

Trabajo e Incertidumbre: una aproximación cualitativa al estudio de la inseguridad laboral en trayectorias laborales de tres cohortes de análisis en México y Argentina*

Fiorella Mancini*

Resumen

El objetivo de la ponencia es presentar un análisis cualitativo de las transformaciones socio - demográficas de la inseguridad laboral en dos contextos diferenciados: Monterrey en México y Rosario en Argentina. Si bien ambos mercados de trabajo están caracterizados por la reestructuración económica, la globalización y la participación masiva de los trabajadores, presentan características estructurales divergentes tanto en su composición sectorial como en sus niveles de productividad y crecimiento ocupacional en las últimas décadas. La hipótesis central es que la intensidad, la extensión y la forma de la inseguridad laboral han cambiado en los últimos años, a partir de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo, especialmente aquellas relacionadas con el modelo de acumulación y la inserción de las economías regionales en patrones globalizados. Conocer los cambios sociales relacionados con la intensidad, la extensión y las nuevas formas que adquiere la inseguridad laboral es la pregunta empírica que se tratará de responder, a partir de divergencias institucionales, organizacionales e individuales de los trabajadores (especialmente género, sector social y etapa del curso de vida).

Palabras-clave: inseguridad laboral, trayectorias laborales, análisis de cohortes

* Trabajo presentado en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en La Habana, Cuba, del 16 al 19 de Noviembre de 2010.

* El Colegio de México

fmancini@colmex.mx

Introducción

Una de las características medulares de la gran mayoría de las sociedades actuales, modernas, liberales, capitalistas, globalizadas, es la generalización y extensión del riesgo en los mercados de trabajo², como derivado de transformaciones económicas y culturales ocurridas en las últimas décadas (Rosanvallon 1995, Beck 1998, Lash y Urry 1998, Alexander 2000, Sennet 2000, Mayer 2001, Leisering 2003, Blossfeld 2003, Mora Salas 2003^a, Pérez Sáinz y Mora Salas 2004, Castel 2004, Castel 2010). La llamada crisis de la modernidad organizada (Warner 1997) cuestiona las principales regulaciones que desde el estado, el mercado y las organizaciones sociales, habían garantizado el acceso a seguridades mínimas para la sobrevivencia de gran parte de la población. En la actualidad, la idea de una existencia rodeada de sistemas de seguridad es puesta en duda no sólo en sistemas sociales históricamente vulnerables sino también en sociedades caracterizadas por un manejo “razonable” de los riesgos sociales. Esta referencia generalizada sugiere que los sistemas modernos están contruidos sobre la inseguridad en la medida en que son sociedades que no encuentran la capacidad para asegurar la protección de sus individuos durante períodos relativamente prolongados de su vida. A pesar de esta observación extendida, se admite al mismo tiempo, la capacidad diferenciada de la política y los arreglos institucionales para generar configuraciones alternativas y dispositivos específicos para la administración, gestión o manejo de los riesgos (Sengenberger 1992, DiPetre 2002, Blossfeld 2003, Barba Solano 2004, Blossfeld y Hofmeister 2005, Huber 2005, Esping Andersen 1989, 1999, 2001), y en función de ello, diversas formas de experimentarlos, asumirlos y contrarrestarlos, con repercusiones social y culturalmente distinguibles.

² Ante el reconocimiento de la existencia de una familia de nociones asociadas al concepto de riesgo (incertidumbre, inseguridad, contingencia, peligro, etc.) hacemos algunas especificaciones en el uso que les damos en este documento de trabajo: la noción de incertidumbre o contingencia es, al menos, más amplia que la de riesgo en la medida en que éste último está acotado por la probabilidad de daño, es decir, conlleva una cualidad negativa que no aparece necesariamente en las otras nociones. Por su parte, la distinción entre riesgo y peligro es una diferenciación teórica que utilizan ciertos autores y que permite localizar en el primero las posibilidades de decisión en la acción o cierto nivel de control social. Finalmente, la relación entre riesgo e inseguridad está modulada, principalmente, por un mecanismo temporal de subjetivación. Cuando el riesgo - ubicado temporalmente en el futuro - se actualiza en el presente mediante percepciones, sensaciones o la propia experiencia, se puede individualizar bajo formas particulares de inseguridad. La idea de sujeto y la dimensión cultural del riesgo son los mecanismos analíticos centrales en la generación de esta relación.

Bajo esta premisa, el objetivo del siguiente trabajo es presentar un análisis de las transformaciones socio-demográficas que han adquirido las formas de experimentar la inseguridad laboral en dos contextos diferenciados de análisis: Monterrey en México y Rosario en Argentina. Si bien ambos mercados de trabajo están caracterizados por la reestructuración económica, la globalización y la participación masiva de los trabajadores, presentan características estructurales divergentes tanto en su composición sectorial como en sus niveles de productividad y crecimiento ocupacional en las últimas décadas (Berg, Ernst and Auer 2006). Para lograr dicho objetivo, el punto de partida de la investigación es extremadamente simple: a) la experiencia del riesgo en el mercado de trabajo y los modos de enfrentarlo se pueden distinguir a partir de divergencias institucionales, organizacionales e individuales y; b) la manera de experimentar y enfrentar el riesgo en las sociedades latinoamericanas ha cambiado.

La hipótesis central que se tratará de desentramar es que la intensidad, la extensión y la forma de la inseguridad laboral han cambiado en los últimos años, a partir de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo, especialmente aquellas relacionadas con el modelo de acumulación y la inserción de las economías regionales en patrones globalizados (Pérez Sáinz y Mora Salas 2004). Conocer los cambios sociales relacionados con la intensidad, la extensión y las nuevas formas que adquiere la inseguridad laboral es la pregunta empírica que se tratará de responder, a partir de divergencias institucionales, organizacionales e individuales de los trabajadores (especialmente género, sector social y etapa del curso de vida).

