seguir adelante. Y sí, a veces los

domingos voy porque me siento bien. Y ahora no estoy yendo porque están construyendo la iglesia pero siempre viene la gente a visitarme. Los pastores, me llevan en auto. Me invitan. Como para sacarme un poco. Si me quedo sola me manijeo... Y así estoy pasando mi vida.



El gráfico nos muestra un caso de red heterogénea con fuertes lazos familiares pero con fuentes de apoyo en el sector de la religión, de las amistades y de las instituciones de la salud.

En el caso del matrimonio de Juan Carlos y Marta, se cuenta sólo con el ingreso de ella que trabaja como empleada doméstica. Los hijos, que viven con ellos (uno trabaja en un supermercado y el otro en una estación de servicio) también colaboran, aunque esta ayuda está restringida por sus propias necesidades.

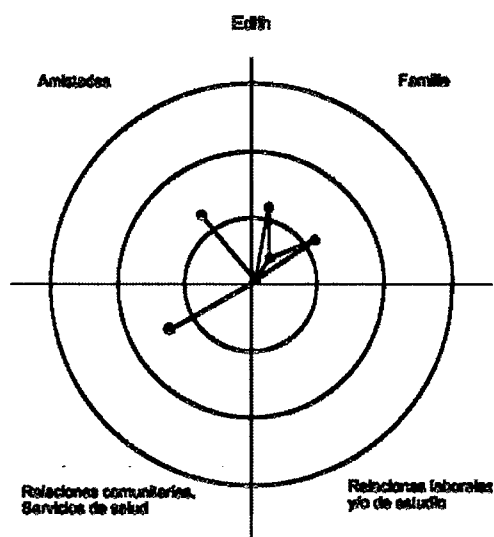
...con lo que ella gana nos vamos rebuscándola... mi hijo vive arriba pero aporta poco por que tiene su casa. El otro cuando consigue algo siempre algo nos tira, nos ayuda pero se tiene que vestir, tiene que dejarse para viajar él y todo eso. No se puede pedir mucho, tampoco.

Marta su esposa agrega: para comer obteníamos, siempre vamos... Antes el hijo que vive arriba nos ayudaba y después ese que teníamos soltero también. Ellos han sido de trabajar siempre, de chicos. Y nos han ayudado pero ahora, claro tienen su familia y no. Hay que ayudarlos a ellos ahora. Incluso ella también (la hija). Que pañales, que esto, que lo otro....

Cuando el informante no tiene familia, se encuentra alejado de ella o sus parientes no cuentan con medios para auxiliarlo recurre a otros circuitos de ayuda que incluyen a vecinos y organizaciones locales.

Edith es una buena modista de 66 años que vive con su hijo desocupado. Sus hijas viven lejos

Soy pensionada y busco trabajo, y empecé a contarle a las vecinas. Una vecina me dijo: hoy, están de moda las abuelas. Sí, porque nosotras salimos a trabajar y necesitamos que nos cuiden a los chicos ¡qué mejor que una abuela! Le pregunté cuanto cobraban y me vine a la bolsa de trabajo. Y, aquí me dieron otra sugerencia que acepté que es hacer disfraces para chicos del jardín....



En este caso, el gráfico representa una red con lazos de apoyo familiares y algunas fuentes de apoyo en el plano de las amistades y de los servicios comunales.

Jorge es separado y hace cinco años que vive solo. Tiene estudios terciarios, ha hecho trabajos administrativos en diferentes lugares y ha sido corrector en La Prensa y en radio Nacional. No tiene familia de ningún tipo y vive en la calle. Recurre a la ayuda de amigos que le dan alguna changa para hacer y al apoyo que le brindan ciertas instituciones parroquiales que tienen comedores y lugares de reunión.

Y, me arreglo a partir de algunos amigos míos que me dan alguna changa, alguna cobranza, les pago los impuestos, les hago algún trámite, y con eso me gano 20 ó 30 pesos... bueno, ayer, fui a hacerle algunas diligencias a este amigo, después me fui caminando...a Recoleta (Iglesia de la Inmaculada Concepción ubicada a una cuadra de Cabildo y Juramento) donde dan la merienda. Y después a lo noche vine para acá y fui a la casa de una amiga mía. Y ahí, dormí

No todos los días tengo alojamiento pero, más que todo, me salvo los fines de semana.

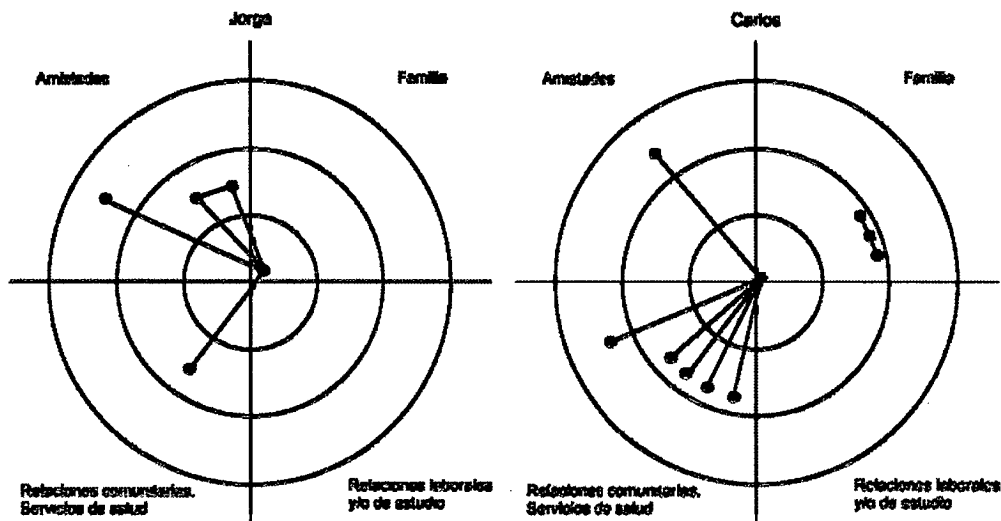
Para comer, a veces vengo acá los sábados, a veces voy a comer a Olivos, a veces voy a comer con las monjitas de La Cava o sino con los curas de Olivos.

Carlos tiene 55 años y es hijo único de padres fallecidos. Es separado y tiene una hija y dos nietos a los que ve poco. Ha hecho estudios secundarios y llegó a tener un cargo de supervisor en Aluar. A pesar de haber tenido buenos trabajos, ahora está desocupado y vive en la calle. Duerme en la Guardia del Hospital de San Isidro pues es amigo del personal de enfermería. Recurre a la ayuda de instituciones que le dan de comer y a conocidos que le dan trabajo.

De repente uno se pone a cuidar autos, de vez en cuando, con gente conocida, hace algún tipo de trámite. Después, nos ayuda mucho ese tipo de sociedades, como Cáritas y eso, que nos proveen de lo que uno, evidentemente, no puede conseguir por cuenta propia.

Hay comedores en Tigre, hay en Beccar, en Olivos. Nos vamos turnando porque, digamos, un poco por cambiar de aire y otro poco porque uno sabe que, en distintos lugares, la gente va a tener distintas necesidades, entonces uno trata de no ocupar puestos fijos porque... dejar un lugar para otro. Tratando de obrar con un criterio de que sea para todos y no para uno.

Nos quedamos en la Guardia sentaditos, tranquilos, sin molestar. Nos dejan tranquilos. Antes estábamos en San Fernando pero ahora privatizaron, entonces ya no nos dejan ni entrar.



En estos dos casos están representados dos actores que cuentan con escasos o nulos lazos familiares pero que buscan apoyo en amistades e instituciones cercanas y lejanas.

Para finalizar, exponemos el caso de la **Agrupación 50-60** que es un buen ejemplo de red amplia. En los testimonios de estos organizadores se pueden ver diferentes casos de desempleados, con distintas reacciones frente al despido y la desocupación.

... te cuento mi caso –dice Mario– en mi caso, yo tuve total apoyo de mi familia. Lo que pasa que a mí me agarró a una edad en la cual, mi hijo ya se había recibido de ingeniero, mi hija ya se había recibido de licenciada en publicidad, mi esposa es vicedirectora de una escuela; yo tenía mis reservas... Hugo acota: ...Pero hubo gente que se murió por esto; conocí un tipo que se murió. Más o menos a nosotros nos pasaba lo mismo. Mi familia también me apoya, pero hay casos en que se disuelve la familia, se pudre todo, cada uno por su lado. Suicidios. Hay una mujer que quedó sin trabajo el marido y ella; el marido se tiró abajo del tren y ella, aparte la agarró El Hogar Obrero y la quiebra; todas cosas negativas. Pero en la mayoría de los casos, disuelve la familia esto, pero ninguna duda. En el caso mío particular también lo mismo que a él, hemos sido apoyados totalmente por nuestras familias pero eso no quiere decir que le mayoría sea así.

José alega: *–Pero hay una situación muy brava, que cuando uno está desempleado, yo nombro al club porque voy siempre; voy todos los días; yo soy soltero y vivo con mi mamá; ellos por ahí no hablan de instituciones así. Vas al club, estás despedido y todos te quieren pagar la Coca Cola o el vaso de vino o la comida y vos te sentís como que ya sos distinto al resto y no querés. Y entonces tenés que laburar; no querés ir a hacer un piquete a la calle que te den \$150. –Querés laburar en lo que sea. Yo laburé de obrero en la casa de uno de enfrente, una casa de materiales de plástico que hacen las manijitas y todas esas cosas. Le digo: “Nilo, dame laburo, lo que vos quieras”. “Pero por ahí tenés que barrer, Daniel”. “Barro”. Y fui y barri durante 2 meses que reemplacé a no sé quién y fui y lo hice porque tenés que laburar, no interesa de qué.*

Mario insiste: *–Les voy a contar algo que es importante para que ustedes tengan un paneo de lo que es el país. Nosotros, ... de la Asociación, ustedes no saben las cartas de ... que nos llegaban de diferentes partes del país y les digo los números porque nosotros tenemos las estadísticas. San Nicolás, Gran Rosario, Río Cuarto... Lo que fué San Nicolás y Rosario fue terrible. Cartas desgarradoras porque hay que poner las cosas en la balanza; ustedes como sociólogas lo tienen que entender. Yo tengo subalternos míos que los echaron y otra gente porque una cosa es quedar a los 54, 55 años ... y otra cosa es quedar a los 46, 47 con chicos en edad en la secundaria, con chicos que dependen de uno y que es fundamental la contención de ese adolescente. Yo sé de familias ... que se separaron; los chicos arrancaron por un lado, se separaron. Había tragedia, que eso nadie lo cuenta y nadie lo dice.*

Hugo: *—Las enfermedades.*

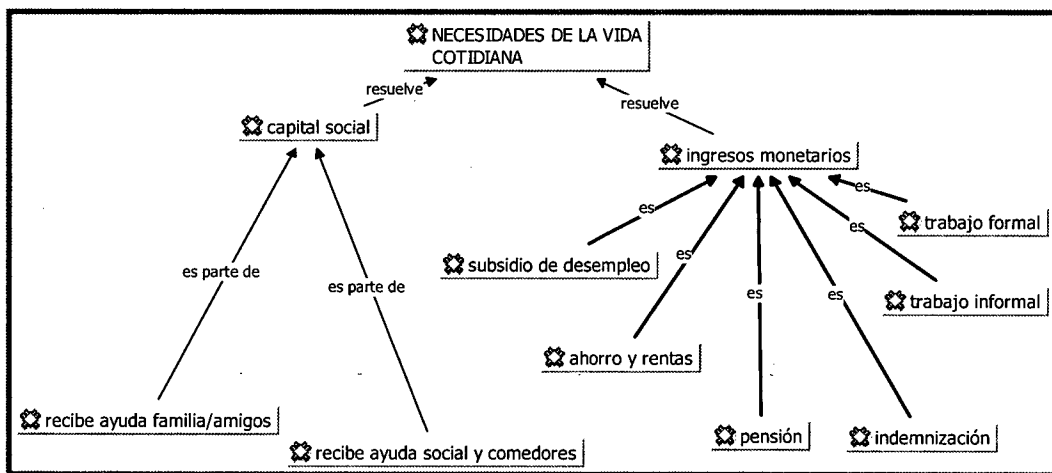
Nuevamente Mario: *—¿Vos te acordás ese tipo de San Nicolás? Yo la leo, nos pusimos a llorar los dos; era para ponerse a llorar. Porque era diferente. El caso nuestro que nos agarró, nos agarró con nuestros hijos criados. ¿Sabés lo que a mí me hubiera costado de esto con mi hijo en la secundaria, con mi hija en la secundaria? Y yo qué sé de qué hubiera terminado. Se me desbandaba la familia y mis hijos podrían haber caído en la droga, en cualquier cosa. Esto es importantísimo: el momento puntual de la situación.*

A lo largo de este capítulo, hemos visto que las redes de apoyo con que cuentan los actores tienen dimensiones variables: encontramos una gama que va desde la red íntima, familiar, pequeña hasta las formas amplias de redes difusas con alcance nacional. Pudimos ver también, que el uso de los diferentes tipos de redes tiene una profunda relación con el contexto económico social en el que se desenvuelven los individuos.

CAPÍTULO VIII - ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA Y VIDA COTIDIANA DE LOS ACTORES.

La desocupación es una instancia difícil para resolver las necesidades de la vida cotidiana. Los consumos que los entrevistados deben realizar para su subsistencia son resueltos, a partir de algún tipo de ingreso monetario formal o informal o a través de transferencias desde las redes apoyo social: el capital social.

Grafico Nro. 1



En el capítulo anterior nos hemos referido, en forma extensiva, a los intercambios y transferencias que circulan en el interior de las redes de apoyo social en las que participan nuestros informantes; por ello, sólo presentamos una breve descripción de las mismas, al describir los componentes que influyen en la resolución de los gastos de la vida diaria.

Hay once de los informantes que componen el corpus de esta investigación cuyas familias les transfieren recursos, pero debemos tener en cuenta que, para siete de los casos estudiados, la familia está a su cargo, o debe ser ayudada económicamente por ellos, razón por la cuál se genera una mayor presión sobre los individuos que transitan por esta situación crítica. En el caso de Edith, su hijo se separó y está desocupado por lo cual se vino a vivir con ella

Alberto O. y Antonia, tienen hijos menores que viven con ellos pero, a su vez, el yerno debe mantener la casa en la que viven todos ¡Pobre, mi yerno! Él nos da hasta donde puede.

Cristóbal tiene once hijos pero sólo tres viven con él. Uno que tiene 16 años y una hija que tiene 12 años. Y una que tiene..., está estudiando, todavía no terminó los estudios, tiene 18 años. ... Y, bueno, me ayudan mis hijos. Todos me ayudan, de poco pero me ayudan. Y así. Para comer, todo. Además, en la misma casa, viven dos nietos que ellos deben cuidar porque la madre trabaja, sin retiro, en una casa de familia y viene sólo los fines de semana.

Juan Carlos y Marta viven con tres de sus cuatro hijos. Uno trabaja bien, el más grande, el otro cuando encuentra. El otro, más chico, nada que ver. Iba al colegio y ahora dejó de ir. Cuando no tenían trabajo. Para comer obteníamos siempre... Antes, el hijo que vive arriba nos ayudaba y, después, ese que teníamos soltero, también. Ellos han sido de trabajar siempre, de chicos. Y nos han ayudado, pero ahora tienen su familia, y no. Hay que ayudarlos a ellos, ahora.

En algunos casos, nuestros informantes refieren ser ayudados por amigos como se desprende, por ejemplo, del relato de las dos personas que viven en la calle, a los que los amigos les encargan trabajitos menores como pagar impuestos o lavar un auto.

Como claramente se desprende de la red semántica presentada en el gráfico Nro 1., vemos que los ingresos monetarios provienen de: un subsidio por desempleo⁸¹, como es el caso de Sara: *ahora estoy cobrando el seguro de desempleo, que me lo van bajando y estoy aterrada porque es repoco; empecé cobrando 300, ya me lo pusieron a 250 y, cada vez que voy a cobrar, tiemblo; esto es hasta febrero;* un trabajo, ya que algunos han vuelto a emplearse, tal como Juan Manuel que trabaja en la docencia o Juan Carlos que ha vuelto a trabajar en una estación de servicio; una pensión a la viudez, como la que tiene Edith o la que espera lograr Sara; la sobrevivencia a partir de un emprendimiento, tal como el que lleva a cabo Alberto P: *eso me alcanza para sobrevivir. Para pagar el alquiler, la luz, el gas, todo, comprar mercadería... Pero no salirme para nada de eso. Para vivir nosotros dos, comer...* o, con más o menos suerte todos aquellos que habían

⁸¹ La Ley de Empleo, aprobada en 1991, fue la primera de una serie de transformaciones en la regulación laboral. La misma incorporó el seguro de desempleo e introdujo diferentes modalidades de contratación temporaria —sujetas a aprobación sindical en los convenios colectivos— que involucraban la eliminación o reducción de aportes patronales, sobre todo en relación a la indemnización y seguridad social.

El seguro de desempleo cubría solo ciertos sectores del mercado formal, lo que explica su escasa cobertura, 6% de los desocupados. (Altimir, et al., 1999; SIEMPRO, 2001.) A solicitar este seguro tienen derecho aquellos trabajadores despedidos sin causa justa de un empleo registrado y que hayan hecho aportes a la seguridad social durante al menos 12 meses de los 36 previos al despido. Cubre a los asalariados incluidos en la Ley de Contratos de Trabajo, por lo que excluye a los trabajadores de la construcción, el servicio doméstico, el sector público y las actividades rurales. El mismo consiste en un subsidio mensual que no puede extenderse más allá de un año.

sido echados de las empresas privatizadas e iniciaron distintos tipos de micro-empresarios: empresa de remises, kiosco de venta de diarios, fábrica de escobas, etc. En otros casos, se logra a partir de trabajos esporádicos y changas como los que hacen los albañiles o aquellos entrevistados que viven en la calle.