La selección de la inseguridad laboral como una expresión operativa del riesgo social obedece a una premisa de la investigación. A partir de las transformaciones económicas y sociales de los últimos años se asiste a un cambio en la distribución y en la intensidad de los riesgos entre las tres fuentes básicas de gestión de la seguridad social: el estado, la familia y el mercado, donde éste último adquiere una preponderancia distinta y mayor que en el pasado reciente, en detrimento, especialmente, de la primera. La efectividad del ejercicio de derechos sociales asociados a la seguridad tiene, principalmente en América Latina (aunque no de manera exclusiva), un fuerte nexo monetario cuya principal vía de acceso es el mercado de trabajo. Sostener que la mercantilización de los riesgos sociales es mayor en la actualidad quiere decir

que se reconoce su primacía en el devenir histórico de la sociedad latinoamericana pero que, de un tiempo a esta parte, ello se ha intensificado³. A su vez, que dicha preponderancia sea distinta implica reconocer que los vínculos entre estado, familia y mercado han cambiado, no sólo a partir del retraimiento del primero sino también por las transformaciones acaecidas en las dinámicas familiares.

Por su parte, la selección de los contextos de análisis se debe a que el esquema analítico de la investigación obliga a comparar sociedades que presenten diseños y arreglos institucionales diferentes en el manejo de los riesgos. En ambos casos se trata de mercados urbanos no centrales caracterizadas históricamente por ser regiones netamente industrializadas. A partir de los cambios estructurales y de las transformaciones productivas de finales del siglo veinte, mientras en Monterrey se acentuó la industrialización acompañada de una intensificación terciaria, en el caso de Rosario el resultado fue la ciudad con mayor índice de desempleo en el país y una terciarización débil y polarizada.

1. Algunas Consideraciones Teórico Metodológicas

La categoría de riesgo constriñe a pensar lo social desde la temporal. Por esta razón, la principal técnica de investigación seleccionada para ofrecer una interpretación de la experiencia y el manejo de los riesgos es el análisis cualitativo de la información a través de la reconstrucción de trayectorias laborales y el análisis de curso de vida. El uso y significado del tiempo asociado al trabajo, mediante mecanismos formales o informales, son condicionantes del impacto de la inseguridad laboral en el curso de vida de los trabajadores (Presser 1998, Mills 2000). Las normas sociales informales, la universalidad o regularidad de ciertos comportamientos, o el tiempo óptimo para la experiencia, modulan las prácticas y las estrategias, los estilos para el manejo de la inseguridad. Por encima de tiempos culturales determinados por la edad como norma social, se pueden observar tiempos auto- construidos, auto- impuestos, para hacer frente a los riesgos laborales.

³ Como nos recuerdan Pérez Sáinz y Mora Salas (2004), el mercado de trabajo en la región es el campo estratégico para entender la desigualdad en cuanto constituye una de las principales articulaciones entre economía y sociedad ya que es allí donde se sanciona la distribución de gran parte de los recursos sociales.

A través de la reconstrucción de trayectorias laborales, identificando las transiciones de un trabajo a otro, reconociendo los eventos que configuran puntos de quiebre en cada una de ellas, es factible desentramar la modulación del tiempo en el impacto de la inseguridad sobre la vida de los trabajadores. Una de las alternativas metodológicas que permite rescatar la complejidad que subyace a las transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo es la perspectiva del curso de vida. A través de esta herramienta se intenta desentramar los cambios acaecidos en la forma de experimentar, significar y enfrentar a la inseguridad laboral entendida como un proceso que se va conformando a lo largo de las trayectorias laborales a partir de eventos y transiciones que otorgan o desincentivan sentido a la historia de vida individual de los trabajadores. Esta modalidad de observación implica, por tanto, un entendimiento procesual, dinámico, longitudinal y retrospectivo de la inseguridad laboral. La reconstrucción de trayectorias laborales por las que se desplazan procesos de (in)seguridad en diferentes cohortes de análisis admite resaltar la diversidad de itinerarios sociales de los que éstas forman parte y, en tanto, identificar el sentido contextual o de relatividad histórica que condicionan dichos procesos.

Para ello, el principal criterio de análisis para la reconstrucción de las trayectorias ha sido la identificación de cohortes como eje de referencia básico que permite distinguir tres momentos claves en la historia de las transformaciones laborales y económicas de cada uno de los contextos de análisis (Todd 2000): una primera cohorte de trabajadores que consolida su trayectoria en pleno auge del modelo sustitutivo de importaciones; una segunda cohorte de trabajadores que inician sus trayectorias en plena crisis y cuya consolidación se genera en el nuevo modelo de acumulación; y finalmente, una tercera cohorte de trabajadores que nacen, se socializan e inician sus trayectorias laborales en el nuevo modelo y que finalmente “se consolidan” en la “crisis” del mismo.

El fuerte condicionamiento temporal e histórico de la inseguridad laboral asociado al objetivo de observación de los cambios, justifican esta distinción primaria del análisis. El análisis de cohortes intenta una aproximación dinámica a la temporalidad de la inseguridad laboral como proceso que tiene consecuencias perdurables y significativas para la trayectoria laboral de los trabajadores de los tres grupos de análisis en ambos países.

Durante el segundo semestre de 2008 se recolectaron sesenta entrevistas en profundidad, treinta en cada uno de los contextos de estudio, con base en una guía flexible de tópicos elaborada a

partir del marco conceptual del objeto de estudio. Las entrevistas fueron realizadas en los hogares de los trabajadores (y desocupados) aunque en algunos casos se levantaron en sus lugares de trabajo. En cuarenta y ocho casos se realizaron revisitas. Las entrevistas tienen una duración de dos a cuatro horas promedio cada una de ellas. Dado el diseño metodológico de la investigación, fue necesario recabar información sobre la mayor heterogeneidad posible de casos en términos de condición de actividad, posición en el trabajo, ocupación, sector social, edad, escolaridad, ingresos, sexo, etc. Para poder obtener la mayor información posible, fue necesario utilizar diferentes niveles de indagación que tuvieran en cuenta grandes temas. La guía de entrevista se dividió en diez grandes tópicos: 1) características sociodemográficas; 2) condiciones de inseguridad laboral; 3) percepciones de inseguridad laboral; 4) mecanismos de seguridad; 5) trayectoria laboral de la inseguridad; 6) trabajo y vida familiar; 7) significados del trabajo; 8) valoración del tiempo asociado a la inseguridad laboral; 9) percepción sobre la situación general del país y la ciudad con respecto al trabajo; 10) aversión al riesgo. La manera de estructurar la entrevista se realizó, en todos los casos, a través de la reconstrucción de la trayectoria laboral junto con el entrevistado. Una vez indagados los puntos del primer tópico referidos a las principales características sociodemográficas, se cuestionaba al entrevistado por su primer trabajo, por la primera vez en su vida que había recibido una remuneración a cambio de una tarea (o bien, que había colaborado o trabajado en un negocio sin remuneración alguna). A partir de allí, se iba reconstruyendo la trayectoria del trabajador e intercalando cada uno de los siguientes tópicos de la guía. La decisión de este método estuvo asociada a que permitía de una manera muy fluida recabar toda la información requerida de manera paralela y exhaustiva y asegurarse que se estaba cumpliendo con los objetivos pretendidos: reconstruir las trayectorias laborales y a la vez, cubrir cada uno de los tópicos. Un segundo motivo de la selección de éste método fue que interesaba el relato de un trabajador situado en su trayectoria laboral y que los demás elementos de la entrevista fueran enlazándose a partir del recorrido de dicha trayectoria y no al revés.

La distinción de las temporalidades y de las secuencias individuales en las trayectorias donde los distintos eventos se enlazan, se encuentra en el centro de la perspectiva de curso de vida (Hareven 1982, Hareven and Masaoka 1988, Elder and O’Rand 1995, Todd 2000, Elder Kirkpatrick Johnson Crosnoe 2003). El evento origen que inaugura la trayectoria laboral de los entrevistados, en esta ocasión, es el inicio de la carrera laboral, el primer trabajo realizado por los trabajadores, definido por ellos mismos como primer trabajo. La variabilidad de las duraciones de las

trayectorias de análisis es enorme entre estos trabajadores (evidentemente por las diferencias de edad), sin embargo, el inicio de la carrera laboral es relativamente homogéneo entre las tres cohortes, diferenciándose especialmente por el género (Nolan 2005). La mayoría de los trabajadores varones comienzan a trabajar a los dieciséis años en promedio, mientras que las mujeres lo hacen alrededor de los veintiún años. Además de este evento origen, se reconocen para el análisis una serie de eventos y transiciones que le dan forma a cada una de las trayectorias. Para preservar el carácter dinámico y diacrónico de la perspectiva de curso de vida es menester tener en cuenta tanto el pasado como el presente laboral de los trabajadores, independientemente de la duración de la trayectoria (ya que ello está controlado mediante el análisis de cohorte). Los principales eventos y transiciones que se han tenido en cuenta aquí están relacionados con las continuidades y cambios en el mercado de trabajo que han experimentado los trabajadores a lo largo de su vida. Sin embargo, además de la evaluación objetiva del impacto de una transición existe también la valoración subjetiva en la que son las propias personas las que califican la magnitud del cambio. Ello es importante a tener en cuenta en la ordenación que se les da a las tipologías en este trabajo, en la medida en que el presente laboral tiene un mayor peso en las condiciones de inseguridad que el pasado y en cuanto tal predispone las consideraciones que pueden hacer los trabajadores sobre su propia trayectoria. El relato se construye de manera diferenciada a partir de las condiciones presentes de los trabajadores y ello es fundamental en la asignación de estilos y significados que adquiere la inseguridad.

Uno de los principios fundacionales de la perspectiva del curso de vida es la interdependencia entre tiempos individuales e históricos (Settersten 2003). Así como la dirección de una trayectoria está condicionada por la relatividad histórica del momento de ocurrencia de los eventos, la etapa del curso de vida en que una transición ocurre no es indiferente para esa misma dirección (Mayer 2001, Leisering 2003). Por lo tanto, en esta sección se pretende configurar esa particular vinculación entre tiempo histórico, social e individual por el que han atravesado los trabajadores de cada una de estas cohortes, resaltando este condicionamiento tripartito sobre los procesos de (in)seguridad laboral.

La primera cohorte de análisis, tiene en promedio, entre cincuenta y sesenta años de edad. Han nacido entre la década del cuarenta y del cincuenta del siglo pasado, en pleno crecimiento económico, en la consolidación del modelo de industrialización basado en la sustitución de

importaciones, en el desarrollo periférico de ciudades que conocían la guerra fría más por los periódicos que por afectaciones directas, donde los procesos de urbanización se encontraban en su etapa de inicio y consolidación, con una gran dinámica de migración rural, donde los niveles educativos de la población eran relativamente bajos y donde el desarrollo de la industria, la gran empresa y el proceso de asalariamiento del mercado de trabajo estaba en relativa consolidación. Los trabajadores de esta cohorte comienzan sus trayectorias laborales entre la década del sesenta y comienzos de los setenta, en medio de una aceleración del crecimiento industrial, de una consolidación de los estados populares, en pleno auge de las teorías de la marginalidad y expansión de la cobertura educativa. Finalmente, la consolidación de su trayectoria se produce entre finales de los setenta y la década de los ochenta, con la determinación de la crisis de la deuda, dictaduras militares en la región, los inicios de la reestructuración productiva, la consolidación de las ciudades intermedias, el estancamiento de la migración interna, la expansión de barrios marginales, el auge de los comercios y el servicio y la profunda desafección laboral de muchos trabajadores ya sea mediante la precarización de la fuerza de trabajo, la profundización de la informalidad o incluso la desocupación abierta.

La segunda cohorte, que tiene, entre treinta y ocho y cuarenta cinco años de edad, desarrolla su socialización primaria entre la década del sesenta y setenta, en un contexto de crecimiento económico, empleo e industrialización, con mayores posibilidades de acceder a credenciales educativas que la cohorte anterior. A su vez, estos trabajadores inician sus trayectorias laborales entre mediados de la década del setenta y fin de la década del ochenta, en plena crisis económica mundial, con los primeros intentos de reestructuración productiva y flexibilidad laboral, con el auge del sector servicios y con cambios profundos asociados a las reformas estructurales de la región. La consolidación de la trayectoria laboral de esta cohorte ocurre en plena década de los noventa y principios de siglo XXI, signada por la liberalización económica, la des-industrialización, el envejecimiento poblacional, las consecuencias del Consenso de Washington, la globalización y el inicio de la masificación de internet.