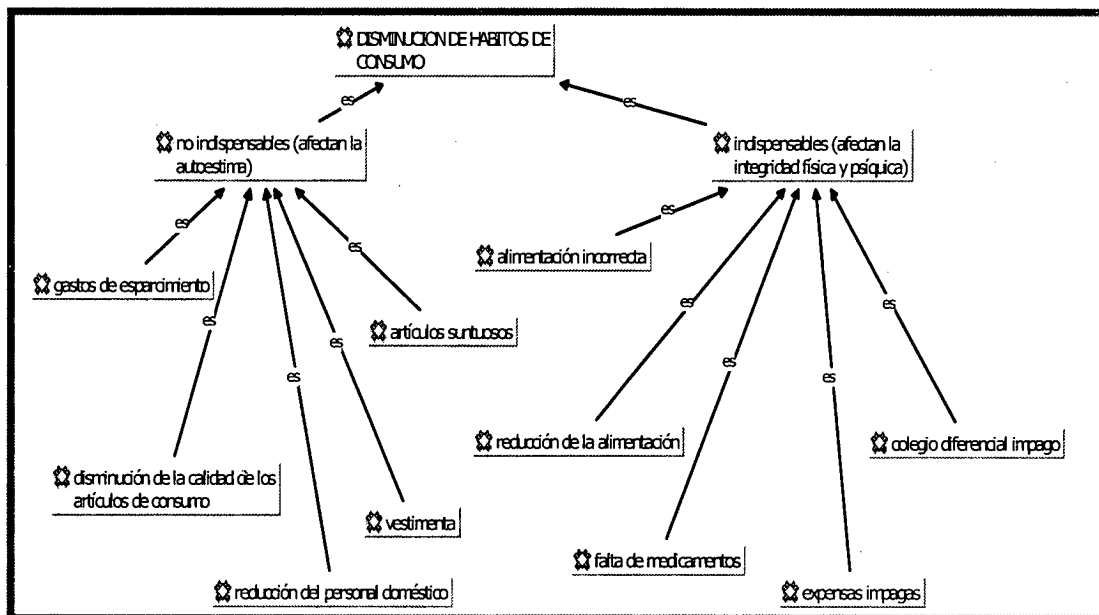
Algunos de los informantes viven de la indemnización, de ahorros previos ó de alguna propiedad alquilada. *Teníamos una reserva*, nos dice un entrevistado, *yo tuve muy buen trabajo toda mi vida y, pese al corralito y al corralón, bueno, uno algo recupera de lo que tenía guardado*. Miguel tiene varias propiedades: *yo percibo alquileres. Yo hago los contratos, las garantías; todo eso lo hago yo*.

Con respecto a aquellos actores que cobraron una indemnización, algunos de ellos, la invirtieron en la búsqueda de una salida laboral alternativa, “poner un negocio” pero tres de los cuatro que optaron por esta opción fracasaron siendo impactados por “un segundo fracaso” muy difícil de remontar. De esta situación encontramos varios ejemplos: Sara puso un negocio de venta de regalos que debió cerrar a los tres años; Alberto J. tuvo, durante cuatro años, una librería y papelería que no resultó rentable; igualmente, Carlos nos cuenta: *había cobrado indemnización, puse un negocito, me fue mal, desgraciadamente. En épocas del '87, Alfonsín. Había puesto una casa de relojería y bijouterie*. Otros, la utilizaron para la supervivencia cotidiana (*mientras me duró la indemnización, más o menos me manejaba, pero después lo sentí*) o bien, la gastaron en el pago de deudas y alquileres. Es esta la situación del mismo Carlos que pudo alquilar mientras duró lo que le quedaba de la indemnización. *Había que vivir, pagar alquiler hasta que se pudo. Hasta que uno perdió ya el paso en eso también y no pudo pagarse un techo. Además, tenía algunas deudas que pagar y pagué las deudas. Quise quedar a cero. Es mejor vivir tranquilo*. Algunos de los que debieron consumir su indemnización, constituyen los casos más extremos que dependen de las redes de asistencia social para resolver sus necesidades más urgentes y son aquellos que reciben transferencias en especie como es el caso de la alimentación a través del sistema de comedores.

Asociadas a los ingresos, se encuentran las estrategias de consumo que se realizan en los hogares de los actores sociales para lograr la subsistencia. La mayoría del grupo entrevistado ha debido cambiar sus pautas de consumo con el fin de disminuir los gastos del hogar. En este sentido y dependiendo de las condiciones socioeconómicas previas,

ellos han suprimido desde gastos considerados de “lujo” como: “quedarse con un solo automóvil” o bien, “no contratar servicios de personal doméstico, jardineros, etc.” hasta la supresión de artículos de primera necesidad de la canasta básica de alimentos y medicamentos lo que pone en riesgo la salud de algunos de nuestros informantes y su familia.

Gráfico Nro. 2



Antonia, por ejemplo, no puede mandar al hijo al colegio especial, que éste necesita debido a su falta de madurez. Asimismo, nos dice:

y se come, señora, le diría al mediodía, cada tanto, porque no se puede poner dos veces la mesa. Nos arreglamos con lo que podemos. A veces tomamos mate. A veces tomamos cualquier cosita que queda de la noche. Más que todo, se le da de comer al nene. Porque el nene mío, el más grande, el que va al colegio, él come en el colegio.

Los informantes que cambiaron sus hábitos de consumo alcanzan a diez y siete y han referido que los disminuyeron (quince), que compra cosas mas baratas uno y que utiliza menos servicios, otro. Por último, tres entrevistados indican no haber modificado su patrón habitual de consumo, por contar con activos que le permitieron mantener su nivel de vida.

En este contexto resulta útil el concepto de activos⁸² por que permite observar los grados variables de posesión, control e influencia que los individuos tienen sobre ciertos recursos y las estrategias que desarrollan para movilizar, invertir y transformar un tipo de capital en otro. Permite conocer la visión de los actores, examinar los recursos con que cuentan los hogares y las estrategias que los movilizan, con el fin de preservar el nivel de bienestar que habían alcanzado o bien, reducir su vulnerabilidad frente a determinados riesgos. También, permite captar las dificultades que se presentan a los hogares o individuos para acumular o conservar los recursos necesarios para afrontar los cambios en el curso de la vida y los entornos desfavorables o inestables, ya que, la capacidad de acumulación y movilización de activos por parte de los actores, está determinada por la *estructura de oportunidades* brindada por el Estado, el mercado y la familia. Es así que la configuración de recursos (activos), que pudieron sumar los informantes durante el curso de sus vidas, previamente a la instancia de la desocupación, condicionarán el tipo y la calidad de los recursos que puedan movilizar para generar estrategias de sobrevivencia diferenciadas.

El concepto de vulnerabilidad, por otra parte, se asocia con la cantidad y calidad de los recursos que controlan los individuos y familias en el momento del cambio, así como con la posibilidad de utilizarlos en nuevas circunstancias económicas, sociales, políticas y culturales que van definiendo este proceso. Por ello, presentan distintos grados de vulnerabilidad aquellos hogares, familias o personas que padecen desventajas económicas (falta de ingresos, problemas de vivienda, etc.), socioculturales (por ejemplo, menor acceso a la educación, la capacitación, la información, etc.) y de organización (escaso desarrollo de redes y organizaciones sociales) en tanto se encuentran frente a un medio que presiona sobre sus capacidades (CEPAL, 1999).⁸³

⁸² El concepto de activos fue desarrollado por Caroline Moser.

⁸³ La ecuación que vincula las tres nociones –vulnerabilidad, activos y estructura de oportunidades– permite investigar problemas de vulnerabilidad en los diferentes grupos sociales distribuidos a todo lo largo del sistema de estratificación (Filgueira, C., 1999). El numerador representa la posesión, control y administración de recursos materiales y simbólicos que permiten al individuo funcionar en la sociedad. El denominador de la ecuación está constituido por las estructuras de oportunidad que ofrece el mercado, el Estado y la sociedad. Las estructuras de oportunidades se definen como probabilidades de acceso a bienes, a servicios o al desempeño de actividades. El término estructura refiere al hecho que las rutas de acceso al bienestar están estrechamente ligadas entre sí de tal modo que el acceso a ciertos bienes, actividades o servicios provee recursos que facilitan, a su vez, el acceso a otras oportunidades.

Poseer una vivienda (capital físico) y mantenerla se constituye un activo de importancia para la resolución de la integridad bio, psico, y social de los individuos y de sus familias.

Uno de nuestros informantes posee y habita una vivienda de lujo, -deberá venderla y "achicarse" para garantizar su subsistencia: Y la casa la tenemos en venta porque bueno, son 310 metros... Con 100 metros cuadrados viviríamos bárbaro. Lo que pasa es que es lindo vivir aquí.

En casa de buena calidad lo hacen cinco de los entrevistados, pero a una de ellas, Sara, le pesa un juicio de desalojo por falta de pagos de expensas, En una casa modesta viven nueve de ellos. En situación de vulnerabilidad o precariedad de la vivienda, ya sea porque la estructura de la vivienda es mala o por que alquila o vive en una vivienda prestada, moran cuatro de nuestros informantes. Por último dos casos viven "en la calle" –la falta acumulada de activos como, trabajo, familia, y vivienda propia– generan una situación de extrema vulnerabilidad en ellos. Duermen en la sala de guardia de un hospital, un "no lugar"⁸⁴ físico y también social que es descrito por uno de ellos de la siguiente manera *"siento vergüenza por esta situación, la gente me mira con desconfianza, que quiere que le diga, yo siempre he trabajado, soy un trabajador..."*

En síntesis, además de las características que poseen las viviendas de los entrevistados, la titularidad de la misma y la situación habitacional, impactan sobre las biografías de los actores generando diferentes grados de vulnerabilidad.⁸⁵

Un activo/recurso de importancia para la resolución de las contingencias de los actores y sus hogares, es la seguridad social. Se observó que, al quedar fuera del mercado laboral formal, las personas carecen de este recurso, particularmente en lo que hace a la protección de su salud a partir de la desregulación del sistema de obras sociales y la declaración de la emergencia sanitaria.⁸⁶ Es así que, la mitad de los informantes perdieron la obra social en la que se atendían sanitariamente al momento de su desocupación. Dos nunca tuvieron una obra social y doce se dirigen al hospital o la sala para atenderse. La

⁸⁴ Augé, Marc (1994) Los no lugares. Una antropología de la sobremodernidad, Barcelona. Gedisa

⁸⁵ Se define a la vulnerabilidad como la "inseguridad en el bienestar de los individuos, hogares y comunidades frente a un contexto en proceso de cambio y, de manera implícita, la capacidad de respuesta y resistencia frente a los riesgos que enfrentan durante esos cambios negativos. Los cambios en el contexto que amenazan el bienestar pueden ser ecológicos, económicos, sociales y políticos y pueden tomar la forma de shocks repentinos, tendencias de largo plazo o cambios estacionales" (Moser, 1998).

⁸⁶ Ver Anexo II. Sobre alcances de la Emergencia Sanitaria.

obra social es utilizada por siete de ellos y uno se solo refiere a la consulta de un médico particular. Ya hemos presentado numerosos ejemplos de sus carencias en el sistema de salud, cuando hablamos del mismo en el capítulo correspondiente. Tal es el caso de Alberto P. que tiene sólo un servicio de emergencias y una obra social de un sindicato con pocas prestaciones; o de Alberto O. que pasó de la obra social de camioneros a concurrir al hospital público. Lindor, a partir del momento que queda desempleado, no tiene obra social. *Sabía tener en el sindicato, antes. Pero ahora, como no trabajo, así que no tengo obra social. Y de entonces no fui al médico. Y, sino, voy aquí a la salita. Atienden bien ahí.*

Algunos han podido conservar la mutual, como Miguel que nos dice: *Hay cosas que no se pueden bajar, son muy difíciles de bajar, como la medicina prepaga y los impuestos. A la medicina prepaga ahora me la pago yo, por ahora sí, y de ahí al hospital porque todo lo intermedio no sirve. Seguiremos mientras se puede pero es mucha plata.*

Igualmente, Graciela confiesa que le resulta difícil acceder a cosas que antes eran accesibles. *El mismo hecho de que la obra social la pague yo y no me la paguen, parece mentira pero es mucho. Espero no tener que usarla pero no tener obra social me parece un descontrol.*

Con respecto a los aportes al sistema previsional, otra pata de la seguridad social, entre los que realizaron aportes y podrían jubilarse se encuentra la tercera parte de los informantes y son siete. Los que realizaron aportes pero la legislación vigente no permite que puedan jubilarse, se encuentran once del grupo. Los que nunca han realizado aportes son tres. Esto indica que, al momento de la entrevista, el grueso de los desocupados no estaba en condiciones de paliar su situación mediante una jubilación o pensión.⁸⁷

Nueve de ellos nos han indicado que les gustaría acceder a una jubilación. Sólo dos indican que no les interesaría esa posibilidad y cuatro que dependería del monto de esa jubilación.

⁸⁷ Ver en Anexo II. Alcances e impactos de la reforma previsional.

SOBRE EL TIEMPO LIBRE. LA ÉTICA DEL TRABAJO Y LA ÉTICA DE LA OCUPACIÓN

El tiempo libre y su significación toma importancia al analizar la vida cotidiana de los informantes porque observamos que muchos de ellos eludían esta cuestión o bien, otros solo indicaban realizar alguna actividad esporádica y sus respuestas aparecían cargadas de una cierta valoración negativa sobre esa acción.

Miguel nos dice que conserva pocos amigos y, circunstancialmente, se encuentra con ellos ya que prefiere salir solo con su esposa. *Me he replegado mucho. No tengo ganas de ir por ahí: ¡Ay! ¡Vení, que nos vamos a divertir como locos! No me interesa demasiado andar ja, ja, cuando andamos todos pensando en otras cosas.*

Una explicación a esto la podemos encontrar en el análisis de la ética del trabajo y de la ocupación. En efecto, la ética del trabajo ha identificado al mismo con la virtud y la dignidad del hombre. Como toda ética, promueve un conjunto de creencias acerca de lo que está bien, provee normas de comportamiento y afirma ideales que tienen que ver con la iniciativa, la laboriosidad, la capacitación y la actividad; también propone criterios para la evaluación de la conducta. Esta valoración positiva del trabajo tiene una fuerte raigambre en nuestra cultura, lo que hace surgir la pregunta acerca del destino de este compromiso ético llegado el momento del retiro. Como contrapartida, este mismo sistema de valores contribuye al derrumbe moral de aquéllos que se ven impedidos de trabajar cuando aún “deberían” hacerlo.

Carlos, por ejemplo, nota cambios en su estado de ánimo. Uno no es tan receptivo ni tan comunicativo como antes. *Uno trata, no de aislarse y ser huraño, pero sí de no... Porque, un poco, también, el rechazo es del grupo social hacia uno. Parece que fuera una mácula no tener trabajo. Yo creo que, no es culpa mía haberme quedado sin trabajo. Yo siempre fui un buen profesional y siempre di lo mejor que tuve...*

Al salir del mercado laboral, el compromiso con la ética del trabajo debería extinguirse para dar paso a la aceptación del ocio como estilo de vida moralmente deseable. Sin embargo, esto no ocurre así. La ética del trabajo no es abandonada sino que sufre un proceso de transformación que permite la continuidad moral entre el trabajo y el retiro. El caso de la jubilación –por ejemplo– entendida como derecho adquirido, legitima la obtención de un ingreso económico sin necesidad de trabajar. Esta legitimidad radica en los años de trabajo productivo y en los aportes efectuados durante los mismos al

sistema de Seguridad Social. En este sentido son los mismos principios éticos los que avalan tanto la vida laboral como la del retiro. Es por ello que se reitera; en las distintas investigaciones realizadas se evidencia la conformidad del jubilado con su retiro cuando éste se produce a la edad y en el momento adecuados. Por el contrario, como se ha señalado a lo largo de esta tesis, encontramos que esto no sucede así cuando el retiro es compulsivo (prejubilaciones) o cuando se trata de trabajadores desocupados.

La continuidad moral entre el trabajo y el retiro tiene otro basamento que la sustenta en la denominada ética de la ocupación cuya función es adaptar la vida del retiro a las normas sociales prevalentes que establecen como ideal el estilo de vida activo y comprometido. Una vez declarados prescindibles en cuanto a su capacidad productiva, los individuos podrían dedicarse al ocio como un tiempo de gratificación pura y dedicarse a la vida contemplativa. Sin embargo, esto no es así y el tiempo comprometido en tareas que implican responsabilidad sigue siendo altamente valorado.

Si tenemos en cuenta que lo que caracteriza la vida auténticamente adulta es el compromiso con el trabajo, las actividades llevadas a cabo luego del retiro deberán reproducir algo de su estilo para ser consideradas una ocupación legítima; es decir, deberán ser actividades consideradas serias a las cuales se dedica un tiempo establecido; en realidad, son deseables aquellas análogas al trabajo. Lo importante es que reeditan el ciclo tiempo ocupado/tiempo libre de la vida adulta. De esta manera aquéllos que están fuera del mercado de trabajo pueden también tener su tiempo de ocio plenamente justificado para dedicarlo al descanso, a dormir una siesta o a leer.

Se da la paradoja de que, al tener tiempo libre no lo aprovechan. Uno de nuestros entrevistados, al saber que iba a quedar sin trabajo, fue a la librería y compró libros.

El librero no entendía nada porqué compraba tantos libros. Le tiré una lista que había estudiado de Clarín literario y de otras editoriales y me llevé un tanto así de libros, porque yo leía mucho. Y esos libros están ahí, sin leer... Y, cuando no tenía el tiempo, leía más. Porque la cabeza te va para otro lado. Empezás a leer un libro y pasan las hojas y no leés; vos estás pensando en otra. Dejé de leer... Hay cosas que te cambian... Yo dejé de hacer cosas.

La pregunta a contestar sería ¿qué hace la gente con la ética del trabajo, cuando ya no trabaja? Los teóricos del curso de la vida han identificado varias condiciones que facilitan la transición de un estado al otro. Por ejemplo, las transiciones son más fáciles

en la medida que la nueva posición tenga un rol bien definido, o proporcione la oportunidad de lograr metas sociales valiosas o cuando conlleva un programa de socialización formal. Las transiciones (ritos de pasaje) son más fáciles cuando las creencias son continuas entre las dos posiciones, es decir, cuando la acción en la nueva posición se construye sobre o se integra con los valores existentes de la persona. La continuidad moral es un beneficio para el individuo que está en transición y también lo es para la comunidad más amplia. Al retirarse, la investidura emocional de y el compromiso con, la ética del trabajo debería por derecho extinguirse para dar lugar a la aceptación del ocio como un estilo moralmente deseable.

Así nace la recomendación para que los trabajadores “viejos” aquellos que transitan sus cincuenta, sean “educados para el ocio”, como la preparación para la jubilación, a diferencia de otros tales como los beneficiarios del bienestar social (planes de inserción, seguros de desempleo, etc.) que se mantienen fuera del proceso productivo, cuya inactividad merece la censura moral y a quienes se les da apoyo financiero de muy mala gana (Beck, 1967); se considera que la inactividad de los jubilados ha sido ganada en virtud de haber sido productivos anteriormente. El estado de veteranía (Nelson, 1982) justifica que se reciba dinero sin trabajar y vuelve al retiro consistente con el sistema de prestigio social dominante.

Basándose en la convicción de que “ser jubilado es más que ser desempleado”, que la jubilación ubica socialmente a aquéllos que no tienen trabajo y les otorga reconocimiento, la Agrupación 50-60 emprendió una lucha a favor de la jubilación inmediata de aquellos desocupados que tuvieran 30 años de aportes y de aquéllos que tuvieran la edad para retirarse aunque no hubieran terminado de aportar. El resultado de esta gestión fue que se aprobara, en el Congreso, un proyecto de ley de jubilación anticipada.

La ética de la ocupación es legitimar el ocio del retiro. Un ocio sin la eventual obligación de trabajar es una característica anómala de la vida adulta. Exceptuando a los ricos ociosos y a aquellos incapaces de ejercer un trabajo, pocos adultos escapan de la obligación de trabajar. Las políticas sobre el retiro, sin embargo, están diseñadas para excluir a los trabajadores mayores de la fuerza laboral. Además, los prejuicios con respecto a la edad cierran las oportunidades de un empleo posterior. ¿Cómo puede

nuestro sistema de valores defender esta situación —el retiro— cuando por otra parte confiere honores a la gente que trabaja y que trabaja duro?

LA ÉTICA DEL OCIO

Estos conceptos nos resitúan ante la creencia generalizada de que el trabajo es actualmente la institución social más importante y que la pérdida del rol laboral ocasiona una severa crisis de identidad en los individuos, al destacar la naturaleza y el significado cambiantes del trabajo y el ocio en la sociedad. Es así que se suele señalar que el trabajo ya no es más un interés central en la vida de los hombres sino sólo un medio para ganar el dinero necesario para disfrutar del ocio.

“En las sociedades griegas el lugar del trabajo se basa, en última instancia y con toda coherencia, en una idea o, como se diría hoy, en una concepción del ser humano: el ser humano es un animal racional y su sino es desarrollar esa razón que lo hace hombre y lo asemeja a los dioses. Ejercitar la razón supone, en el orden teórico, dedicarse a la filosofía y a la ciencia; en el orden práctico, proceder conforme a la virtud; y en el orden político, ser un excelente ciudadano. Se trata de usar con excelencia nuestras facultades y esto sólo es posible siendo libres, desarrollando actividades que tienen un fin en sí mismas y no fuera de sí. La verdadera vida es la vida del ocio y el objeto de la educación es prepararse para vivirla.” (Medá 1998)

Para los griegos el ocio y la contemplación eran las actividades más elevadas, mientras que el trabajo, a cargo de los esclavos, era inapropiado para aquellos que deseaban cultivar su mente practicando las virtudes y considerando la verdad. En una línea de pensamiento similar, para el Génesis, el trabajo es una maldición, un castigo divino por el pecado de Adán, la salvación del hombre está en la fe y la oración.

Una versión renovada de estos principios morales parece haber dado lugar a una nueva ética del ocio que, según algunos pensadores, ha reemplazado la anterior centralidad del trabajo de las sociedades actuales, situando al ocio como interés esencial de la vida. En su análisis de la sociedad postindustrial, D. Bell (1973) afirma que ésta se fundamenta esencialmente en la utilización del conocimiento y la información y en la especialización del trabajo intelectual, a partir de las cuales se desarrollan nuevos estilos de vida caracterizados por la búsqueda de la autoexpresión y el perfeccionamiento

individual. Si la analizamos juntamente con el desarrollo tecnológico que ha dado como resultado semanas laborales más cortas, vacaciones y jubilaciones, que permiten disponer de más tiempo libre, la perspectiva de Bell parece acercarnos al ideal griego. Sin embargo, no han dejado de surgir críticas razonables en el sentido de que, lejos de aumentar la calidad cultural de nuestras sociedades, el ocio del capitalismo se traducirá en un consumismo pasivo.

Por el contrario, en el caso de nuestros informantes, el consumo se ha reducido. En algunos casos, el "ajuste de cinturón" es dramático. Y, una de las cosas que uno primero deja es la parte superflua, como una salida o como la compra de alguna indumentaria, que antes se podía dar el gusto de elegirla. Bueno, con lo que tengo me arreglo hasta que tiro y después veré como hago... Había que vivir, pagar el alquiler hasta que se pudo. Esto nos relata Carlos, que hace seis meses que vive en la calle.

Alberto O. cambió totalmente sus hábitos de consumo. Porque yo podía comprarme un par de zapatos, podía comprarme una camisa, un pantalón, y ahora no me lo puedo comprar. Para mis hijos. En todo. En los gastos que uno tiene en la casa, en la comida, en todo.

Incluso aquéllos que pudieron seguir sustentando los gastos elementales, reconocen haber perdido capacidad de consumo. Me cambió el estilo de vida, dice Alberto. *Yo estaba acostumbrado a necesitar algo y comprarlo. No te digo cambiar el auto todos los años pero, un tiempo prudencial lo cambiaba... O íbamos a comer, con mi madre, una vez por semana. Y no nos faltaba nada. Todos los gustos que uno quería se los podía dar... Se me cortó todo. El diario, esas pavadas... O ir al cine todas las semanas. No lo sentía yo.*

En otro nivel, Miguel también ha reducido sus gastos. *Estamos hablando de toda una historia. Por supuesto, tenemos un solo coche. Acá llegamos a tener dos o tres coches. Recibimos menos gente. Tratamos de ser prudente en el uso del coche, en el uso de cosas. Yo antes era una persona que era regalera, me gustaba regalar muchas cosas; hoy en día regalo lo estrictamente necesario. Al no tener tanta exigibilidad de ropa también uno ha bajado sus expectativas en la compra de ropa. Por supuesto, no hay un piletero, no hay un jardinero.*

Uno de los estudiosos que más tempranamente abordó el tema, F. Dumazedier (1964) definió instrumentalmente cuatro tiempos, a partir de su utilización: el tiempo contratado, que es aquel dedicado a las tareas remuneradas; el tiempo obligado, que es el que transcurre en tareas ineludibles que hacen a nuestra subsistencia; el tiempo ocupado, que es el utilizado para realizar actividades regulares, voluntarias, que no hacen a la

subsistencia y el tiempo liberado, que es el no planificado, el imprevisto, que se puede obtener o no, depende de los otros tiempos.

El tiempo de nuestros informantes es tiempo desocupado y por lo tanto no se dispone de una cantidad discrecional de tiempo libre, como sería el tiempo del jubilado. Para que el ocio pueda ser considerado como un fin en sí mismo, capaz de otorgar sentido a la propia existencia, debe, coincidiendo con el pensamiento griego, proporcionar una experiencia subjetiva que implique crecimiento y desarrollo personal. Si, en cambio, el tiempo libre es dedicado a un consumismo pasivo, o, peor aún, se transforma en un tiempo vacío, o culposo, sus efectos pueden ser devastadores, pues suelen volverse en contra del propio sujeto provocando angustia y sentimientos de malestar, que es lo que nos explica la conducta introspectiva de la mayoría de nuestros informantes.

CONCLUSIONES

En este trabajo nos propusimos fundamentar que la salida anticipada del mercado laboral, de muchos trabajadores maduros, impacta sobre el sistema ternario de la vida, redefiniendo el concepto de vejez en la sociedad actual.

A partir de las voces de los actores que nos han relatado sus biografías, hemos explorado sobre los sucesos que impactaron en la economía, las organizaciones y la estructura política de las sociedades que, como una cascada de acontecimientos, repercutieron sobre la vida de los individuos y su grupo, generando un punto de inflexión en sus trayectorias. A partir de sus dichos, también nos acercamos a las construcciones teóricas que explican los hechos acaecidos y tratan de mostrar una prospectiva. En efecto, al indagar sobre las causas de la desocupación, los informantes con su relato, nos han llevado a analizar el contexto en el que se produjo su salida del mercado laboral. De esta manera, transitamos el nexo entre la historia personal y la social, a partir de los sucesos socioeconómicos que incluyeron el pasaje de un modo de trabajo regulado a uno flexible.

LA CRISIS ECONÓMICA MUNDIAL IMPACTA EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES...

En primer lugar, debemos tener en cuenta que las condiciones generales que habían favorecido grandes avances en el trabajo, en la cobertura de riesgos, en la seguridad en el empleo, se ven interrumpidas de manera drástica con la crisis económica de los “setenta”. El Estado de Bienestar entra en crisis y son varios los factores que van a reclamar un nuevo planteamiento de las relaciones en la industria. Por un lado, la necesidad de responder a un reto del mercado, mediante la reducción de los costos y la mejora de la calidad de los productos y de los servicios; por otro lado, las nuevas tecnologías, sobre todo de la información y de la comunicación, que necesitan nuevos modelos organizativos de las empresas y el abandono de las teorías clásicas basadas en el taylorismo. En las empresas, la organización interna que se estructuraba en torno a la verticalidad jerárquica, en la planificación minimizada, en la medida de los tiempos y movimientos y en la desprofesionalización y descualificación de los trabajadores, dejan paso a otras formas organizativas con modelos flexibles, donde las organizaciones no son rígidas, sino funcionales, versátiles y que pueden adaptarse rápidamente a su entorno.

La flexibilidad ha sido considerada, durante los ochenta y los noventa, como la palabra mágica para resolver el problema de la recesión, la intensificación de la competitividad y la incertidumbre frente a los riesgos. La flexibilidad pretende producir de manera rentable un número elevado de productos de calidad, con plantales de trabajadores calificados, reducidos y fuertemente integrados. Se achica la dimensión de los puestos de trabajo y el número de empleados y se utilizan empresas subsidiarias a fin de eliminar riesgos que provienen del mercado.

El elemento más flexible de las organizaciones actuales está representado por los recursos humanos y una característica contundente de éstas es la incertidumbre en las relaciones, que se concreta en la pérdida de los contornos en la negociación colectiva. Recordemos que en el taylorismo la negociación colectiva se centraba en dos áreas de conflicto de intereses: la relación entre salario y productividad y la seguridad en el empleo. Ambas áreas estaban totalmente reguladas y legisladas en el Estado de Bienestar pero, con el avance de la racionalización, ambos aspectos se han convertido en precarios e inciertos, dado que hoy la negociación pasa por la precariedad de las contrataciones y, de forma más real, por las inseguridades y oscilaciones en que se mueven los mercados. La incertidumbre es provocada también en la cúspide empresarial que afectan a los recursos humanos como el cambio de firma, agresiones del sistema financiero y fusiones o cambios geográficos; como consecuencia de ello, se reducen los plantales de personal, son suprimidos o quedan estacionados hasta su desaparición.

Se puede definir el mercado de trabajo como un espacio donde, demandantes de trabajo y oferentes de empleo, intercambian trabajo y empleo en el marco de la legislación vigente. Del análisis de cómo se comportan estos dos actores surge el concepto de empleabilidad, que consiste en un conjunto de características individuales determinantes para el ingreso en el mercado de trabajo y para tener expectativas de ser contratado o no. Como hemos visto, la edad es hoy un componente importante de la empleabilidad donde los trabajadores de mayor edad y prejubilables forman parte de la “gran reserva”; con ello pierde vigencia el concepto de “empleo de por vida” cuestionándose el sistema tripartito de las edades de la vida: estudio-trabajo-retiro.

IMPACTO EN EL SISTEMA TRIPARTITO DE LAS EDADES DE LA VIDA. CRISIS EN LOS RITOS DE PASAJE...

Como se ha señalado, en la cultura industrial el tiempo vital es lineal y segmentado y se atribuyen funciones sociales determinadas para cada segmento temporal. Dentro de estas funciones, se distingue marcadamente el tiempo del trabajo asalariado. Su dominio con respecto a las demás etapas de la vida se debe a que todas las otras se estructuraban alrededor de este tiempo central. El curso total de la vida se fue institucionalizando en una organización ternaria de las biografías, divididas en tres “edades” diferentes, caracterizadas por el paso sucesivo por las instituciones de socialización. La edad adulta, definida esencialmente por la formación de una familia y por el empleo (sobre todo asalariado), constituye el eje de este modelo del curso de la vida, en cuyos extremos se polarizan la juventud, caracterizada por la preparación para el trabajo (etapa de escolaridad) y la vejez, caracterizada por el retiro de la actividad laboral (jubilación).

Esta tan precisa normatización cronológica de la vida coincide históricamente con el auge de los estados benefactores y corresponde a una misma ideología en la que predomina el orden, la seguridad y la previsibilidad. Es la etapa del fordismo-taylorismo, donde la regulación en los métodos de trabajo facilitaba las regulaciones sociales a partir de las leyes de trabajo y de seguridad social. Con las mutaciones socioeconómicas, que han afectado particularmente la esfera laboral a partir de la década del setenta, esta cultura cronológica industrial ha ido cediendo para dar lugar a una progresiva descronologización de la vida, caracterizada por la incertidumbre, la inestabilidad, la desprotección y la imprevisibilidad. La última etapa de la vida no sólo no escapa a esta crisis sino que la sufre intensamente.

Durante esta fase transicional, el incremento de la salida anticipada del mercado laboral ha reconstruido socialmente a la vejez, que ha pasado a ser una categoría que se extiende desde los 45 o 50 años hasta la muerte. También ha significado, que el sistema previsional público ya no es el regulador clave del retiro. Otra consecuencia importante del retiro anticipado de la fuerza laboral es que ha reforzado la devaluación de los viejos en el mercado laboral (viejismo). En efecto, la redefinición deficitaria del envejecimiento ha tenido consecuencias en la forma en que los empleadores perciben a los trabajadores maduros y, a su vez, en las oportunidades que les ofrecen de reemplazarse. En este

momento histórico, el significado social del envejecimiento se transforma y pasa de su asociación con la edad de la jubilación a su asociación con el criterio conceptual de empleabilidad. Asimismo, desde fines de los años setenta en adelante, ha habido una creciente preocupación por parte de los gobiernos nacionales acerca de las consecuencias económicas del envejecimiento poblacional y sus implicancias socioeconómicas, generando modificaciones en los sistemas de jubilación vigentes.

Las construcciones teóricas de la gerontología social, indican que el ciclo vital se ha convertido en algo incierto: la edad que daba derecho a percibir una jubilación fijaba antes claramente los límites de la vida laboral y el umbral de entrada en la vejez. En consecuencia, todas las generaciones conocían perfectamente la sucesión de las etapas del ciclo vital y sabían cuáles eran los puntos de referencia cronológicos (ritos de pasaje). El desarrollo de nuevos mecanismos de cesación precoz de la actividad, que se han interpuesto entre la actividad y la jubilación, ha venido a “desordenar” este ordenamiento cronológico y perfectamente normalizado del trayecto de las edades. La interrupción definitiva de la actividad depende hoy de las condiciones fluctuantes de la situación del empleo, o de la salud económica de las empresas, y no ya de una edad fija que permita hacer valer el derecho al descanso. Los mecanismos se están redefiniendo constantemente en función de los imperativos económicos y los costos financieros. El tramo final del trayecto de las edades se ha convertido en algo impreciso, aleatorio e imprevisible...

SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DEL “VIEJISMO”.

El tipo más frecuente y serio de discriminación contra los viejos, “ageims”, es la discriminación en el empleo. Puede tomar distintas formas: desde el rechazo a emplear trabajadores viejos hasta su despido, pasando por la negativa a promoverlos o capacitarlos y el incentivo para que acepten el retiro anticipado. A esto se suman los datos estadísticos que nos indican que los trabajadores de mayor edad desempleados permanecen en esta situación por mucho más tiempo que los más jóvenes y, si alguna vez consigue nuevo empleo, es en una posición de menor jerarquía. De todas maneras, como nos muestran nuestros informantes, lo más probable es que, desalentados, terminen por abandonar la búsqueda de un nuevo trabajo. Consultados sobre la causa de su imposibilidad de conseguir trabajo, los actores nos indicaron que la edad es el motivo

principal para no encontrarlo. Todos los testimonios atestiguan esta afirmación, a pesar de que, a muchos de ellos, les faltaban varios años para poder jubilarse cuando fueron despedidos.

EL IMPACTO EN LOS ACTORES

LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO...

Con la instauración del capitalismo, el trabajo humano tomó la forma del trabajo asalariado, siendo objeto de procesos de racionalización mediante la división técnica del mismo. Durante el corto período de treinta años que siguió a la Segunda Guerra Mundial, se consolidó el Estado de Bienestar que estableció una suerte de pacto social por el cual, como contrapartida de la subordinación a una rígida organización del trabajo, se garantizaba la estabilidad y la protección social. En este modelo de organización social basado en el empleo, el salario pasó a ser no solamente una forma de retribución por el trabajo realizado, sino además, un medio de distribución de los ingresos que determinaba la posición social de las personas. Por lo tanto, para la mayoría de los miembros de la sociedad salarial, el lugar ocupado dentro de la división del trabajo, marcaba las diferencias que daban fundamento a su identidad social. El trabajo, además de proporcionar los medios para la subsistencia, era considerado el medio privilegiado a través del cual cada ser humano debía hacer su aporte a la comunidad. De esta manera el individuo, al tiempo que cumplía con un deber social, construía su propia identidad y se integraba en la sociedad. Se profundizó así la incidencia del trabajo en la constitución de la personalidad dado el valor que se le otorgaba como fuente de la realización y el desarrollo personal, y como base del vínculo social.

Coincidentemente, lo que surge de las expresiones de los entrevistados es que el trabajo otorga dignidad, el trabajo brinda bienestar, el trabajo hace que el ser humano se sienta útil y, como corolario, el trabajo contribuye a la salud de las personas. Todos estos calificativos que sitúan al trabajo como un valor sumamente elevado se sintetizan en una frase: el trabajo es la vida.

LOS CAMBIOS QUE INCIDEN SOBRE LA IDENTIDAD DE LOS “VIEJOS” TRABAJADORES...

El sentido del trabajo es un componente de la identidad profesional que se refiere a la situación de los actores en su puesto de trabajo, a la actividad que allí desarrolla y a las relaciones de trabajo; refleja el compromiso de sí mismo con la actividad y el reconocimiento de sí que tiene lugar por parte de los colegas, especialmente de aquéllos que juzgan el resultado de su actividad.