Finalmente, la tercera cohorte, conformada por trabajadores de dieciocho a treinta y cinco años nace y se socializa durante sus primeras edades en el período de la crisis de la deuda, entre finales de la década de los setenta y los noventa, en medio de la liberación económica, las transiciones democráticas y el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. El inicio de

su trayectoria laboral ocurre en la década de los noventa, en plena crisis del nuevo modelo de acumulación, caracterizada por el aumento de la precariedad, la informalidad y la desocupación. Estos jóvenes, consolidan sus trayectorias laborales en el período pos-Consenso de Washington, en la continuidad de la crisis del nuevo modelo, y en un contexto de nuevas reformas económicas y laborales.

2. Transformaciones y Permanencias en las experiencias de la inseguridad laboral

Una vasta bibliografía durante los últimos años ha dado cuenta de las principales transformaciones sociales relacionadas con el mundo del trabajo (Castel 2010): el aumento de la movilidad y discontinuidad geográfica, social y cognitiva de los trabajadores; la creación y aumento de nuevas ocupaciones como consecuencia del proceso de diferenciación funcional; el cambio en la estructura demográfica y productiva de los mercados de trabajo donde se observan incrementos en el número de jubilados, desocupados, inmigrantes; el llamado malestar social o el aumento generalizado del descontento y la insatisfacción de sectores cada vez más amplios de la población; la expansión y lenta consolidación de un sector económico de punta asociado a las comunicaciones y las nuevas tecnologías; el deterioro de la ciudadanía laboral y su acompañamiento por el incremento de la figura del ciudadano consumidor; la profundización de la desigualdad y la polarización social, etc.

El cambio social del que se quiere dar cuenta en esta sección está asociado a cada uno de esos elementos con la especificidad de centrarse en las formas que ha asumido la inseguridad laboral en diferentes momentos históricos a partir de una hipótesis rectora: bajo el nuevo modelo de acumulación, la inseguridad laboral (IL) ha aumentado ($IL_{t+n} > IL_t$), se ha extendió y diversificado ($NIL_{t+n} \neq NIL_t$, donde NIL son los grupos de trabajadores afectados) y ha modificado su forma ($EIL_{t+1} \neq EIL_t$, donde EIL es el conjunto de estilos para experimentarla y enfrentarla). Las dos primeras partes de esta hipótesis suponen considerar a la inseguridad laboral como variable dependiente y encontrar, por tanto, qué factores explicativos dan cuenta de su cambio y en la tercera parte implica considerarla como variable explicativa de los cambios acaecidos en la forma de experimentarla y enfrentarla.

Para poder evaluar estas transformaciones a través del análisis cualitativo de las trayectorias laborales, como se ha dicho, el análisis de cohortes es una herramienta que permite considerar y

comparar distintos tiempos históricos, incluyendo obviamente el momento actual. Así, mientras en la primera cohorte se observa fundamentalmente el período de consolidación de las trayectorias en el modelo de sustitución de importaciones, en la segunda se puede apreciar el período de consolidación de trayectorias durante la crisis de dicho modelo y en la tercera se puede enfatizar el período de consolidación de trayectorias en el inicio del nuevo modelo de acumulación globalizador.

Cabe de suyo que en un análisis de estas características las posibilidades comparativas se ofrecen bajo dos modalidades básicas: por un lado, observar el momento actual a partir de la etapa del curso de vida en la que se encuentra cada una de las cohortes, y por otro lado, observar el mismo momento en la etapa del curso de vida de los trabajadores en diferentes períodos históricos.

Ahora bien ¿cómo definir operativamente a la inseguridad laboral de manera tal que permita evaluar la hipótesis bajo consideración? Evidentemente los criterios pueden ser múltiples y discrecionales: se puede considerar exclusivamente su lado objetivo o subjetivo o ambos; a su vez, desde cada lado se pueden tener en cuenta criterios unidimensionales o multidimensionales; desde la perspectiva subjetiva, a su vez, los criterios los puede establecer el investigador o el propio entrevistado. Sin embargo, a partir de las consideraciones hechas hasta este momento de la investigación, la definición de inseguridad laboral no puede desvincularse de dos conceptos entrelazados: las nociones de proceso y tiempo. La inseguridad laboral es un proceso más que un estado determinado y a su vez, en dicho proceso la temporalidad y duración de los eventos de las trayectorias laborales son centrales. Es decir, no sólo importa, para definir a la inseguridad, el nivel de ingresos de los trabajadores sino también su estabilidad y regularidad; no sólo supone considerar el evento desocupación sino su frecuencia y duración, etc.

Bajo esas consideraciones, una forma factible y práctica de operacionalizar el concepto de inseguridad laboral como un proceso que tenga en cuenta la temporalidad de los distintos eventos es a través de la observación de la duración de determinadas condiciones laborales objetivas durante la totalidad de la trayectoria de los trabajadores.

En primer lugar, se considera si el tiempo de ocupación es mayor o menor al tiempo de desocupación a lo largo de toda la trayectoria. Si existe un tiempo de desocupación, a su vez, se

considera la frecuencia (cuántas veces ha estado desocupado) y duración (cuánto tiempo ha estado desocupado).

En segundo lugar, durante el tiempo de ocupación, se consideran cuántas transiciones ocupacionales ha tenido el trabajador durante su trayectoria y qué duración ha tenido cada una de ellas.

En tercer lugar, se tiene en cuenta si el tiempo de formalidad (o prosperidad económica en el caso de los trabajadores no asalariados) es mayor al tiempo de precariedad. Para ello se considera el nivel de ingresos (salario mínimo), la titularidad o no de prestaciones sociales (o aportaciones propias a la seguridad social o al sistema de pensiones en el caso de los trabajadores no asalariados), y la existencia o ausencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los trabajadores asalariados.

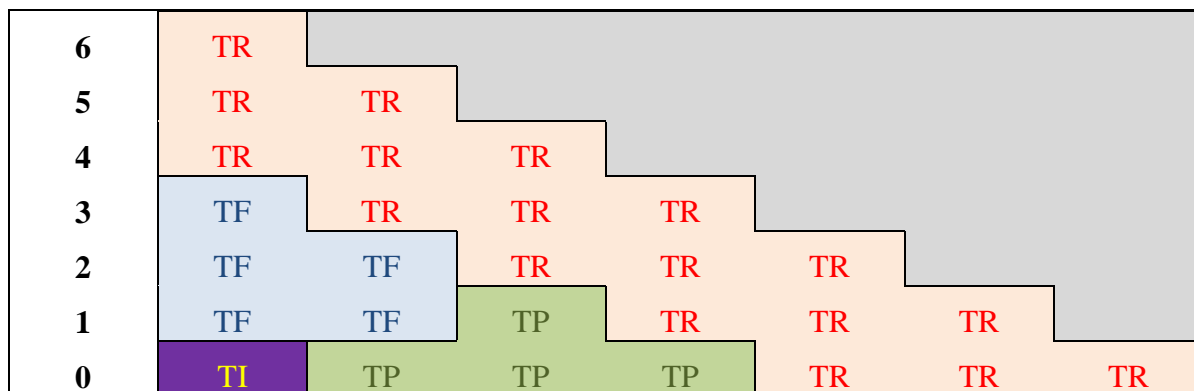
Finalmente, como también se quiere sopesar la dirección del proceso hacia mayores o menores niveles de inseguridad, se considera si la mayoría de los eventos ocurrieron en la primera o en la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.

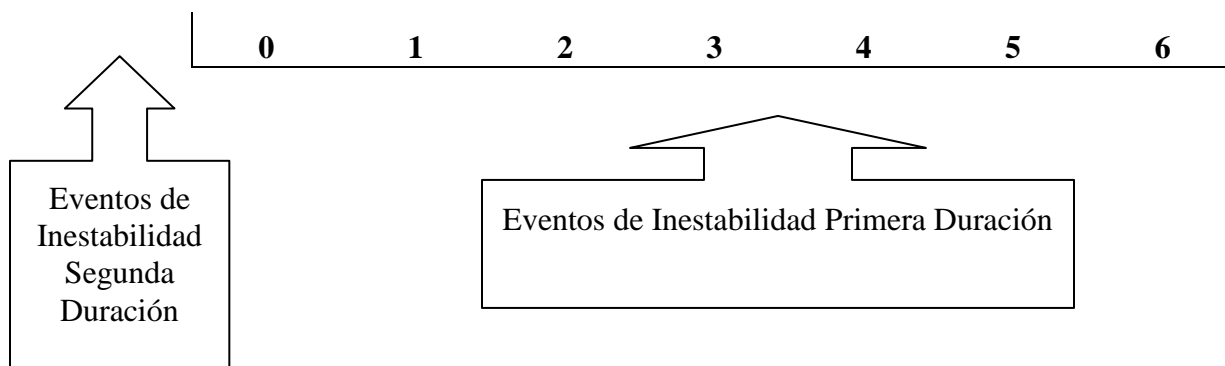
Con estos criterios, se presentan a continuación los resultados del análisis cualitativo sobre los cambios observados objetivamente en el curso de vida de los trabajadores entrevistados asociados a procesos de (in)seguridad laboral. El análisis que aquí se presenta combina la información sobre posiciones o atributos de los trabajadores (cohorte, género, inserción laboral) con el manejo de información sobre las condiciones objetivas retribuidas por el mercado de trabajo durante la totalidad de la duración de las trayectorias. La recolección sistemática de las secuencias regulares y objetivas en las historias de vida de estos trabajadores permite la reconstrucción tipológica de las trayectorias laborales en las que se consideran las dos características centrales de la inseguridad: la idea de proceso y la importancia de la temporalidad de los eventos.

Hay cuatro tipos de biografías laborales que indican la metamorfosis que puede experimentar la trayectoria en función de las características principales que pueden asumir las transiciones ocupacionales de los trabajadores dentro de cada cohorte, según los criterios anteriores. Considerando la totalidad de la trayectoria laboral, a partir de la combinación de las variables anteriores se puede presentar la siguiente ordenación:

1. *Trayectorias Irreversibles*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable. Ello supone: mayor tiempo de ocupación que de desocupación; si el evento desocupación ocurre se considera hasta tres transiciones de desocupación en la primera cohorte, hasta dos en la segunda y sólo una en la tercera; la duración de la desocupación es menor a los tres meses; el número de transiciones ocupacionales es hasta seis en la primera cohorte (en promedio la duración de una trayectoria de la primera cohorte es de treinta dos años, se considera como máximo entonces una transición ocupacional cada cinco años aproximadamente y se aplica el mismo criterio para las demás), hasta cinco en la segunda y hasta cuatro en la tercera.; la duración de las transiciones ocupacionales se establece en al menos una transición mayor a los seis años en la primera cohorte, a los cinco años en la segunda y a los tres años en la tercera; mayor tiempo de formalidad que de precariedad en la totalidad de la trayectoria.
2. *Trayectorias progresivas*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable pero la mayor cantidad de eventos de inestabilidad ocurre durante la primera mitad de la duración de la trayectoria laboral.
3. *Trayectorias Regresivas (Frágiles)*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más estable que inestable (o igual) pero la mayor cantidad de eventos de inestabilidad ocurre durante la segunda mitad de la duración de la trayectoria laboral.
4. *Trayectorias Reversibles*: cuando el tiempo total de la trayectoria laboral es más inestable que estable bajo los mismos criterios anteriores.