El fordismo y el taylorismo, introdujeron nuevas formas de organización del trabajo y de gestión. La identidad con la empresa u organización se caracteriza por una fuerte movilización subjetiva, el deseo de lograr una carrera profesional dentro de la organización, tener reconocimiento por parte de los superiores y una fuerte integración con los objetivos y la lógica empresarial –cultura empresarial-. La crisis dio lugar a cambios en las formas específicas de empleo y a nuevas modalidades de relación salarial. Estos hacen más borrosas y cuestionan las tipologías de identidades a partir de varios hechos que suceden en el mundo del trabajo como: la modificación de las categorías ocupacionales inscriptas en el convenio colectivo o el escalafón; una escala salarial normatizada; la relación entre el nivel de formación del trabajador y las calificaciones de los puestos de trabajo que va a ocupar; los modos de gestión aplicadas a la fuerza de trabajo; las competencias evaluadas ahora individualmente y sólo por el empleador o sus ejecutivos; la estabilidad del empleo cede su lugar a la precariedad, las trayectorias profesionales individuales difieren, incluso, dentro de la misma categoría ocupacional y entre regiones de un mismo país.

Por ello, a partir de la voz de los informantes que hemos entrevistado en este trabajo de investigación, pensamos que, actualmente, se atraviesa por una crisis de la identidad profesional que produce sufrimientos, dada la imposibilidad de los trabajadores de transmitir sus saberes y los valores de un oficio reconocido y valorizado por otros; por las quiebras y cierres de empresas, los procesos de reconversión profesional, las deslocalizaciones que desestructuran los colectivos de trabajo, las innovaciones tecnológicas y los cambios en la organización del trabajo; y, fundamentalmente, en el desempleo.

En el reconocimiento del otro está el lugar que el individuo ocupa en la sociedad; por ello, la transformación del concepto de “empleo de por vida” a partir de la relevancia que toma el concepto de “empleabilidad” en las organizaciones empresariales (privadas y públicas) desatará un proceso de crisis de las identidades. La trayectoria profesional de los “trabajadores de mayor edad” tuvo lugar en un momento en el cual el saber práctico fue juzgado como competente para los que trabajaban en las organizaciones empresariales. Son asalariados que, habiendo sido contratados por “su empresa” para ocupar puestos de trabajo para los cuales habían sido juzgados aptos, son virtualmente considerados como incompetentes para cumplir la función que fuere en la empresa de mañana. Aparecen dos identidades antagónicas que ocuparán un lugar en el centro del espacio de trabajo: los jóvenes diplomados, los que tienen la identidad apta para trabajar en una empresa privada y los antiguos trabajadores, los que serán forzados a dismantelar tanto sus identidades reales como sus identidades heredadas.

La destrucción de la noción de *empleo de por vida* fue paralela a la destrucción de otro concepto: *la estabilidad en el trabajo*. Era preciso poner fin a esta noción que explicaba el trabajo en el modelo conocido como Estado de Bienestar; esta era la forma que asumía la inserción en el mercado de trabajo y que posibilitaba prolongar una identidad en el tiempo. Para construir una nueva identidad laboral se observan las siguientes estrategias implementadas por distintas organizaciones empresariales: el funcionamiento de la táctica de la suposición, que parte del prejuicio con respecto a “viejas” formas de trabajo; recambio del personal; la misión de los jóvenes profesionales y la introducción de nuevas tecnologías.

SOBRE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO, LA IDENTIDAD Y LA SALUD DE LOS ACTORES...

El trabajo resulta un gran esfuerzo y una verdadera conquista que, al mismo tiempo origina desgaste y sufrimientos. Dada la centralidad del trabajo y el papel de mediador que el trabajo ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera social y la esfera privada, entre las actividades sociales y las actividades domésticas y, de manera más general, entre la persona y la naturaleza, esa actividad es un operador de salud o de enfermedad. Por esa causa es que la interrupción de la actividad laboral durante un cierto

tiempo y por razones independientes de la voluntad del trabajador, es también fuente de sufrimiento e involucra la enfermedad. La desocupación, bajo cualquiera de sus modalidades, puede estar en el origen de la alienación y de numerosas patologías. No debemos olvidar que los desocupados que buscan empleo realizan un trabajo sometido a una fuerte presión psíquica. Recordemos aquí que, para nuestros informantes, el trabajo es la vida, y, si el trabajo es la vida, su ausencia puede ocasionar enfermedad.

Es así que la mayoría del grupo de entrevistados ha registrado cambios en su salud física provocados por la incidencia de la situación de stress, a partir del desempleo. Los problemas de salud no se manifiestan sólo en los aspectos orgánicos sino también en los de tipo anímico y psíquico. Estos síntomas se desarrollan en un gradiente que va desde un simple sentimiento de tristeza hasta serios problemas de depresión. Los informantes describen, expresivamente y con mucha precisión, el estado de ánimo que los caracterizaba en el tiempo posterior a su despido.

También, a través de diversos testimonios, se observa que la precariedad en el empleo y el desempleo influye negativamente en los actores y sus familias. Detrás de estas situaciones se esconde la desmoralización y el sufrimiento de muchas personas que quieren trabajar pero no pueden; la pobreza, la desesperación o la violencia surgen en muchas de esas familias. En efecto, el desempleo no es sólo algo desagradable para los individuos o una situación indeseable para la familia, si no que daña la salud. Se sabe que la desprotección social y no poseer seguro de desempleo afectan el organismo y el ánimo de los que lo sufren. En varios de los casos estudiados hemos encontrado una clara relación entre la pérdida del trabajo, con el consiguiente descenso del poder adquisitivo, y el empobrecimiento de los recursos necesarios para mantener una buena salud.

TRAYECTORIAS LABORALES Y ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA...

El punto de cambio que se generó a partir de la flexibilización, tanto a nivel macro como micro social, impactó en las trayectorias de los individuos y en su identidad. También generó movimiento en las redes de apoyo social con que cuentan los actores e impactó sobre los recursos que poseen, generando diferentes estrategias de supervivencia

para resolver las necesidades de la vida diaria, no siempre exitosas, ya que esto dependerá de los recursos acumulados durante el curso de sus vidas.

Con respecto a sus trayectorias laborales, hemos observado que la oportunidad de estudiar o trabajar ha estado determinada por las estrategias familiares de reproducción social, de acuerdo a una etapa histórica específica y esto ha determinado el momento de iniciar la carrera laboral. En los casos estudiados, pueden distinguirse: un grupo que se inicia a edades tempranas –entre los 10 y 15 años- y otro, que lo hace entre los 18 y 20 años de edad.

Aquellos que se inician laboralmente a edades tempranas, tanto hombres como mujeres, se han desempeñado en tareas rurales, comparten trayectorias de vida y laborales donde, en un momento determinado del proceso de industrialización migran a las ciudades que les ofrecen una oportunidad de encontrar nuevos horizontes laborales. Allí, los varones, trabajarán en la construcción o como obreros industriales y las mujeres lo harán, fundamentalmente, en el servicio doméstico. Una vez en su lugar de destino, sus trayectorias son semejantes, con entradas y salidas del mercado laboral, hasta el momento en que les resulta muy difícil reinserirse debido a la edad, a la que se suma el cambio social que se produce en los últimos años.

En relación a los que accedieron a estudios secundarios, terciarios o universitarios, los mismos fueron habilitados para entrar en el mercado laboral como asalariados y ascender durante toda su carrera, hasta la jubilación. Existía en ellos, la convicción de que el trabajo “era para toda la vida” y que las etapas de la vida eran, estudio-trabajo-jubilación. La identificación del trabajo con el salario hace que, muchos de ellos que ya no son asalariados, aunque tengan una ocupación que les brinde recursos para resolver las contingencias de la vida diaria, se consideren desocupados.

Las trayectorias son semejantes hasta el punto de inflexión provocado por el despido; a partir de la interrupción de su carrera las trayectorias se dividen. Esta división tiene relación con los recursos, tanto materiales como sociales, que tenía cada uno, así como con su capacidad para conservarlos, a partir de decisiones más o menos acertadas. Aquí juegan: la posesión de vivienda propia, integración en una red primaria sólida, la capacidad de administración de sus recursos financieros (indemnización) y la posibilidad de reconvertirse. Si estos recursos faltan, se puede observar un descenso social brusco, al

punto en que algunos de nuestros informantes dependen de la caridad para resolver las necesidades mínimas.

Las trayectorias laborales de los actores entrevistados han tenido un comportamiento de acuerdo al sector social al que pertenecieran. Los cambios estructurales, que se produjeron en la última década, se constituyeron en un punto de inflexión que impactó en las biografías analizadas a partir de la desocupación, a una edad determinada (alrededor de los 50 años) y modificaron sus estrategias de supervivencia posteriores a este hecho.

TIEMPO LIBRE, TIEMPO DESOCUPADO...

Al salir del mercado laboral, el compromiso con la ética del trabajo debería extinguirse para dar lugar a la aceptación del ocio como un estilo moralmente deseable. Se considera que la inactividad de los jubilados ha sido ganada en virtud de haber sido productivos anteriormente, de esta manera se justifica que se reciba dinero sin trabajar y que se ocupe un rol específico en la sociedad.. Así nace la recomendación para que los trabajadores “viejos”, aquellos que transitan sus cincuenta, sean “educados para el ocio”. Se los diferencia de aquellos que son beneficiarios de programas de bienestar social (planes de inserción, seguros de desempleo, etc.), que se encuentran fuera del proceso productivo, mereciendo censura moral, por que un ocio sin la eventual obligación de trabajar es una característica anómala de la vida adulta.

Las políticas sobre el retiro están diseñadas para excluir a los trabajadores mayores de la fuerza laboral, y los prejuicios con respecto a la edad cierran las oportunidades de un empleo posterior. Estos hechos nos resitúan ante la creencia generalizada de que el trabajo es actualmente la institución social más importante y que la pérdida del rol laboral ocasiona una severa crisis de identidad en los individuos, al destacar la naturaleza y el significado cambiantes del trabajo y el ocio en la sociedad. A partir de su utilización pueden definirse cuatro tiempos: el tiempo contratado, que es aquel dedicado a las tareas remuneradas; el tiempo obligado, que es el que transcurre en tareas ineludibles que hacen a nuestra subsistencia; el tiempo ocupado, que es el utilizado para realizar actividades regulares, voluntarias, que no hacen a la subsistencia y el tiempo liberado, que es el no planificado, el imprevisto, que se puede obtener o no, depende de los otros tiempos.

El tiempo de nuestros informantes es tiempo desocupado y por lo tanto no se dispone de una cantidad discrecional de tiempo libre, como sería el tiempo del jubilado. Para que el ocio pueda ser considerado como un fin en sí mismo, capaz de otorgar sentido a la propia existencia, debe, coincidiendo con el pensamiento griego, proporcionar una experiencia subjetiva que implique crecimiento y desarrollo personal. Si, en cambio, el tiempo libre es dedicado a un consumismo pasivo, o, peor aún, se transforma en un tiempo vacío, o culposo, sus efectos pueden ser devastadores, pues suelen volverse en contra del propio sujeto provocando angustia y sentimientos de malestar, que es lo que nos explica la conducta introspectiva de la mayoría de nuestros informantes.

A lo largo de nuestro trabajo de investigación, consideramos que hemos logrado demostrar: que la discriminación por edad existe en el empleo, promovida por el actual concepto de empleabilidad; que la representación social del trabajo identifica al mismo con la vida y su ausencia se asocia con la enfermedad; que los hechos macrosociales impactan en el funcionamiento de las instituciones las cuales, a su vez, afectan la vida de los actores (perspectiva del curso de la vida). Todos estos aspectos han generado un movimiento en el concepto tripartito de la vida.

ANEXO I

HISTORIAS LABORALES RESUMIDAS

1. GRACIELA

Mujer de 50 años, casada, nacida en la Capital Federal. Un hijo
Educación: Licenciada en Sociología. Curso de postgrado.
Trabajos: Se inició a los 16 años colaborando en una casa de comercio y dando clases de inglés. A los 23 años comenzó a trabajar en la universidad, como socióloga. Duró un año. Luego, durante dos años trabajó como administrativa en la Caja de Ahorro. A continuación, por dos años fue becaria del Conicet. A los 30 años trabajó, durante un año, en el Instituto forestal Nacional, al cabo de lo cual fue un año a Italia, con una beca. De regreso, trabajó durante dos años en una agencia de publicidad, como asistente de investigación.. De los 34 a los 39 años tuvo empleos diversos: un año en un equipo de investigación, trabajo independiente en el área de publicidad, confección de entrevistas y trabajos en relación de dependencia en el tema de comercialización. A partir de los 39 años y durante 10 años, trabaja en una empresa tabacalera haciendo estudios de mercado, con un buen sueldo.
Causa de despido: Reestructuración de la empresa
Situación actual: Trabajos esporádicos de supervisión de encuestas y entrevistas. Tiene 16 años de aportes. Vive en una casa propia con su marido y su hijo.

2. SARA

Mujer de 55 años, viuda. Nació en Capital Federal. Dos hijos.
Educación: Secundario completo. Cursos de capacitación en el Banco de Desarrollo.
Trabajos: Se inicia a los 17 años en un estudio jurídico en el que trabaja ocho años. Luego en el Banco Nacional de Desarrollo durante 20 años. Durante tres años tuvo un negocio de venta de regalos. Después, durante cinco años, hasta febrero de este año, fue directora de un hogar para chicos de la calle.
Causa de despido: En el Banco, cierre de la institución. En el Hogar, proceso de reestructuración.
Situación actual: Desempleada desde hace diez meses. Cobra seguro de desempleo. Tiene casa propia pero existe el riesgo de que se la embarguen por una gran deuda de expensas que mantiene. Vive con los dos hijos jóvenes quienes sustentan los gastos de la casa.
Ha hecho alrededor de 25 años de aportes.

3. JUAN MANUEL

Hombre de 59 años, casado, tres hijos. Nació en Capital Federal.
Estudios: Secundario completo. Inglés. Música. Educación religiosa. Periodismo. Yoga
Trabajo: A los 18 años comenzó a trabajar, haciendo una suplencia en el Ministerio de Agricultura. Hizo algunas suplencias en el magisterio. De 1964 a 1979, trabajó en el Departamento de Ventas de Panamerican. Desde 1969 hasta 1994, en Aero Perú, como encargado de congresos y eventos especiales. A partir de ese momento, no consigue nada estable en su profesión y comienza a trabajar en la docencia.
Situación actual: Tiene casa propia. Vive con su esposa y sus hijos. Trabaja en un colegio religioso, como maestro y encargado de la biblioteca. Tiene más de 30 años de aportes.

4. ALBERTO J.

Hombre de 62 años, casado, nacido en Capital Federal. Cuatro hijos
Educación: Universitaria incompleta. Dominio de inglés
Trabajo: Se inicia a los 22 años, en la oficina de publicaciones de un instituto de la Facultad de Filosofía y Letras y allí trabaja dos años; entre 1962 y 1967, en la Confederación General Económica; durante un año fue encargado de estadísticas en una consultora; entre 1968 y 1977, traductor-redactor en un importante diario de la Capital Federal; en ese mismo lapso trabajó también en una empresa de selección de personal y en Ferrocarriles Argentinos; de 1972 a 1980 en una agencia noticiosa en la cual llegó a ser secretario de redacción. Entre 1980 y 1985 maneja un comercio de su propiedad. Entre 1985 y 1990 fue redactor en un diario de la Capital Federal. Desde 1991 hasta 1993, cajero en el restaurante de un club de colectividad extranjera.
Causa de despido: En la agencia noticiosa, por reajuste de personal y en el restaurante, por cambio del concesionario.
Situación actual: Tiene casa propia y vive con su esposa y una hija. Los gastos del hogar se sostienen con el trabajo de la esposa.
Cuenta con 20 años de aportes.

5. MIGUEL

Hombre de 58 años, casado, cuatro hijos. Nació en Capital Federal
Educación: Universitarios incompletos. Cursos sobre Recursos Humanos. Técnico apicultor.
Trabajo: Se inicia laboralmente a los 19 años, en el Banco de Boston, donde permanece 18 años adonde llega a ocupar un cargo alto. De allí pasa a la empresa Tupperware en la cual hace su carrera, durante once años, hasta ser director de ventas.
Luego hace varios asesoramientos, tuvo su propia empresa (subsidiaria de Tupperware) durante dos años y fue director de un club de compras. Redimensionó algunos negocios.
Causa de despido: Descenso del nivel de ventas en la empresa
Situación actual: Tiene casa propia. Vive con su esposa y una hija. Los gastos se solventan con el alquiler de varias propiedades. Tiene 30 años de aportes.

6. ALBERTO P

Hombre de 60 años, unido de hecho, sin hijos. Nació en la Capital federal.
Educación: Secundario incompleto
Trabajo: A los 17 años comenzó a trabajar en Transradio (empresa de comunicaciones), adonde llegó a ser técnico de mantenimiento de equipos de telefonía. A los 30 años empezó su carrera en Siemens, en la parte de telefonía, adonde permanece 22 años y llega a ser jefe de laboratorio. En 1994 lo despiden y, en 1996, comienza un emprendimiento por su cuenta.
Causa de despido: Política de achicamiento de la empresa
Situación actual: Tiene casa propia. Vive con su pareja. Tiene un negocio de reparación de electrodomésticos y venta de repuestos. Cuenta con 36 años de aportes.

7. EDITH

Mujer de 66 años, viuda, nacida en Checoslovaquia. Llegó al país a los 4 años y es nacionalizada argentina. Tres hijos

Educación: primaria completa. Aprendió el oficio de modista en una academia y como aprendiz en un taller de costura.

Trabajos: Operaria en un taller de costura desde los 14 hasta los 22 años. Costurera a domicilio hasta los 25 años. Ayudante de su padre que fue cocinero en Río Turbio, hasta los 26 años. Costurera para boutique y para grupos de scouts desde los 33 años hasta los 60 (manejaba operarias propias). Hasta la actualidad cuidado de enfermos.

Causa de despido: automatización de la confección de ropa.

Situación actual: trabaja en el cuidado de enfermos y confecciona disfraces para un jardín de infantes.

Tiene casa propia, es pensionada y vive con su hijo que no tiene trabajo.

No ha hecho aportes.

8. BERTA

Mujer de 64 años, viuda, con dos hijos. Nació en Monte Caseros, Corrientes. A los 18 años se casó y vino a vivir a Buenos Aires.