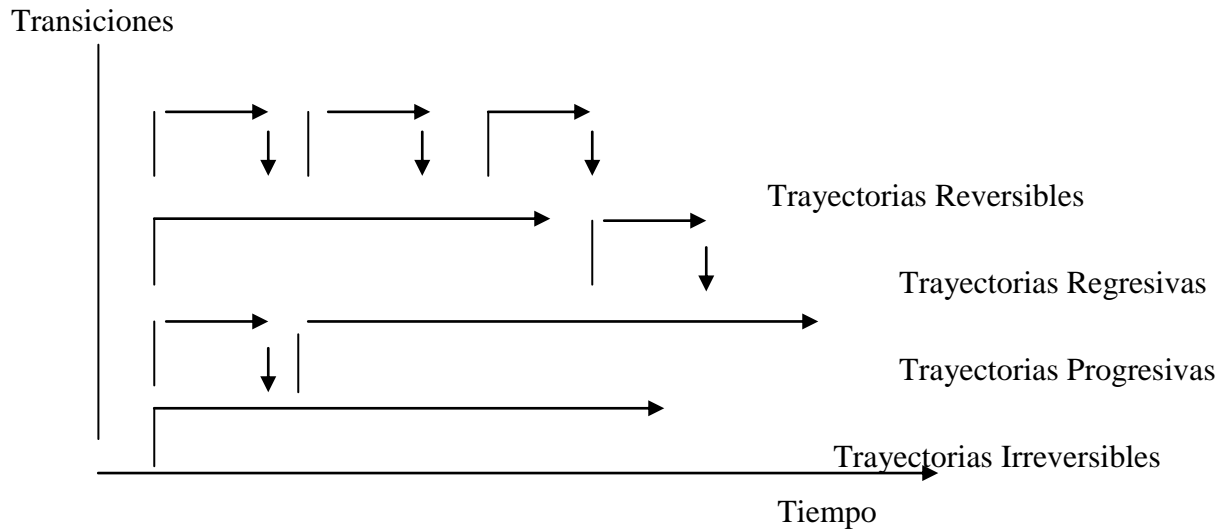
Esquema Gráfico de la Tipología de Trayectorias Laborales





La construcción de esta tipología tiene en cuenta el tiempo de inestabilidad de cada trayectoria laboral cuando la estabilidad es mayor a la inestabilidad en la totalidad de la trayectoria (desde cero eventos temporales de inestabilidad hasta seis según los criterios definidos anteriormente), la dirección de la trayectoria hacia procesos de mayor o menor inestabilidad (primera y segunda duración), y el peso específico de la inestabilidad cuando sus eventos son mayores que los de estabilidad (al menos cuatro).

Dado que el objetivo es privilegiar la observación de procesos de inseguridad laboral, se decidió diferenciar de la manera más detallada posible entre aquellas trayectorias que tuvieran al menos algún evento temporal de inestabilidad. Así, sólo a aquellas trayectorias que no han transitado por ningún evento de inestabilidad se las considera irreversibles (son irreversibles en la medida en que la probabilidad de que se puedan alterar las condiciones de estabilidad son muy bajas). Por otra parte, en aquellas trayectorias que tienen mayor tiempo de estabilidad que de inestabilidad (pueden tener entre uno y tres eventos temporales inestables), se distingue entre las que pasaron de condiciones de estabilidad a mayor inestabilidad (regresivas o frágiles) y las que pasaron de condiciones de mayor inestabilidad a estabilidad (progresivas). Finalmente, las trayectorias reversibles son aquellas que, independientemente del momento de ocurrencia de los eventos, los tiempos de inestabilidad son mayores a los tiempos de estabilidad en la totalidad de la trayectoria (al menos cuatro eventos, distribuidos en cualquier orden entre la primera y la segunda duración), y donde la idea de reversibilidad refiere a la elevada probabilidad de alterar las condiciones de inestabilidad, alternando unas con otras (cuando no hay desocupación, hay precariedad, cuando no hay precariedad, hay mucha movilidad, etc. etc.).



Para abordar la descripción de estas trayectorias, se sigue el análisis de cohorte planteado hasta el momento distinguiendo además en cada una de ellas, las diferencias por género e inserción laboral de los trabajadores en cada una de sus transiciones ocupacionales. A partir de la ubicación empírica de los tipos construidos en cada cohorte se encontraron los siguientes resultados de análisis (donde A es inserción asalariada, NA es inserción no asalariada y D es desocupación):

Cohorte	Trayectorias Laborales							
	Irreversibles		Progresivas		Regresivas/ Frágiles		Reversibles	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1	A-NA-A-D-NA	A-A-A-A	A-A-D-NA-A		NA-NA-A			
	A-NA	NA-NA			A-A-D-A			
		NA-A-NA						
2	A-NA-A-A-A	A-A	A-A-A-NA-A	NA-A-A Y NA		A-NA-A-NA	A-A-NA-A-NA y D	NA-NA-NA
			NA-A-NA				A-NA-A-NA-A-NA Y D	NA-A-NA-A
							A-NA-D	
3		A-NA-A-NA	NA-A-A-NA		A-A-NA	A-A-A-A	A-A-A-NA...A-A-A-NA	A-NA
			A-A-A-A			A-A-NA-A-A	A-A	A-A
			A-A-A				A-A-A-D-NA-A	
							A--A-NA-A-A---D	
						A-A-A-D		

2.1 Trayectorias irreversibles y regresivas

a. Cuando el tiempo no vuelve

Las mujeres de la primera cohorte comienzan su trayectoria laboral más tarde que los varones y en la mayoría de los casos, con excepción de las profesionales, lo hacen a partir de un punto de quiebre en su trayectoria familiar, ya sea una separación conyugal, un divorcio, la viudez o la jubilación anticipada del cónyuge. Para estas mujeres, poco calificadas o de bajo nivel educativo, la inserción en el mercado laboral no se convierte en una opción efectiva de su historia de vida hasta el momento en que la necesidad económica las impulsa a ingresar al mercado de trabajo en una etapa relativamente tardía de su curso de vida. La edad promedio de estas trabajadoras es de sesenta años y tienen trayectorias laborales de una duración promedio de treinta.

El inicio de las trayectorias de los varones son, por el contrario, muy tempranas en todas las observaciones (entre los once y los dieciséis años) a través, fundamentalmente, de inserciones asalariadas de baja calificación: ayudantes, peones, etc. Por su parte, las inserciones no asalariadas de esta cohorte se realizan mediante ocupaciones del sector de la construcción o del trabajo a domicilio. El punto en común más sobresaliente de los varones de esta cohorte es que han comenzado su trayectoria laboral de una manera más o menos estable y la transición de la desocupación, cuando ocurre, irrumpe prácticamente hacia el final de su vida laboral.

El nivel educativo de los participantes de esta primera cohorte es relativamente bajo, sin embargo, aquellos que tienen mayores años de escolaridad, han pasado por la misma caída en la desocupación que aquellos con menores años de estudio formal. Ello se explica, porque son profesionales que se encontraban trabajando en grandes empresas del sector servicios, que quebraron o despidieron personal, o son profesionales que trabajan por cuenta propia y que durante períodos de crisis económica dejaron de prestar servicios ante la falta de demanda.

Los caminos seguidos a partir de la bifurcación del despido o la desocupación fueron básicamente de tres tipos: aquellos asalariados que se encontraban trabajando como obreros en grandes fábricas se “colocaron” como asalariados en empresas familiares (especialmente en los negocios o establecimientos de los hijos), otros iniciaron emprendimientos propios (generalmente con los ingresos obtenidos por las liquidaciones o indemnizaciones), o bien, trataron de reinsertarse en su misma ocupación en alguna otra empresa o establecimiento.

El tipo de trayectoria predominante en esta cohorte es la irreversible y en segundo lugar, las regresivas. No se observan casos de trayectorias reversibles y sólo algunas pocas son progresivas. Lo primero que indica este dato es que hay una doble homogeneidad en esta primera cohorte dada en primer lugar, por la concentración de trayectorias en sólo dos grupos y en segundo lugar, por la agrupación de las mujeres en las trayectorias irreversibles. Esto último se puede explicar mediante tres factores: algunas son mujeres profesionales que lograron sortear las etapas de crisis económica a través de la permanencia en la inserción independiente (a diferencia de los varones que cuando tuvieron etapas de inestabilidad en la inserción no asalariada, ésta no había sido su inserción principal previamente); otras, que al haber entrado más tarde al mercado de trabajo y por tener ocupaciones de baja calificación, no han padecido los momentos de crisis económica que afectaron a los varones de su misma generación (muchas de ellas tienen ocupaciones de intendencia a través de mecanismos de sub-contratación) y finalmente, un grupo de no asalariadas que si bien realizan trabajos de baja calificación o productividad (costureras, pequeñas comerciantes), no han alterado el tipo de inserción laboral, su historia laboral se ha desempeñado en el trabajo independiente, y además, cuentan con prestaciones sociales por parte del cónyuge. Lo irreversible de las trayectorias laborales femeninas de esta cohorte también está relacionado con el incremento histórico que ha tenido la estabilidad ocupacional entre las mujeres en los últimos años (a pesar de que sigue siendo inferior a la de los hombres). Entre ellas se ha incrementado la permanencia en el mercado laboral dado que permanecen mucho menos tiempo como inactivas, como sucede con las trabajadoras bajo observación, que si bien, comenzaron sus trayectorias de manera tardía, una vez dentro del mercado, ya no han salido a la inactividad, extendiendo así su duración en el mismo.

El único caso de trayectorias progresivas se encuentra en trabajadores varones profesionales y asalariados, que luego de haber padecido episodios de desocupación e inestabilidad, lograron insertarse de manera estable en el mercado de trabajo, en grandes empresas o establecimientos.

Los casos observados de trayectorias frágiles corresponden a obreros o a trabajadores poco calificados (personal de intendencia, guardias de seguridad) que han tenido una estabilidad relativa a lo largo de los años, pero que en la segunda parte de la duración de sus trayectorias, han vivido procesos de profunda pauperización social asociada, principalmente, a transiciones de desocupación.

Ahora bien, qué es lo que marca la diferencia en el tipo de trayectorias de la primera cohorte. En las trayectorias irreversibles se observan trabajadores que muestran una continuidad tanto en el trabajo asalariado como no asalariado; trabajadores que fueron asalariados y sólo al final de la carrera encontraron en el trabajo independiente una manera de continuar insertos en el mercado laboral luego de la jubilación o el retiro formal; profesionales que han combinado ambos tipos de inserciones. Sin embargo, varios de los trabajadores de esta cohorte comienzan su trayectoria laboral como asalariados y se encuentran en la actualidad, en la misma posición. A su vez, gran parte de los no asalariados hoy día tiene trayectorias irreversibles mientras que varios asalariados se ubican en situaciones regresivas. ¿Qué factores entonces explican estas diferencias, si, a su vez, como ya se expresó, la mayoría de ellos ha pasado y sobrevivido la experiencia de la desocupación? Lo central aquí es el tipo de inserción que encuentran estos trabajadores luego de transiciones de inestabilidad o desocupación. Básicamente, lo que la bibliografía llama el vasto y heterogéneo conglomerado social de los grandes “perdedores” de la crisis en el modelo de acumulación y que son estos trabajadores pertenecientes a sectores de la clase media tradicional y de servicios que han venido sufriendo los efectos de la descalificación social y la precarización laboral donde las posibilidades de continuidad en el trabajo asalariado han sido seleccionadas a partir de un costo mayor en sus niveles de seguridad. Insertarse en nuevas posiciones asalariadas en momentos de crisis como los que vivieron estos trabajadores en la década de los noventa, puede generar entonces mayores niveles de inseguridad que hacerlo en posiciones no asalariadas de relativa calificación.

En síntesis: en la primera cohorte se observa una concentración de trabajadores en trayectorias irreversibles que daría cuenta de una mayor estabilidad en la duración de sus condiciones objetivas de seguridad. En segundo lugar, al mismo tiempo, se observan trayectorias regresivas en asalariados obreros o de baja calificación que no lograron insertarse de manera estable en el mercado de trabajo luego de eventos de inestabilidad y fueron absorbidos por un sector del trabajo asalariado que no genera suficientes niveles de seguridad laboral. En tercer lugar, las posibilidades de trayectorias progresivas se observan exclusivamente para aquellos varones profesionales. Finalmente, ello indicaría también que los condiciones para acceder a trayectorias irreversibles en esta corte son más heterogéneos y, a la vez, estructurales, para los varones que para las mujeres.

b. No éramos ciudadanos normales.