Estudios: Primario completo. Enfermería.

Trabajo: En un principio trabajó en el servicio doméstico, en casas de familia y como cocinera en un restaurante. Después ayudó a su marido, durante siete años, a atender un kiosco de venta de diarios de su propiedad. Desde 1978 hasta 1985, como enfermera, en la Clínica Santa Cecilia. Luego, hasta 1993 en la clínica Dragones. A continuación trabajó, durante 15 meses, haciendo la limpieza en la Escuela de Mecánica de la Armada. Durante un año atendió a una anciana y luego a un ciego, en un country.

Causa de despido: De la primera clínica la despidieron por actividad política. En la otra clínica, renunció. De la última ocupación salió porque nombraron a otra persona que cobraba menos

Situación actual: Tiene casa propia y vive sola. Su hijo le ayuda a solventar los gastos de la casa. Busca trabajo como enfermera y, a veces, logra hacer alguna suplencia. Tiene 17 años de aportes.

9. OLGA

Mujer de 61 años, soltera. Nació en Villa Ana, Santa Fe. En 1960 se trasladó a la Capital Federal para buscar trabajo.

Estudios: Primaria completa

Trabajo: A los 21 años comenzó a trabajar en el servicio doméstico. En la primera casa estuvo diez años. Siguió con el mismo oficio hasta 1996 en que quedó desempleada.

Causa de despido: Muerte de la persona que cuidaba

Situación actual: Vive en la casa de su hermana. Recibe una ayuda pequeña monetaria de una prima, a cambio de algún trabajo. Tiene 20 años de aportes

10. JUAN CARLOS

Hombre de 56 años, casado, cuatro hijos. Nació en San Rafael, Mendoza pero, en 1978 se trasladó a la Capital Federal para buscar trabajo.

Educación: Secundario incompleto

Trabajo: Comienza a los 15 años, trabajando en una marmolería. Luego trabajó en una carpintería, en un taller mecánico y en la construcción. Durante el verano trabajaba en la cosecha de fruta. Al llegar a Buenos Aires trabaja en un astillero y, luego, en la construcción. En 1982 entró a trabajar en una estación de servicio donde estuvo poco más de un año. Posteriormente, trabajó en vigilancia y en otra estación de servicio. Pasó varios períodos de desocupación pero, ahora, hace unos meses que consiguió trabajo.

Situación actual: Vive con su esposa y dos hijos. Los gastos de la casa se sustentan con el trabajo de él (expendedor de combustible en una estación de servicio), el de sus hijos y el de la esposa. Tiene 30 años de aportes.

11. MARTA

Mujer de 52 años, esposa de Juan Carlos. Nació en Mendoza. Se trasladó a la Capital Federal en el año 1978 acompañando a su esposo que vino a buscar trabajo.

Estudios: Primaria completa

Trabajo: A los diez años comenzó a trabajar en una casa de familia; a los trece, pasa a trabajar en fábricas de conserva. Cuando viene a Buenos Aires entra a trabajar en una casa de familia, como empleada doméstica. Siempre trabajó en el mismo oficio, con retiro, en sucesivas casas. Ahora, hace 10 años que concurre a la misma casa.

Causa de despido: Cuidaba a una señora y ésta fue internada

Situación actual: Tiene casa propia, vive con su marido y su hijo. Trabaja una sola vez por semana. No tiene aportes

12. CRISTÓBAL

Hombre de 66 años, casado. Once hijos. Nació en Santiago del Estero, pero hace diez años debió trasladarse a la Capital Federal debido a una enfermedad de su esposa.

Educación: Primaria incompleta

Trabajos: Comienza a trabajar a los ocho años, como hachero, acompañando a su padre, que tenía el mismo oficio. Siguió trabajando en lo mismo hasta que se trasladó a la Capital Federal. Aquí comenzó a trabajar como albañil. En eso se ocupó, con intermitencias, hasta hace seis meses.

Causa de despido: Edad

Situación actual: Vive en una casa alquilada, con su esposa y tres hijos de sus hijos. Los gastos de la casa se mantienen con la contribución de sus otros hijos, que no viven con él pero lo ayudan. El está desempleado y, muy de vez en cuando, consigue una changa en la construcción. Tiene 15 años de aportes.

13. LINDOR

Hombre de 62 años, casado, una hija. Nació en Leales, Tucumán pero, en 1968, se trasladó a la Capital Federal a buscar trabajo.

Estudios: Primario incompleto

Trabajo: Comenzó a trabajar en el campo, cuando era chiquito. A los 20 años salió a trabajar en la caña (cortando y pelando). Cuando vino a Buenos Aires empezó a trabajar en la construcción, como ayudante de carpintero. Trabajó luego, como oficial carpintero, en diferentes empresas, haciendo el almacén de los edificios, hasta hace un año y medio

Causa de despido: La edad y algunos problemas de salud

Situación actual: Tiene casa propia y vive con su esposa y su hija. De vez en cuando hace una changa. La hija trabaja en un comercio y paga los gastos del hogar. No sabe cuántos años de aporte tiene.

14. SEBASTIANA

Mujer de 62 años. Esposa de Lindor, una hija. Nació Orán, Salta. A los 23 años se trasladó a Buenos Aires para trabajar.

Educación: Primaria incompleta

Trabajo: A los doce años comenzó a trabajar en la cosecha. Cuando llega a Buenos Aires comienza a trabajar en el servicio doméstico y sigue con ese oficio, en diferentes casas, hasta el año 2000. En la última casa trabajó 29 años.

Causa de despido: Debido a su edad no podía trabajar bien.

Situación actual: Tiene casa propia donde vive con su esposo y una hija. Vende productos del Reino de la Miel. Los gastos se sustentan con el trabajo de la hija y algunas changas que hace el marido. Tiene once años de aportes.

15. JORGE

Hombre de 53 años. Separado. No tiene familia. Nació en San Fernando, Buenos Aires

Estudios: Estudios terciarios completos. Es procurador, técnico jurídico.

Trabajo: Se inició laboralmente a los 18 años, como preceptor de un colegio, en donde permanece dos años. Luego, durante 10 años, haciendo tareas administrativas en el consultorio de un médico. Entre 1980 y 1982 trabajó como corrector en Radio Nacional y en el diario La Prensa. Después tuvo un contrato de un año en la oficina de Relaciones Públicas de la empresa de ferrocarriles. De 1991 a 1993, en una empresa de vigilancia en Quito, Ecuador; desde 1993 hasta 1995 en la misma ocupación pero en Buenos Aires.

Causa de despido: En Radio Nacional, finalización de contrato y en la empresa de vigilancia, cambio de dueño.

Situación actual: No tiene vivienda. Duerme en casa de amigos o en lugares públicos. Come en comedores parroquiales. Solventa sus gastos con pequeñas changas. Tiene 20 años de aportes.

16. CARLOS

Hombre de 56 años, separado, una hija. Nació en Tigre, Buenos Aires.

Educación: Secundaria completa. Cursos de computación

Trabajo: Comenzó a trabajar en un astillero, a los 17 años. A los tres años pasó a trabajar a Fate-Aluar, como operador de computadoras y allí llegó a ser supervisor. Allí estuvo desde 1965 hasta 1987. A continuación puso un comercio de regalos que no prosperó. Luego trabajó, dos años, en un taller de mecánica naval. Luego tuvo un empleo, entre 1996 hasta 1999, en el Jardín Zoológico para arreglar y manejar los barcos de paseo. A partir de allí realizó algunos trabajos esporádicos en computación.

Causa de despido: Reorganización de la empresa.

Situación actual: No tiene vivienda. Duerme en lugares públicos y come en comedores parroquiales. Hace algunas changas. Tiene 28 años de aportes.

17. ALBERTO O.

Hombre de 52 años, casado, tres hijos. Nació en Monteros, Tucumán. En 1979 vino a Buenos Aires a trabajar.

Educación: Primaria completa.

Trabajo: Comenzó a trabajar a los 13 años, manejando un tractor. Luego trabajó en un taller, pintando heladeras. A los 21 años comenzó a trabajar en el Ingenio Santa Rosa, como tractorista y allí estuvo diez años. En los momentos en que no había trabajo, venía a la Capital Federal y hacía trabajos temporarios. Cuando migró definitivamente, en Buenos Aires, comenzó a trabajar en una sodería y allí estuvo cuatro años. Luego trabajó durante diez años en Villalonga Furlong, hasta 1994.

Causa de despido: Actividad gremial

Situación actual: Tiene casa propia en donde vive con su esposa, sus tres hijos, el yerno y un nieto. Hace changas de albañilería. Los gastos de la casa se solventan con el trabajo del yerno. Tiene 20 años de aportes.

18. ANTONIA

Mujer de 47 años, casada con Alberto O. Nació en Santa María, Catamarca. De allí pasó a Tucumán, cuando se casó y, en 1979, se trasladó a Buenos Aires porque su marido vino a trabajar.

Educación: Primaria completa

Trabajo: A los 30 años comienza a trabajar, en el servicio doméstico. Siempre ha trabajado en lo mismo, salvo períodos cortos en que trabajó haciendo limpieza de oficinas. Su último trabajo fue en una casa de familia en la cual estuvo diez años.

Causa de despido: Dejó de trabajar por razones de salud (le cortaron una pierna debido a su diabetes).

Situación actual: Vive en su casa con su familia. Los gastos se sustentan con el trabajo de su yerno y algunas changas que hace su marido. No ha hecho aportes.

19. NATIVIDAD

Hombre de 61 años, separado, seis hijos. Nació en Empedrado, Corrientes. En 1962 se trasladó a la Capital Federal para buscar trabajo.

Educación: Primaria completa

Trabajo: En Corrientes trabajó en el campo y su primer trabajo en Buenos Aires fue en una fábrica textil donde estuvo cinco años. Hacía teñidos. Luego entró a otras fábricas textiles donde estuvo siete años y tres años, respectivamente. De allí pasó a Villalonga Furlong en donde trabajó tres años.

Causa de despido: De una fábrica textil lo echaron por ser delegado gremial (año 1976) y de Villalonga Furlong debido a su enfermedad (está casi ciego).

Situación actual: Vive solo, en una pieza que alquila su hijo. A veces puede hacer alguna changa de albañilería. Para vivir lo ayudan sus hijos. Tiene más de 20 años de aportes.

20. JUAN

Hombre de 56 años, hermano de Natividad. Separado, seis hijos. En 1961 migró a Buenos Aires para trabajar.

Educación: Primaria completa.

Trabajo: En Corrientes trabajaba en la chacra. Al llegar a Buenos Aires empezó a trabajar en una fábrica textil. Allí estuvo hasta los 21 años en que tuvo que hacer el Servicio Militar. Luego entró a trabajar en otra fábrica textil en la que estuvo 14 años.

Después trabajó durante seis años en una empresa de vigilancia.

Causa de despido: Reorganización de la empresa

Situación actual: Tiene casa propia. Vive con un hijo que estudia. Solventa sus gastos con la ayuda de sus hijos. A veces hace una changa, en vigilancia, como parrillero, etc. Tiene más de 20 años de aportes.

21. ROBERTO

Hombre de 67 años, soltero. Nació en Aparicio, Buenos Aires.

Estudios: Universitario completo

Trabajos: A los 18 se inicia laboralmente en la Cooperativa Agrícola-Ganadera de Orense, haciendo trabajos administrativos. Después del Servicio Militar hizo corretaje de zapatillas y otros artículos, primero en la zona de Bahía Blanca y luego en Córdoba. A partir de 1975 trabajó como médico en Córdoba, en Italia y en Buenos Aires. Luego, en 1985, trabaja vendiendo instrumental médico.

Causa de despido: Juicio por mala praxis

Situación actual: Vive solo, en una habitación que alquila. Hace changas y vende ropa de seguridad para empresas. Tiene alrededor de 20 años de aportes.

22. OLGA 2.

Mujer de 59 años, separada, tres hijos. Nacida en Provincia de Buenos Aires
Estudios: Primaria completa
Trabajo: Trabajó durante 27 años en ENTEL, como operadora. Fue prejubilada en 1997.
Causa de despido: Cambio de tecnología
Situación actual: Desde hace seis años tiene un kiosco de diarios, a medias con un hijo. Vive sola. Tiene una jubilación de \$ 680. Con el fruto de la parte del kiosco que le corresponde resuelve sus gastos de comida, remedios e impuestos. Tiene casa propia.

23. RUBÉN

Hombre, nacido en la Ciudad de Buenos Aires. Separado, dos hijos.
Estudios: Universitario completo.
Trabajo: Fue gerente de sistemas en una empresa de ingeniería de diseño de centrales nucleares, dependiente de la Comisión de Energía Atómica y de Siemens.
Causa de despido: Cierre de la empresa
Situación actual: Vive solo. Tiene casa propia. Da clases de yoga, en su casa y a domicilio.

24. YOLANDA

Mujer de 55 años, casada, nacida en la Ciudad de Buenos Aires
Estudios: Primaria completa
Trabajo: Desde los 20 años estuvo empleada en ENTEL. Debió retirarse en 1998.
Causa de despido: Privatización de la empresa.
Situación actual: Vive con su marido y un hijo. Maneja, junto con su marido, un kiosco de venta de golosinas y bebidas, de su propiedad, ubicado en la estación Catedral de Subterráneos de Buenos Aires.

25. TITO

Hombre de 57 años, casado, dos hijos. Nacido en la Provincia de Buenos Aires.
Estudios: Primaria completa. Capacitación en la empresa
Trabajo: Empleado de Segba y, luego, de Edesur. Hacía mantenimiento de cámaras. Se retiró a los 47 años
Causa de despido: Reestructuración de la empresa
Situación actual: Vive con su esposa, que es médica, y sus dos hijos. Maneja un kiosco y una remisería de su propiedad. Con esa empresa y el trabajo de su mujer tienen buenos ingresos.

26. JORGE 2

Hombre de 50 años, casado, cuatro hijos. Nacido en la Provincia de Buenos Aires.
Estudios: Secundario incompleto. Capacitación en la empresa
Trabajo: Desde 1972 hasta 1997, empleado del Correo. Comenzó como mensajero, luego fue telegrafista, teletipista y encargado de telégrafo.
Causa de despido: Cambio de tecnología. Achicamiento de la sucursal.
Situación actual: Vive con su esposa y tres hijos. Tiene casa propia. Maneja una fábrica de escobas que heredó de su padre. Cría conejos. Con el producto de su fábrica resuelve sus gastos y ahorra para reinvertir.

27. MARIO

Hombre de 55 años, casado, dos hijos. Nacido en Capital Federal.
Estudios: Universitarios incompletos, de Ingeniería Química.
Trabajo: En el área de control de alimentos en: Azopardo (embotelladora de Crush); Crush; Bonafide; Coca Cola; CICA; Tres Cruces; Molinos Río de la Plata. Llegó a ocupar una jefatura de admisión de materias primas.
Causa de despido: En julio de 2000, por reorganización de la empresa Molinos Río de la Plata.

28. HUGO

Hombre de 59 años, casado: Nacido en Capital Federal.
Estudios: Universitarios completos.
Trabajo: Empleado en Casa Tía durante 32 años como administrador de sistemas. Llegó a ser jefe de sistemas.
Causa de despido: En el año 2000, reemplazo por otra persona más joven.
Situación actual: Vive con su esposa. Arma computadoras, como changa. Tiene una buena jubilación y cuenta con ahorros.

29. DANIEL

Hombre de 60 años, soltero, vive con su madre. Nacido en la Provincia de Buenos Aires
Estudios: Universitarios completos
Trabajo: Empleado administrativo de Siam, fábrica de caños con costura, adonde ocupa altos cargos. Luego pasa a EDELAP, empresa de electricidad.
Causa de despido: En el año 2000, por reorganización de la empresa

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LOS DATOS CUALITATIVOS:**Sexo**

Varones	Mujeres	Total
19	10	29
66%	34%	100%

Estado civil

Casados	Viudos	Separados	Solteros	Total
18	4	4	3	29
62%	14%	14%	10%	100%

Lugar de nacimiento

Argentinos	Extranjeros	Total
28	1	29
97%	3%	100%

Capital Federal	Buenos Aires	Otras Provincias	Total
10	7	12	29
34%	24%	41%	100%

ANEXO II

REFORMA LABORAL

REFORMA PROVISIONAL

REFORMA EN LA SALUD

REFORMA LABORAL

Extractado de: Bayon, C. y Yaraví, G. (2002) “Vulnerabilidad social en la Argentina de los años noventa: impactos de la crisis en el Gran Buenos Aires” en Katzman, R. y Wormald, G. (coord.) Trabajo y Ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina. Uruguay: Editorial Cebra.

El conjunto de cambios en la legislación laboral ha constituido uno de los pilares de las reformas estructurales implementadas en los años noventa. Las reformas del mercado laboral y de la seguridad social fueron consideradas indispensables para el éxito de la nueva estrategia económica, además de sumamente rentables para el sector privado (Cortés et al., 1999). Desde 1991, la estrategia económica se sustentó en un diagnóstico según el cual los problemas del mercado de trabajo derivan, por una parte, de la “rigidez” de la regulación previa en cuanto a contratación y despido, y por otra, de los “altos costos laborales”, considerados como los principales obstáculos a la generación de empleo. En este contexto, las sucesivas modificaciones experimentadas a partir de 1991 tendieron a reducir el costo laboral vía reducciones en las contribuciones patronales a la seguridad social y en los costos de despido o accidente de trabajo, flexibilizar el uso del tiempo de trabajo, descentralizar la negociación colectiva y reformular el papel de los convenios y del poder sindical.

La Ley de Empleo, aprobada en 1991, fue la primera de una serie de transformaciones en la regulación laboral. La misma incorporó el seguro de desempleo e introdujo diferentes modalidades de contratación temporaria –sujetas a aprobación sindical en los convenios colectivos- que involucraban la eliminación o reducción de aportes patronales, sobre todo en relación a la indemnización y seguridad social. Estas contrataciones eran para trabajadores inscriptos como desempleados, nueva actividad, para el caso de empleadores y de formación y práctica laboral.

El seguro de desempleo cubría solo ciertos sectores del mercado formal, lo que explica su escasa cobertura, 6% de los desocupados. (Altimir, et al., 1999; SIEMPRO, 2001.) A solicitar este seguro tienen derecho aquellos trabajadores despedidos sin causa justa de un empleo registrado y que hayan hecho aportes a la seguridad social durante al menos 12 meses de los 36 previos al despido. Cubre a los asalariados incluidos en la Ley de Contratos de Trabajo, por lo que excluye a los trabajadores de la construcción, el

servicio doméstico, el sector público y las actividades rurales. El mismo consiste en un subsidio mensual que no puede extenderse más allá de un año y tiene un máximo de \$300 (originalmente de \$400) y un mínimo de \$200.

En 1994, y ante incrementos en los niveles de desempleo, empresarios, sindicatos y gobierno firmaron el acuerdo marco para “Empleo, la producción y la igualdad social”, que incluyó una serie de reformas tendientes a profundizar la flexibilidad laboral. Dichas reformas se convirtieron en ley en 1995; incluyeron el estatuto para la Pequeña y Mediana Empresa (que las exime del registro de los contratos temporarios, permite el pago de aguinaldo en cuotas, modifica las normas establecidas en relación al uso del período de vacaciones y limita el monto de indemnización según la antigüedad del trabajador), impulsaron transformaciones al régimen de quiebras, por las que se descartó de la negociación colectiva aquellas firmas afectadas y se impuso el seguro privado obligatorio de riesgos de trabajo administrado por las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART). Este último, además de beneficiar a las aseguradoras privadas, limitó las compensaciones, redujo la lista de enfermedades profesionales o laborales, y desincentivó la inversión en la prevención de accidentes. (Heymann, 2000).

La Ley de Promoción del Empleo (1995) introdujo modificaciones a las contrataciones temporarias aprobadas en 1991, al eliminar las obligaciones de registro y de incorporación de los contratos temporarios en las negociaciones colectivas. Se modificó el régimen para el período de prueba de trabajadores; en el momento de su vencimiento, los trabajadores recibirán contratos por tiempo indeterminado, si permanecen en la empresa; en caso contrario no tendrán derecho a indemnización. Se permitió extender el período de prueba de tres a seis meses, previo acuerdo en las convenciones colectivas. Este supone la exención del pago de todo aporte patronal y personal –excepto el referido a obras sociales y subsidios familiares- durante el período. En 1998, una nueva reforma redujo, por un lado, el período de prueba a un mes, y, por el otro, eliminó el subsidio familiar, por lo que la exención de los aportes patronales pasó a ser casi total. El resultado es que el período de prueba es utilizado por las empresas más como estrategias de reducción de costos laborales que para comprobar la idoneidad del trabajador. Es así, que la rotación de la mano de obra entre quienes se encuentran en

período de prueba es ocho veces mayor que la de quienes no se encuentran en esa situación (Altimir, et al., 1999).

En el período que quedaron desocupados nuestros informantes, los programas nacionales de fomento de empleo y capacitación laboral adolecieron de tres limitaciones: discontinuidad, baja cobertura, y escaso presupuesto (Golberg, 2000). Si bien estos se orientaban al conjunto de los desocupados, exceptuados los que percibían seguros de desempleo o jubilaciones, el bajo monto de las remuneraciones lleva a que estos se focalicen entre los desocupados de menores ingresos. En el período señalado, al considerar tanto la cobertura por seguro de desempleo como los programas de empleo transitorio, se observó que el 90% de los desocupados no contaba con ninguna protección por parte del Estado. Pese a la baja de los costos laborales indirectos, producto de las rebajas de las contribuciones patronales a seguridad social y la introducción de los contratos referidos, entre 1991 y 1997 la proporción de asalariados a nivel nacional a los que no se les descontaban contribuciones al sistema jubilatorio pasó del 29,3% al 36% (Cortés, 2000.) La flexibilización de la legislación laboral no logró atenuar el nivel de evasión e informalización del mercado laboral y, por el contrario, se produjo un proceso paralelo de precarización del empleo formal e incremento del empleo no registrado.

REFORMA PREVISIONAL

Extractado de: Bayon, C. y Yaraví, G. (2002) “Vulnerabilidad social en la Argentina de los años noventa: impactos de la crisis en el Gran Buenos Aires” en Katzman, R. y Wormald, G. (coord.) *Trabajo y Ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*. Uruguay: Editorial Cebra.

La reforma provisional fue aprobada en 1993. La misma significó un pase del sistema de reparto, basado en la solidaridad intergeneracional, a otro de capitalización individual en manos de empresas aseguradoras privadas, Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP). Se establecieron cuatro tipos de prestaciones básicas: la básica universal (PBU), la compensatoria (PC) que considera los aportes realizados con anterioridad al nuevo sistema, la de permanencia para quienes deciden mantenerse en el sistema de reparto, y el haber de capitalización (HC). El Estado es responsable del pago de las tres primeras prestaciones, mientras que las AFJP se hacen cargo sólo del haber de capitalización. Las edades mínimas de retiro se incrementaron de 55 a 60 años para las mujeres y de 60 a 65 años para los hombres. Además de la edad, el trabajador debe reunir 30 años de aportes para obtener los beneficios. A fines del año 2000 se introdujeron modificaciones al sistema por “decreto de necesidad y urgencia” que eliminaron la PBU y la sustituyeron por una Prestación Suplementaria, un beneficio mínimo universal de \$100 para aquellos mayores de 75 años que no contaran con ningún ingreso, la elevación a 65 años de la edad jubilatoria de la mujer y la posibilidad de acceder a beneficios jubilatorios proporcionales a aquellos que hayan aportado menos años de los requeridos. (Muchos de estos cambios nunca fueron puestos en práctica e incluso fueron modificados con posterioridad.)

En síntesis, en nuestro país, la cobertura previsional se brinda a través del *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)*, compuesto por el *Régimen Previsional Público (RPP)*, cuyas prestaciones son garantizadas por el Estado y administradas según un esquema de distribución solidaria de los aportes y contribuciones laborales de los empleadores y los trabajadores activos y pasivos.

El *Régimen Mixto de Capitalización (RMC)* que comprende prestaciones básicas universales garantizadas por el Estado y una prestación de carácter individual, producto

de la capacidad de aportación acumulada a lo largo de la historia laboral (Lo Vuolo y Barbeito, 1998).

Cabe señalar que, mientras se implementaron las reformas mencionadas, se observó una baja afiliación por un lado por los recientes desocupados que no llegan a la edad o la cantidad de años aportados y, por el otro, por un número creciente de trabajadores precarios, que se verán imposibilitados de acceder a beneficio alguno en un futuro no tan lejano.

REFORMA EN LA SALUD

Extractado de: Bayon, C. y Yaraví, G. (2002) “Vulnerabilidad social en la Argentina de los años noventa: impactos de la crisis en el Gran Buenos Aires” en Katzman, R. y Wormald, G. (coord.) *Trabajo y Ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*. Uruguay: Editorial Cebra.

En el área de salud, la reforma se centró en la desregulación de las obras sociales, la libre elección de los afiliados y autogestión de los hospitales públicos.⁸⁸ Las reformas apuntaron a transferir a los trabajadores cubiertos por obras sociales hacia el sistema privado y convertir al sector público en un prestador de servicios contratados por el sistema privado a la vez que en un servicio focalizado hacia los sectores de menos recursos y financiado presupuestariamente.

La descentralización fue previa a la reforma económica, ya que en 1978 se habían transferido los hospitales públicos a las provincias. En 1992, a partir de un decreto, se dispuso transformar los hospitales públicos en unidades autogestionarias a través del arancelamiento de los servicios a personas con capacidad de pago y prestadores de salud; se restringe la atención médica a los sectores de más bajos ingresos y sin cobertura social.

Cortés et al., (1999) ilustra, en relación a que la falta de pago por parte de las obras sociales y la escasa capacidad contributiva de los usuarios hicieron que el sistema no pudiera autogestionarse y la calidad de la provisión de servicios de salud se deteriorase aún más; en forma concomitante, el creciente desempleo y la precariedad laboral, incrementaron la demanda de atención médica gratuita, sin que ello se tradujera en un incremento del gasto público en salud.

Otra de las medidas que impactaron el sistema fue la creación, en el año 1998, del Programa Médico Obligatorio (PMO). Con anterioridad a la institucionalización de este sistema, los afiliados tenían derecho a todas las prestaciones en forma independiente del

⁸⁸ Existen tres sistemas de protección a la salud: el público que se financia a través de rentas generales y que históricamente se rigió por los principios de universalidad y equidad de la atención; el de las “obras sociales”, que es un sistema de protección de la salud obligatoria para los trabajadores en relación de dependencia, en el que actúan como instituciones financiadoras de las prestaciones médicas, y el sector privado, cuyas prestaciones son financiadas mediante la contratación de sus servicios por parte de las Obras Sociales y también directamente, a través de sus propios sistemas prepagos y planes médicos. (Serie Encuesta de Desarrollo Social Nro. 8, SIEMPRO, 2001)

monto de su aporte; a partir de la implementación del PMO, se garantiza una prestación mínima, lo que perjudica a los trabajadores de menores ingresos, inhibidos de acceder a prestaciones no contempladas en el paquete básico de servicios. Mediante el Decreto Nro. 486/2002 se declara la Emergencia Sanitaria en todo el país, determinando la eliminación del Programa Médico Obligatorio (PMO) y su reemplazo por el Programa Médico de Emergencia (PME). Con ello se elimina la garantía de atención integral para el conjunto de los asalariados y para los jubilados y pensionados, quién solo tendrán derecho a una prestación de urgencia y tratamiento para casos agudos o crónicos mientras perdure la situación de emergencia. La emergencia se prolongó hasta el año 2004.

BIBLIOGRAFIA.

- Adorno, T., Frenel-Brunswick, E., Levinson, D. y Sanford, R. (1950), *The authoritarian personality*. New Cork : Harper & Row..
- Alexander, J. (1988), "The new theoretical movement" en N. J. Smelser (Ed.) *Handbook of sociology*. New Cork : Sage. .
- Altimir, O., y Beccaria, L. (1999), *El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina*. Serie Reformas económicas Nro.28, Buenos Aires : CEPAL
- Andrés, H., y Gastrón, L. (1998), "¿Es posible medir el bienestar?" en Salvarezza L., (comp.) *La vejez. Una mirada gerontológico actual*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Andrés, H. (2005), "La vejez en el individuo, la familia y la sociedad." *Revista Psicólogos*, Universidad Nacional de Tucumán. Año XV. Nro. 15. San Miguel de Tucumán.
- Antonucci, T. (1985) "Personal Characteristic, Social Support and Social Behavior", en Binstock, R. y Shanas, E. *Handbook of Aging and the Social Sciences*. New York : Van Nostrand Reinhold
- Arber, S. y Ginn, J. (1991), *Gender and Later Life*. London : Sage.
- Arendt, H. (1988), *La condition de l'homme moderne*. París: Calmann-Levy.
- Argumedo, A. (2002), "Política y Sociedad frente al nuevo escenario mundial" en Fazio, H., (comp.) *La política en discusión*. Buenos Aires: Manantial.
- Arias, C. (2005), "Composición de la red de apoyo social de adultos mayores: vínculos familiares y no familiares" en Golpe, L., Arias, C. (eds) *Sistemas informales de apoyo social para adultos mayores*. Mar del Plata: Ediciones Suárez.
- Aries, P. (1973), *L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime*. París: Seuil.
- Atchley, R. (1987), "Age grading and grouping" en Maddox G. (Ed). *The encyclopedia of aging*. New York: Springer Publishing Company.
- Atkinson, J., Meager, N. (1986), *Changing working patterns*. London : National Economic Development Office.
- Attias-Donfut C. (1988), *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*. París: Presses Universitaires de France.
- Augé, M. (1994), *Los no lugares. Una antropología de la sobremodernidad*, Barcelona : Gedisa.

- Baars, J. (2000), "Tendencias en conflicto en los Países Bajos". *El Foro. Ensayos sobre integración entre edades. The Gerontologist*, Vol.40, Nro.3, Junio 2000 New York.
- Barca, R., Oddone, M. J., Salvarezza L., (2001) "Actualización del debate internacional sobre la problemática del envejecimiento y la vejez" en *Informe sobre Tercera Edad en la Argentina*, Secretaría de Tercera Edad y Acción Social, Buenos Aires
- Baltes P.B., Reese H., Nesselroade, J. (1977), "Life-span developmental psychology" *Annual Review of Psychology*, 31, 65-110
- Barron, M. (1961), *The Aging American*. New York : Crowell.
- Beccaria, L., y Lopez, N., (1997), *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*: Buenos Aires: UNICEF/LOSADA.
- Beck, U. (2001), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Aubier.
- Becker, H. (1985), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*. Paris: Mátailié,
- Bekerman, M. (1998), "Reforma comercial y desempleo: reflexiones para el caso de la Argentina" *Desarrollo Económico* (Número Especial) vol.38 Buenos Aires.
- Bell, D. (1973), *The Coming of the Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bell, D. (1976), *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid : Alianza.
- Benach, J., Amable, M. (2002), Desempleo, precariedad y desigualdades en salud. *Revista Condiciones de Trabajo* Nro.17, Barcelona.
- Bengtson, V., Burgess, E., Parott, T. (1997), "Teoría, explicación y tercera generación de desarrollo teórico en Gerontología Social". *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 52B, Nro. 2, S72-S88.
- Bengtson, V., Sachaie K. W. (1999), *Handbook of Theories of Aging*. New York : Springer Publishing Company.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1966), *The social construction of reality*. Garden City, New York : Doubleday.
- Bertaux, D. (1997), *Les récits de vie*. París : Editions Nathan.
- Bessin. (1996), "Les catégories d' age face aux mutations temporelles de la société". *Le Temps. Gérontologie et Société*, Nro.77.
- Binstock, R. (1983), "The aged as scapegoat". *The Gerontologist*, 23, 136.
- Blau, P. y Duncan, O. (1967), *The American occupational structure*. New York: Willey.

- Blumer, H. (1969), *Symbolic interactionism: perspective and method*. Prentice-Hall, New York : Englewood Cliffs.
- Bourdieu, P. (1993), *La miseria del mundo*. Madrid : Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. y Loïc, J. W. (1998), *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo,
- Brannen J., (ed.), (1995), *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*. Avebury, England: Aldershort.
- Breen, L. (1960), "The aging individual" en Tibbit, C. (ed.), *Handbook of social gerontology*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Brenner, H. (1973), *Mental Illness and the Economy*, Cambridge: Harvard University Press.
- Buchmann, M. (1989), *The script of life in modern. Entry into adulthood in a changing world*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Butler, R. (1987), "Ageism" en Maddox, G. (ed.), *The encyclopedia of aging*. New York: Springer.
- Butler, R. (1989), *Dispelling Ageism. The cross-cutting intervention*. Annals of the American Academy of Political and Social Science.
- Cain L., (1964) "Life course an social structure" en Faris, R (ed), *Handbook of modern sociology*, (pp.272.309), Chicago: Rand Mc Nally.
- Calasanti, T. (1993), "Bringing in Diversity: Toward an Inclusive Theory of Retirement". *Journal of Aging Studies* 7, 133-150
- Callahan, D. (1987), *Setting limits*. New York : Simon & Schuster.
- Caro, F., Bass, S., y Chen, Y. (1997), "Lograr una sociedad envejecida productiva" en Moody H., *Concepts & Controversies. Controversy 7, Is retirement obsolete?* Reading 28, California : Pine Forge Press.
- Castel, R. (1995), *Les méthamorphoses de la question social. Une chronologie du salariat*. París : Fayard.
- Castel, R., (1999), *Empleo, desocupación, exclusiones*. Documento de Trabajo. Buenos Aires: Ceil Piette.

Cavan, R., Burgess, E., Havighurst, R. y Goldhamer, H. (1949), *Personal adjustment in old age*. Chicago : Science Research Associates.

Clastres, P. (1999), *Investigaciones en Antropología Política*. Barcelona: Gedisa.

Clegg, S. (1992), "Postmodern Management?" en *Journal of Organizational Change Management*.

Clifford, J. (1998) "Sobre la autoridad etnográfica" en Reynoso, C. (comp.) *El surgimiento de la antropología posmoderna*. España : Gedisa.

Coffey, A., y Atkinson, P. (1996), *Making sense of qualitative data*. USA: Sage Publications.

Cohn, R., (1978) "The Effects of Employment Status Change on Self Attitudes". *Social Psychology* 41, pp. 77-95.

Cole T. (1992), *The Journey Of Life: A Cultural History of Ageing in America*. Nueva York: Cambridge University Press.

Cortés, R., y Marshall, A. (1999), "Estrategia económica, instituciones y negociación política en la reforma social de los 90". *Desarrollo Económico* 39. Buenos Aires, pp.195-212.

Cortés, R., (2000) "Argentina: la calidad del empleo femenino urbano en los noventa" en M., Valenzuela y G., Reinecke (eds.) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile*. OIT. Santiago de Chile.

Coulon, A., (1995), *Ethnomethodology. Qualitative Research Methods*, volume 36, New Cork: Sage Publications.

Cowgill, D. y Colmes, L.D. (eds) (1972), *Aging and modernization*. New York : Appleton-Century-Crofts.

Cowgill, D. (1974), "The Aging of Populations and Societies". *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 415 (29) 1 - 18

Cornilleau, G. (1998), "Los datos básicos sobre el desempleo en Europa y Estados Unidos" en Gautié J., y Neffa, J. (comps.) *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*. Lumen Humanitas. Buenos Aires.

Cumming, E. y Henry, W. (1961), *Growing Old: The Process of Disengagement*, New York: Basic Books.

Cutler, R. (1983), *Species Probes, Longevity and Aging. In intervention in the Aging Process*. New York : Alan Liss.

- Cutler, S. y Hendricks, J. (1990), "Leisure and Time Use across the Life Course", en Binstock, R. y George, L. (eds) *Handbook of Aging and Social Sciences*. San Diego, California : Academic Press.
- Chauvel L. (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dannefer, D. (1984); *Aging is intracohort differentiation: Aculturation, the Matthew effect and the life course*. New York: Sociological Forum.
- Dannefer, D. (1987), *Accentuation, the Mathew effect, and the life course: aging as intracohort differentiation*. New York : Sociological Forum.
- Dannefer, D. (2000), "Paradoja de oportunidades: Educación, trabajo e integración entre edades en los Estados Unidos y Alemania". *The Gerontologist*, Vol. 40 Nro. 3. N.Y.
- Dejours, C. (1994) , "Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail", *Politics*, Nro. 7. París.
- Dejours, C. (1996), "Le travail entre subjectivité et rapports sociaux", en *Liberté du travail, Collection Le Present Avenir*. Paris : Sylleose.
- Dejours, C. (1998), "Centralité ou décline du travail?", en Boutet, J., Kergoat, J., Jacot, H., Linhard, D. (dir.) *Le monde du travail*. Paris : La Découverte.
- Del Popolo, F. (2001), *Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina*. Santiago de Chile : CEPAL, Serie Población y desarrollo N° 19.
- Demaziere, D. (1996), *Sociologie du chômage et categorisations sociales, Trente ans de sociologie, 1966-1996*. Institut de Sociologie, Université de Lille 24-26.
- Demaziere, D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on etre chomeur?* Paris : Editorial Belin.
- Denzin, K. (1978), *The Research Act*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (1994), *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage Publications,
- Dowd, J. (1975), "Aging as exchange. A preface to theory". *Journal of Gerontology*, 30, 584-594.
- Drucker, P. (1993), *La Sociedad Postcapitalista*. Barcelona: Clásicos del Management.

- Dubar, C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. París : Armand Colin.
- Dubar, C., (1996) "Socialisation et processus ". en Paugam, S. (ed.), *L'exclusion. L'état des savoirs*. París : La Découverte. pp. 111-119
- Dubar, C. (2000), *La crise des identites. L'interpretation d'une mutation*. París : Presses Universitaires de France.
- Dumazedier., F. (1964), *Hacia una civilización del ocio*. Editorial Estela.
- Eisenberg, P. y Lazarfeld, P. (1938), "The Psychological effects of unemployment", *Psychological Bulletin* 35: 358-390.
- Ekerdt, D. (1986), "The Busy Ethic: Moral Continuity Between Work and Retirement". *The Gerontologist*, vol.26.
- Ekerdt, D. (1998), "La ética de la ocupación. Continuidad moral entre el trabajo y la jubilación" en Moody, H. *Concepts & Controversias. Controversy 7, Is retirement obsolete?* Reading 30, pp. 343-351. California : Pine Forge Press.
- Elder, G. H. (1974), *Children of the Great Depression: Social change and life experience*. Chicago : University of Chicago Press.
- Elder, G. H., (1994) "Time, Human Agency and Social Change: Perspectives on the Life Course" *Social Psychology Quarterly* 57. 1: 4-15.
- Elder, G.H. (1996) "Human lives in changing societies: life course and developmental insights", en Cairns, R., Elder, G. y Costello, E. (eds) *Developmental Sciences*. New York : Cambridge University Press.
- Estes, C. (1979), *The aging enterprise*. San Francisco : Jossey Bass.
- Estes, C., Gerard, L., Sprague Zones, J. y Swan, J. (1984), *Political economy, health and aging*. Boston : Little Brown.
- Fericgla, J.M. (1992), *Envejecer. Una antropología de la ancianidad*. Barcelona: Anthropos.
- Filgueira, C. (1999), *Vulnerabilidad, activos y recursos de los hogares; una exploración de indicadores*. Montevideo : CEPAL.
- Fielding N. y Fielding J. (1986), *Linking Data*. USA : Sage Publications.
- Firbank, O. (1996), "El envejecimiento productivo: un nuevo paradigma del proceso de retiro laboral" *Revista de Trabajo Social*, 67: 55-68.

- Fiscella, S. (2005), *Estado, ciudadanía y política social. Estudio sobre los sistemas de jubilaciones y pensiones*. Buenos Aires : Espacio Editorial.
- Fitoussi, J. y Rosanvallon, P. (1997), *La nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Manantial.
- Flick, U. (1992), "Triangulation Revisited: Strategy of Validation or Alternative", *Journal for the Theory of Social Behavior*, 22.2
- Fogel, R. (1993), Economic growth, population theory, and physiology. *American Economic Review*, 84.
- Foner, A. (1986), *The study of aging and old age*. Prentice Hall : Englewood Cliffs.
- Foner, A. (1994), "Endnote: The reach on an idea" en Riley, M., Kahn, R, Foner, A. (eds), *Age and Structural lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*. New York : Wiley.
- Foucault, M. (1972), *The archaeology of knowledge*. London : Tavistock.
- Foucault, M. (1973), *The order of things: an archaeology of the human sciences*. New York : Vintage Books.
- Freyssinet, J. (1998), "Definición y medición del desempleo" en Gaudié J. y Neffa, J., (comps.), *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Fry C. (1999), "Anthropological theories of age and aging" en Bengtson V. y Schaie K., (eds), *Handbook of theories of aging*, pp. 271-286. New York : Springer.
- Galland O. (1990), Un nouvel age de la vie. *Revue française de sociologie*, XXXI, 1, pp 23-54. París.
- Galli, V. y Malfé, R.(1997), "Desocupación, Identidad y Salud" en Beccaria, L. y López, N. (1997), *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires : UNICEF/LOSADA.
- Garfinkel, H. (1967), *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Gastrón L., Vujosevich J., (2002) "Perspectiva sociológica de la vejez" *Revista Psicólogos*, Universidad Nacional de Tucumán. Año XI. Nro. 12. San Miguel de Tucumán.

- Gastrón L., Oddone, M.J. y Vujosevich J. (2003), "Aproximación conceptual-metodológica de las representaciones sociales en el campo del envejecimiento humano" Lago Martínez S., Gómez Rojas G. y Mauro M.S. (comp) *En torno de las metodologías: abordajes cualitativos y cuantitativos*. Buenos Aires: Editorial Proa XXI.
- Gaullier, X. (1999), *Les temps de la vie. Emploi et retraite*. Paris. : Ed. Esprit.
- Gautié, J. y Neffa, J. (1998), *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*. Buenos Aires: Ed. Lumen Humanitas.
- Geertz, C., Clifford, J., y otros (1998) *El surgimiento de la antropología posmoderna*. Compilación de Carlos Reynoso. Barcelona : Gedisa Editorial.
- Germani G., (1969) "Asimilación de migrantes en el medio urbano. Aspectos teóricos y metodológicos" en Germani G. *Sociología de la modernización*. Buenos Aires : Paidós.
- Giddens, A., (1995) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona : Ediciones Península.
- Glaser B. y Strauss A. (1967), *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*, New York : Alding Publishing Company.
- Glaser B., (1978), *Theoretical Sensitivity*,. Mill Valley. California : University of California Press,
- Golberg, L. (2000), "The social agenda in Argentina: a review of retirement and employment policies" en Tulchin, J y Garland, A. (eds.) *Social Development in Latina America. The politics of reform*. Boulder, Co, Lynne Rienner Publishers.
- Golpe, L., Herrán, C., Freyssilnard, E. y Bonifatti, L. (2005), "El espectáculo de la vejez" en Golpe, L., Arias, C., (eds) *Sistemas Informales de apoyo social para adultos mayores*. Ediciones Suárez. : Mar del Plata.
- Gollac, M. y Volkoff, S. (2006), "La santé au travail et ses masques" *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, París : Éditions du Senil.
- Gollac, M., Castel, M., J., Jabot, F. y Presseq, Ph. (2006), "Sur la souffrance mentale au travail" en *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, París : Éditions du Senil.
- Gubrium, J. y Buckholdt, D. (1977), *Toward Maturity*. San Francisco . Jossey-Bass.
- Gubrium, J. y Lynott, R. (1983) "Rethinking Life Satisfaction". *Human Organization* 42:30-38.
- Gubrium, J. y Sankar, J. (1994) *Qualitative Methods in Aging Research*. J. Gubrium Thousands Oaks (ed). California : Sage.

- Gubrium, J. y Holstein, J. (1999), "Perspectivas constructivistas del envejecimiento" en Bergson & Schaie (eds.), *Handbook of Theories of Aging*. New York : Springer Publishing Company.
- Guillaume, J. F. y Lalive d'Épinay, C. (2005), *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*. Liege : Université de Liege.
- Guillemard, A. M. (1991), *Envejecimiento, Edad y Empleo en Europa. Situación Actual y Perspectivas*. Madrid : Ministerio de Economía y Hacienda.
- Guillemard, A. M. (1993), "Emploi, protection sociale et cycle de vie: Résultats d' une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d' activité". *Sociologie de Travail* Nro.3/93. París.
- Guillemard, A. M. (1996) « Vieillissement et exclusion » en Paugam, S. (ed.) *L'exclusion. L'état des savoirs*. pp. 193-206. París. La Découverte.
- Guillemard, A. M. (2000), "Integración entre edades en Europa: ¿aumento o disminución? *The Gerontologist*, Vol. 40, Nro 3. New York.
- Guillemard, A. M. (2001), Age policy en Smelser, N. (ed.) *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 3, 15, article 6. La Haya : Elsevier.
- Guillemard, A. M. (2003), *L' age de l' emploi. Les sociétés a l' epreuve du vieillissement*. París : Armand Colin.
- Guzmán, J. M., Huenchuan, S. y Montes de Oca, V. (2003), "Redes de apoyo social de personas mayores: Marco Teórico Conceptual" *Simposio Viejos y Viejas. Participación, Ciudadanía e Inclusión Social. 51 Congreso Internacional de Americanistas*. Santiago de Chile.
- Haber, C. (1983) *Beyond six to five. The Dilemma of Old Age in America's Past*. New York : Cambridge University Press.
- Habermas, J. (1990), *Pensamiento postmetafísico*. Madrid : Taurus.
- Hagestad, G. y Neugarten, B. (1985), "Age and the life course" en Binstock & Shanas (eds) *Handbook of aging and the social sciences*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Hamel, J. (1992), "La méthode de cas en sociologie et en anthropologie" *Revue de l' Institut de Sociologie*, Nro 1-4 .pp 215-240.
- Hammersley, M. y Atkinson, P. (1983), *Etnografía*. Barcelona : Paidós.
- Hareven, T. (1982), *Family time and industrial time*. Cambridge : Cambridge University Press.

- Hareven, T. (1996), "El transcurso de la vida" en Birren, J. (ed.) *Encyclopedia of Gerontology* Academic Press, Vol. 2.
- Havighurst, R. y Albrecht, R. (1953), *Older people*. Green, New York : Longmans
- Heinz W. (2001), "Work and the life-course: A cosmopolitan-local perspective" en Marshall, V. et al. (eds), *Restructuring work and the life course*. Toronto : University of Toronto Press.
- Henretta, J. C. (1994), "Social structure and age-based careers" en Riley, M., Khan, R. y Foner, A (eds) *Age and structural lag*. New York : Wiley.
- Hendricks, J. (1982), "The elderly in society: beyond modernization". *Social Sciences History*, 6. 321-345.
- Hendricks, J. (1997), Bridging contested terrain: chaos or prelude to a theory. *Canadian Journal of Aging*, 16 (2), pp 197-217.
- Hendricks, J. y Achenbaun, A. (1999) Historical Development of Theories of Aging, en Bengston, V. y Schaie, K. (comp) *Handbook of Theories of Aging*. New York : Springer Publishing Company.
- Herrán, C. (1985), "La ciudad como objeto antropológico". *Primeras Jornadas de Historia de la Ciudad de Buenos Aires*. Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires. Buenos Aires.
- Heymann, D. (2000), *Políticas de reforma y comportamiento macroeconómico: La Argentina de los noventa*. Serie de Reformas económicas Nro.61. Buenos Aires: CEPAL.
- Hochschild, A. (1975), "Disengagement theory: a critique and proposal". *American Sociological Review*, 40, 553-569.
- Hochschild, A. (1978), *The Unexpected Community*. Berkeley : University of California Press.
- Hogan, D., Eggebeen, D. y Snaith, S. (1986), The well-being of Aging Americans with Very Old Parents en Hareven, T. (ed) *Aging and Generational Relations over the Life Course*. Berlin : Aldine de Gruyter.
- Hogan, D., Lingxin, H., Parish, W. y Race, K. (1990), "Networks and assistance to Mother-Headed Families". *Social Forces* 68, pp. 797-812.
- Holstein, J. y Gubrium, J. (1998), "The active interview" en *Qualitative Research Methods*, volume 37, New York : Sage, eds.

- Imhof, A., (1986) "Life-course patterns of women and their husbands: 16th to 20th century" en Sorensen, A. et al. (eds.) *Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives* (pp. 247-270). Hillsdale : Erlbaum.
- Johnson M. (1995), "Interdependency and the Generational Compact". *Ageing and Society*, Vol. 15, Part 2, Cambridge University Press. U.K.
- Jodelet, D. (1986), "La representación social; fenómeno, concepto, teoría." en Moscovici. S., *Psicología social*. Barcelona, España : Editorial Paidós.
- Kaztman, R. (1999), *Activos y estructuras de oportunidades, Estudios sobre las raíces de la vulnerabilidad social en Uruguay*. Montevideo : PNUD- CEPAL.
- Kessler, G., (1997) "Algunas implicancias de la experiencia de desocupación para el individuo y su familia" en Beccaria, L. y López, N., *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires : UNICEF/LOSADA.
- Kholi, M. (1986), "Social organization and subjective construction of life course" en Sorensen, A. B., Weinert, F.E. y Sherrod, L.D. (eds) *Human development and life course: multidisciplinary perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Kholí, M., (1988) "El envejecimiento como un desafío para la teoría sociológica" en *Ageing and Society* 8, pp 367-394, Cambridge University.
- Kholí, M., Rein, M., (1991) "The changing balance of work and retirement" en Kohli, M., Rein, M.A., Guillemard, M. y van Gunsteren, H (eds.) *Time for retirement*. New York : Cambridge University Press.
- King, C. (1982), *The social Impacts of Mass Layoffs*. Ann Arbor. University of Michigan Press.
- Kingson, E., Hirshorn, B. y Comman, J. (1986) *Ties that Bind: The interdependence of Generations*. Washington D.C. : Seven Locks Press.
- Knoppof, R. y Oddone, M. J. (1991), *Dimensiones de la Vejez en la Sociedad Argentina*. Buenos Aires : Centro Editor de América Latina, Nro. 311, Biblioteca de Política Argentina.
- Krüger H. y Levy R. (2001), "Linking life courses, work and the family: Therorising a not so visible nexos between women and men", *Canadian Journal of Sociology*, 26 (2) 145-166.
- Lahire, B. (1999), *L'invention de l'illestrisme*. París : La Découverte et Syros.
- Lalive d' Epinay (2003), *Le parcours de vie. Emergence d'un paradigme interdisciplinaire*. Centre interfacultaires de gèrontologie. Université de Genève.

- Lalive d' Epinay et al. (2005), "Le parcours de vie." En Guillaume, J.F. (ed.) *Parcours biographiques*. Liege, Presses Universitaires de Liege.
- Laslett, P. (1971), *The World We Have Lost*. New York : Scribner's.
- Laslett, P. (1976), "Societal development and aging" en Binstock y Shanas (eds) *Handbook of aging and the social sciences*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Lautman, J. (1996), "Risque et rationalité" *Année sociologique*, 46, 2 p.273-285. Paris.
- Lawrence, B. (1984), "Age grading : the implicit organizational timetable". *Journal of Occupational Behavior*, 5,23-35.
- Leicher, S. (1980), "La edad y el trabajo" *Revista Criterio* pp. 490-496, Buenos Aires.
- Lemon, B., Bengston, V. y Peterson, J. (1972), "An exploration of the activity theory of aging: activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community". *Journal of Gerontology*, 27, 511-523.
- Levin, J. y Levin, W. (1980), *Ageism: Prejudice and discrimination against the elderly*. California, Wadsworth.
- Levy, R., Ghisletta, P., Le Goff, J., Spini, D. y Widmer, E. (2005), *Towards an Interdisciplinary Perspective on the Life Course*. U.K. : Elsevier.
- Lynott, R. y Lynott, P. (1996), Tracing the course of theoretical development in the sociology of aging. *Gerontologist*, 36, pp 749-760.
- Lomnitz, L. (1994), *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana*. México : FLACSO, Porrúa.
- Longino. C. (1987), "Subcultures" en G. Maddox (ed.), *The encyclopedia of aging*. New York : Springer.
- Loreto, W., Duncan, C. y White, P. (2000), "Viejismo y empleo: controversias, ambigüedades y las percepciones de la gente más joven". *Ageing and Society* Nro. 20.
- Loscocco, K. (2000), "La integración entre edades como solución al conflicto entre trabajo y familia". *The Gerontologist*. Vol. 40 Nro. 3. New York.
- Lo Vuolo, R. y Barbeito, A. (1998), *La nueva oscuridad de la política social: del Estado populista al Estado neoconservador*. Buenos Aires : Miño y Dávila editores.
- Lozano, C. (1995), *Convertibilidad y desempleo: crisis ocupacional en Argentina*. Buenos Aires : CTA.

- McGowan, T. (1996), "Viejismo y discriminación" en Birren, J. (ed.) *Encyclopedia of Gerontology*. New York : Academic Press.
- Mackenzie D. y Wajcman J. (1987), *The social shaping of technology*. Stanford : Open University Press.
- Maddox, G., Abolafia, J. y Glass T. (1985), "Paying for health care: experience of older adults in the 1970's." *38º Encuentro anual de la Gerontological Society of America*, New Orleans.
- Mannheim K. (1990), *Le probleme des générations*. París : Nathan.
- Manton, K., Corder, L. y Stallard, E. (1997), "Chronic disability trends in elderly United States populations: 1982-1994". *Proceedings of the National Academy of Sciences*.
- Mármora, L. (1997), *Las políticas de migraciones internacionales*. Buenos Aires : OIM/Alianza.
- Marshall V. (1984), "Generations, age and cohorts: Conceptual distinctions". *Canadian Journal on Aging*, 2 (2), 51-62.
- Marshall, V. (1996), "The state of theory in aging and the social sciences" en Binstock, R. y George, L. (eds) *Handbook of Aging and the Social Sciences*. San Diego, California: Academic Press.
- Marshall V. y Müller M. (2001), *Life course concepts in North America, Institutions, interrelations, sequences: The Bremen Life-Course Approach*, University of Bremen.
- Martínez Quintana, V. (1999), "Desempleados adultos de larga duración" en Tezanos J., *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Tercer Foro sobre Tendencias Sociales. Madrid : Editorial Sistema.
- Maxwell, J. A. (1996), *Qualitative research design. An interactive approach*. California : Sage Publications.
- Mayer, K. (1988), "German survivors of World War II: Impact on the life course of the collective experience of birth cohorts" en Riley, M., Huber. B. y Hess, B. *Social structures and human lives*. Newbury Park, California : Sage.
- Mayer K. y Schoepflin, U. (1989), "The state and the life course". *Annual Review of Sociology*, 15 p 187-209.
- Mc Gowan, T., (1996) "Ageism and discrimination" en Loreto, W., Duncan, C. y White, P. *Ageing and Society* Nro. 20 (2000).

Mc Mullin, J. (2000), "La diversidad y el estado de la teoría sociológica del envejecimiento" *The Gerontologist*, Vol. 40 Nro. 5. New York.

Méda, D. (1998), *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona : Gedisa.

Mercure, D. (2005), *L'analyse du social. Les modes d'explication*. Canadá : Les Presses de l' Université Laval.

Merton, R. (1968), *Social theory and social structure*. New York : Free Press.

Miles, M. B. y Huberman, A. M. (1994), *Qualitative Data Análisis*. USA : Sage Publications.

Mishler, E.G. (1991), *Research Interviewing. Context and narrative*. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.

Monk, A. (1997), *Actualización en Gerontología*. Buenos Aires : Asociación Gerontológica Argentina.

Montgomery, R., Borgatta, E. y Kosloski, K. (1997), "Políticas sociales hacia el trabajador viejo. Suposiciones, Valores e Implicancias." en Moody H., *Concepts & Controversies. Controversy 7, Is retirement obsolete?* Reading 29, California : Pine Forge Press.

Moody, H. (1988), "Toward a Critical Gerontology. The contribution of the Humanities to Theories of Aging", en Birren y Bengston (eds) *Emergent Theories of Aging*. New York.

Moody, H. (1992), *Ethics in an Aging Society*. Baltimore : Johns Hopkins University Press.

Moody, H. (1998), "La perspectiva del curso de la vida" en Moody H., *Aging, Concepts & Controversies. Controversy 7, Is retirement obsolete?* California : Pine Forge Press.

Moody, H. (1998), Does Old Age Have Meaning? *Controversy 10. Aging. Concepts & Controversies*, Pine Forge Press, California.

Moscovici, S. (1986), *Psicología social*. Barcelona, España : Paidós.

Moser, C. (1996), *Situaciones críticas: Reacción de las familias de cuatro comunidades urbanas pobres ante la vulnerabilidad y la pobreza*. Washington D.C. : Banco Mundial, Serie de estudios y monografías sobre el desarrollo ecológicamente sostenible N° 75.

Muchinick, E. (1998), "El curso de la vida y la historia de vida" en Salvarezza L. (comp.) *La vejez. Una mirada gerontológico actual*. Buenos Aires : Editorial Paidós.

- Neffa, J. (1998), *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis*. Buenos Aires : Ed. Lumen-Humanitas.
- Neffa, J. (2003), *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires Ed. Lumen-Humanitas.
- Neugarten B.(1976), "Middle Age and Aging" en Hess, B.B (ed) *Growing Old in America*. New York : Transaction Books.
- Neugarten, B. (1983), *Age or Need? Public Policies for Older People*. California : Sage.
- Neugarten, B. (1999), *Los significados de la edad*. Barcelona : Herder.
- Neiman, G., Blanco, M., y Jiménez, D. (2005), "Desde abajo. La participación de las redes familiares y sociales en la subsistencia de los sectores rurales pobres" en Forni, F., (comp) *Caminos solidarios de la economía argentina*. Buenos Aires : Ediciones Ciccus.
- Nielsen Drewes, L. (1988), "Flexibility, Gender and Local Labour Markets – Some Examples from Denmark". *Conference on Trends and Challenges of Urban Restructuring*. Río de Janeiro.
- Oddone, M., J. (1991), "Preparación para la Jubilación: ¿mito o realidad?" *Revista Argentina de Geriatria y Gerontología*, N° 1. Buenos Aires.
- Oddone, M.J. (1994), *Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral*. Serie Documentos de Trabajo Nro.38. Buenos Aires : Centro de estudios e Investigaciones Laborales
- Oddone, M.J. (1995), "Sociología de la vejez (Discusión teórica desde una perspectiva latinoamericana)" *Revista Mundial de Sociología*. Publicación anual Nro.1 Universidad de Santiago de Compostela, España.
- Oddone, M.J. (1997), "Old Age an Poverty in Latin America" en Calleja, J. *Eliminating Poverty in Old Age*. Malta : United Nations International Institute on Ageing.
- Oddone, M.J. (1998), "El Tercer Sector y la Tercera Edad" en *Conjuntos. Sociedad Civil en Argentina*. Buenos Aires : BID (Banco Interamericano de Desarrollo en la Argentina).
- Oddone, M.J. (1999) "Aspectos sociales del envejecimiento", en Rocabruno Mederos, J.C. (comp) *Tratado de Gerontología y Geriatria Clínica*. La Habana : Editorial Científico -Técnica.
- Oddone, M., J. (2001), "Ancianidad y pobreza" *Revista Encrucijadas de la UBA*. Año 1 Nro.3. Buenos Aires.

Oddone, M., J. y Salvarezza L. (2001), "Caracterización psicosocial de la vejez" en Secretaría de Tercera Edad y Acción Social *Informe sobre Tercera Edad en la Argentina*, págs.281-318. Buenos Aires.

Oddone, M., J. (2002), "Ageing and Society" en Gorkhale, S.D. y Pandit, N. *Ageing in Search of its Identity*. India : IFA International Federation on Ageing, Community Aid & Sponsorship Programme, India and Aameyra Publishers.

Oddone, M.J. y Aguirre, M. (2002), "Hacia una propuesta de iniciativa local para el desarrollo de empleo: El cuidado domiciliario de ancianos" en Forni, F. (comp) *De la exclusión a la organización. Hacia la integración de los pobres en los nuevos barrios del conurbano bonaerense*. Buenos Aires : Ediciones Ciccus.

Oddone, M. J. (2002), "Trabajo, jubilación y tiempo libre" *Revista Psicólogos*, Universidad Nacional de Tucumán. Año XI. Nro. 12. San Miguel de Tucumán.

Oddone M., J. y Aguirre M. (2004), "Las familias cuidadoras: una aproximación etnográfica a la ética del cuidado" *Revista Kairós*. Gerontología v.7 Nro. 2. San Pablo : editorial PUC-SP.

Oddone M., J., Aguirre M., (2004) "80 y más: los desafíos de la longevidad" en Molina, S. (comp) *Aspectos Psicosociales del Adulto Mayor. Salud comunitaria, creatividad y derechos humanos*. Colección Salud Comunitaria. Serie Adultos Mayores. Remedios de Escalada : Editorial UNLA.

Oddone, M., J. y Aguirre, M. (2005), "Impacto de la diversidad en el envejecimiento" *Psicólogos*. Revista de Psicología Número Extraordinario: La Vejez II. Año XV - Nro. 15. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Tucumán.

Oddone, M., J. y Aguirre, M. (2005), "La problemática social de la vejez en el medio rural" *Revista Kairós*. Gerontología v.8 Nro. 2. San Pablo : editorial PUC-SP.

Olson, L. (1982), *The Political Economy of Aging*. New York : Columbian University Press.

O'Rand, A. (1996), The cumulative stratification of the life course, en Binstock y George, L. (eds) *Handbook of aging and the social sciences*. San Diego : Academic Press.

Osgood, N. (1982), *Life After Work: Retirement, Leisure, Recreation and the Elderly*. Praeger Publishers.

Paugam, S. (ed.) (1996), *L'exclusion. L'état des savoirs*. París : La Découverte.

Palmore, E. (1988), *The facts of aging quiz*. New York : Springer,

Palmore, E. (1990) *Ageism. Negative and Positive*. New York : Springer Publishing Company.

- Passuth, P. y Bengston, V. (1988), "Sociological theories of aging: current perspectives and future directions", en Birren, J.E. y Bengston, V. (eds) *Emergent theories of aging*. New York : Springer Publishing Co.
- Phillipson, Ch. (1982), *Capitalism and the construction of old age*. London : Macmillan.
- Phillipson, Ch. (2005), "Envejecimiento y globalización: temas para la Gerontología Crítica y la Economía Política". *Congreso Internacional de Gerontología*. International Association on Gerontology. Río de Janeiro.
- Pierbattisti, D. (2006), "Privatizaciones y nuevas identidades en el trabajo: la estrategia de Telefónica para imponer una cultura privada en un medio estatal". *Realidad Económica* 217, enero-febrero, pág.29 a 50.
- Polanyi K., (1949), *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid : Ediciones La Piqueta, 1997.
- Pollert, A. (1989), "L'entreprise flexible: réalité ou obsession ?" *Sociologie du Travail*, Nro. 1. París.
- Poutlantzas, N. (1974), *Las clases sociales en el capitalismo actual*. Madrid : Siglo XXI.
- Primo Cella, G. y Treu, T. (1991), *Las relaciones industriales en Italia*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Quadagno, J. (1982) *Aging in early industrial society: work, familia and social policy in nineteenth-century, England*. New York : Academia Press.
- Ricoeur P. (1985), *Temps et récit*. París : Seuil.
- Riley, M. y Riley, J. (2000), "Integración entre edades: Contexto conceptual e histórico" *The Gerontologist*, Vol. 40 Nro. 3. New York.
- Riley, M., Foner, A. y Riley, J. (1999), "El paradigma de la edad y la sociedad" en Bengrson y Schaie (eds) *Handbook of Theories of Aging*. New York : Springer Publishing Company.
- Riley, M. y Riley, J. (1994), "Age Integration and the lives of older people", *The Gerontologist*, Vol. 34. New York.
- Riley, M. (1976), "Age strata in social systems" en Binstock y Sahanas (eds.) *Handbook of Aging and de Social Sciences*. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Riley, M., Johnson, M. y Foner, A. (1972), *Aging and Society: A sociology of age stratification*. New York : Russel Sage Foundation.

Riley, M. (1971), "Social gerontology and the age stratification of society", *American Sociological Review*, 52, 1-14.

Rodenburg, J. (1993), "Emancipation or Subordination? Consequences of Female Migration for Migrants and their familias" *Internacional Migration of Women in Developing Countries*. New York : United Nations.

Rose, A. (1962), "The subculture of the aging. A framework for research in social gerontology". *Gerontology* 2, pp. 123-127.

Rose, A. (1964), "A Current Theoretical Issue in Social Gerontology", *The Gerontologist* 4, pp. 46-50.

Rosow I. (1971), "Social Integration of the Aged" en Streib, G. y Schneider, C. *Retirement in American Society*, New York : Cornell University Press.

Rossi, A. (1985), *Gender and the Life Course*. New York : Aldine.

Ryder N. (1965), "The cohort as a concept in the study of social change". *American Sociological Review*, 30 (6) 843-861.

San Giovanni, L. (1978), *Ex-nuns*. Norwood, NJ: Ablex.

Sarfati, H. y Kobrin, C. (1988), *La flexibilidad del mercado de trabajo: Una selección de criterios y experiencias*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Salais R. (1994), "Introduction générale" en Mansfield et al. 1994. pp. 5-29.

Salais R., Baverez N. y Reynaud B. (1986), *L'invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France del années 1890 aux années 1980*. París : PUF.

Salmen, L. (1992), *Reducing Poverty*. Washington : The World Bank.

Salvarezza L. (1998), "Fausto, Miguel Strogoff y los viejos. A propósito de la construcción del imaginario social sobre la vejez" en Salvarezza L. (comp.) *La vejez. Una mirada gerontológica actual*. Buenos Aires : Editorial Paidós.

Salvarezza, L., (2002), *Psicogeriatría. Teoría y Práctica*. Buenos Aires : Editorial Paidós.

Sainsaulieu, R. (1991), *L'identité au travail*. París : F.N.S.P.

Sarriés Sanz, L. (1999), *Sociología Industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. Zaragoza : Mira Editores.

- Sautu, R. (1999), *El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores*. Buenos Aires : Editorial de Belgrano.
- Sayer Bain, (1988), *Relaciones Industriales en Gran Bretaña*. Madrid : Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Schein, E. H. (1982), *Dinámica de la Carrera Empresarial*. México : Fondo Educativo Interamericano.
- Schein, E. H. (1988), *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona : Plaza y Janés.
- Schooler, C., Caplan, L. y Oates, G. (1997), "Aging and work: an overview" en Schaie y Schooler (eds.) *Impact of work on older individuals*. Hillsdale : Erlbaum.
- Schutz, A. (1964), *Studies in social theory*. The Hague : Martinus Nijhoff.
- Seale, C. (1999), *The quality of qualitative research*. Sage Publications.
- Settersten R. (2003), "Propositions and controversies in life-course scholarship" en Settersten, R. (ed.) *Invitation to the life course. Toward new understandings of later life*. pp 15-45. Amityville : Baywood.
- Shanahan, M., Elder, G. y Miech, r. (1992) "History and Agency in Men's Lives. Pathways to Achievement in Cohort Perspective", *Sociology of Education* 70, 54-57.
- SIEMPRO (2001), *Evolución reciente del Mercado de trabajo*. Informe de Situación Social Nro.6. Buenos Aires : Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente.
- SIEMPRO (2001), *La afiliación a los Sistemas de Salud. Encuesta de Desarrollo Social*. Informe de Situación Social Nro.8. Buenos Aires : Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente.
- Simpson, G. y Yinger, J. (1985), *Racial and cultural minorities*. New York : Plenum.
- Slutski, C. (1996), *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Barcelona : Gedisa.
- Smelser, N. (1968), "Sociological history: The Industrial Revolution and the British working class family", en Smelser, N.J. (ed.) *Essays in Sociological Explanation*. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Starr, J. (1982-1983), "Toward a Social Phenomenology of Aging. Studying the Self Process in Biographical Work" *International Journal of Aging and Human Development* 16, pp. 255-270
- Stake, R. (1995), *The Art of Case Study Research*. Sage Publications.

- Stearns, P. (1982), *Old Age in Pre-industrial Societies*. New York : Holmes y Meier.
- Sternberg R. J. y Grigorenko E. L. (2004), *Why we need to explore development in its cultural context*. Detroit : Wayne State University Press, Vol. 50, No. 3, pp. 369-386.
- Stoller, E. (1994), "Why Women Care: Gender and the Organization of Lay Care", en Stoller, E. y Gibson, R. (eds) *Worlds of Difference: Inequality in the Aging Experience*. Thousand Oaks, California : Pine Forge Press.
- Strauss, A. L. (1987), *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge University Press.
- Strauss A. L. y Corbin, J. (1991) *Basics of Qualitative Research*. USA : Sage Publications.
- Strauss A. L. y Corbin, J. (1994), "Grounded Theory Methodology: An Overview" en Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. *Handbook of Qualitative Research*. California : Sage Publications.
- Strauss A. (1998), *Qualitative analysis for social scientists* New York. : Cambridge University Press.
- Streib, G. (1965), "Are the aged a minority group?" en Gouldner, A. y Miller, S. (eds.) *Applied Sociology*. New York : Free Press.
- Streib, G. y Schneider, C. (1971), *Retirement in American Society*. New York : Cornell University Press.
- Sztompka, P. (1994), "Society as social becoming: Beyond individualism and collectivism" en Sztompka, P. (ed.) *Agency and structure: Reorienting social theory*. Gordon and Breach. Langbourne.
- Tashakkori, A. y Teddlie C. (1998), *Mixed methodology. Combinig qualitative and quantitative approaches*. California : Sage Publications.
- Taylor J. y Bodgan R. (1986), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires : Paidós.
- Taylor F. y Walter, A. *El empleo y los trabajadores de mayor edad: actitudes y prácticas de empleo*.
- Thorson, J., Whatley, L. y Hancock, K. (1974), Attitudes toward the aged as a function of age and education. *The Gerontologist*, 14, 316.
- Topalov C. (1994), *Naissance du chomeur (1880-1910)*. París : Albin Michel.

Touraine, A. (1996), "Ambigüité de la sociologie industrielle", en *Cahiers Internacionaux de Sociologie*. Volume, 101. Paris.

Uhlenberg, P. (2000), "¿Por qué estudiar la integración entre edades?" *The Gerontologist*, Vol. 40 Nro. 3. New York.

Uhlenberg, P. (1997), *Replacing the nursing home*. Public Interest.

Ulrico, Mayer, Kart, (2001) "La paradoja del cambio social global y las path dependencies nacionales. Los modelos del curso de la vida en las sociedades avanzadas" en Woodward, A., Coolí, M. (eds.) *Inclusions and Exclusions in European Societes*, London : Routledge.

Vasilachis de Gialdino, I. (2003), *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales* Barcelona : Gedisa Editorial.

Vaupel, J. y Jeune B. (1994), *The emergente and proliferation of centenarians*, Populations Studies of Aging Nro.12. Denmark : Odense University. Odense..

Vandeschrick C. (1992), "Le diagramme de Lexis revisité », *Population* 47 (5) 1241-1262.

Van Gennep A. (1909), *Les rites de pasaje*. París : Picard,

Vazquez Palacios, F. (2003), *Contando nuestros días. Un estudio antropológico sobre la vejez*. México : CIESAS. (Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social).

Waring, J. M. (1975), *Social replenishment and social change: The problem of disordered cohort flor*. American Behavioral Scientist. 19.

Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, Ch., y Trudel, L., (2006), "Définir les risques. Sur la prévention des problèmes de santé mentale" *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, París : Éditions du Seuil.

Vimont, C. (2001), *Le nouveau troisieme age. Une société active en devenir*. París : Economica.

Viveros Madariaga, A. (2001), *Envejecimiento y vejez en América Latina y el Caribe: Políticas públicas y las acciones de la sociedad*, Chile : CEPAL, Serie Población y desarrollo N° 22.

Walker, A., (2000) "Las políticas públicas y la construcción de la vejez en Europa" en *The Gerontologist*, Vol. 40 Nro. 3. New York.

Walter, A. (1981), "Social policy, social administration and the social construction of welfare". *Sociology*, 5, 225-250.

Warr, P. y Jackson, P. (1984). "Men without Jobs: some Correlates of Age and Length of Unemployment" *Journal of Occupational Psychology* 57 (pp. 77-85):

Warr, P. (1983), "Works, Jobs and Unemployment" *Bulletin of the British Psychological Society* 36 (305-311)

Zarifian, P. (2001), *Le modele de la compétence*. (Hautes-de-Seine) : Rueil-Malmaison.

Zippay, A., (1991) *From Middle Income to Poor. Sownward Mobility among Displaced Steelwokers*, Preager, Nueva York.

Zuckerman, H. y Merton, R. (1972), "Age, aging, and age structure in science" en Riley, M., Jhonson, M. y Foner, A. *Aging and societiy*, Vol.3. New York : Russell Sage Foundation.