A pesar de lo observado en el apartado anterior sobre la heterogeneidad de trayectorias a partir del tipo de inserción de los trabajadores, el empleo público y el trabajo asalariado “siguen” siendo las fuentes principales de seguridad en el mercado de trabajo, para quienes pertenecen a esta cohorte. A ello va asociada una visión positiva y constructivista del papel del sindicalismo, aunque ello varía por contexto de análisis. Mientras en Monterrey, la figura del sindicato cuenta todavía para la cohorte más vieja como un importante instrumento de protección y obtención de recursos materiales, en el caso de Rosario, hay una notoria “desilusión” de la actividad sindical, producto de las transformaciones y cambios ocurridos en los últimos años que no sólo debilitaron el movimiento sindical sino que principalmente diversificaron al movimiento obrero. Lo importante aquí es que todavía el movimiento sindical aparece en las representaciones sociales de estos trabajadores como un actor o como un agente central de su vinculación con el trabajo, independientemente de su valoración, a diferencia de las cohortes más jóvenes, donde su figura se diluirá gradualmente.

Para quienes tienen trabajos asalariados, las prestaciones son los recursos más importantes con los que cuentan para percibirse seguros, otorgándole una valoración muy por encima del salario. A su vez, las prestaciones que más se valoran son el seguro médico y la jubilación, pero también incentivos asociados a la responsabilidad de las tareas como los premios por puntualidad y asistencia.

Entre las mujeres de esta cohorte que han comenzado su trayectoria laboral tardíamente por motivos o eventos familiares, de ser una compulsión obligada por los condicionamientos económicos, el trabajo se terminaría convirtiendo en una modalidad valorada para ocupar y pasar el tiempo, para dejar que éste transcurra. Hubo en ellas un tránsito, un pasaje sutil, de la concepción de trabajo exclusivamente como instrumento de generación de ingresos y seguridades materiales a una significación del trabajo como herramienta válida para administrar y distribuir el tiempo, para evaluarse como productivas y socialmente útiles. La inquietud por trabajar, que en varones de las tres cohortes aparece generalmente durante la adolescencia, vinculada a la necesidad de tener dinero y hacer algo útil durante el tiempo libre, en las mujeres de esta cohorte se revela al final de su trayectoria, generando además estatus y prestigio entre sus familiares. Ello sucede, especialmente, entre las mujeres que se desempeñan en puestos de baja calificación y que

cuentan con niveles educativos bajos o muy bajos. El segundo elemento común entre las mujeres de esta cohorte es la dificultad estructural que han padecido para balancear o equilibrar la relación entre trabajo y familia: en la mayoría de los casos estas mujeres han tenido que “dejar a sus hijos solos” para salir a trabajar y ello las obligaba a la búsqueda permanente de estrategias para “compensar” dicha acción.

Entre los varones, como se menciona en el apartado anterior, el tipo de ocupación que ejercen los trabajadores asalariados de esta cohorte en la actualidad es, básicamente, bajo dos modalidades: algunos son trabajadores que, luego de haber experimentado la desocupación al final de su trayectoria laboral, fueron “tomados” por sus hijos en emprendimientos propios; otros desempeñan laborales de intendencia, vigilancia, limpieza o mantenimiento bajo diversas modalidades de subcontratación. Sin embargo, esta segunda opción, para algunos, es una actividad que realizan desde jóvenes, sin llegar a ella por cuestiones de edad o de etapa del curso de vida o por una transición de inestabilidad laboral. Este tipo de ocupaciones es una alternativa muy buscada por los trabajadores de esta cohorte, en la medida en que, a diferencia de otros, son puestos de trabajo que, se sabe, contratan a personas mayores. La segunda característica de estos trabajos es que genera una red social y de intercambio entre los subcontratados, donde el flujo de información y el conocimiento obtenido sobre las diversas empresas y sobre los propios mecanismos de subcontratación es fundamental para presionar salarios o negociar cambios de puestos o incluso, irse moviendo de una compañía a otra.

El pasado laboral de los trabajadores obreros de esta cohorte adquiere un carácter relevante para definir la concepción de seguridad que tienen en el presente. La identidad obrera se termina convirtiendo en el núcleo duro del significado de la seguridad. A su vez, el aprendizaje como vocación, el oficio, el sentido del trabajo, aparecen como recursos con los que todavía cuenta esta generación, y a su vez, los distancia o los distingue de las generaciones siguientes y de su propia trayectoria, antes y después del cierre de las fábricas. Ello está asociado también al lugar de trabajo como el espacio central de aprendizaje, calificación y capacitación. La formación dentro del lugar del trabajo y, especialmente, la elección de la formación a partir del puesto de trabajo es un elemento distintivo de esta cohorte en la que la secuencia formación- trabajo queda invertida.

Otro elemento distintivo de los trabajadores asalariados de esta cohorte es el vínculo que establecen entre conocimiento como mérito y las relaciones de confianza para obtener un puesto

de trabajo. Si bien reconocen la importancia o el peso de las relaciones de confianza para obtener puestos de trabajo durante su juventud, ésta no se basaba en “acomodos”, recomendaciones, o, en fin, lazos débiles o relaciones de poder, sino precisamente en la falta de necesidad de demostrar “*quién es quién*”, a partir de otros elementos que escapen al conocimiento o a los méritos propios. El vínculo entre trabajo y ciudadanía sigue siendo central para estos trabajadores. Hay un reconocimiento explícito de la erosión de la ciudadanía laboral y de la cultura obrera a partir de las transformaciones en su trayectoria de los últimos años, donde desapareció el concepto de salario y se desvinculó la relación entre trabajo e ingresos.

En el caso de los trabajadores no asalariados es el pequeño negocio la principal fuente de (in)seguridad hacia el final de sus trayectorias. Para muchos de ellos, la principal estrategia que han tenido que utilizar para poder obtener y garantizar un mínimo de seguridad en sus condiciones de vida en la actualidad es a través de la decisión de cambiar de estilos de vida y redistribuir los riesgos mediante mecanismos informales: viajar en transporte público, trabajar más horas de las habituales, abolir costumbres cotidianas como la siesta o el corte al mediodía para almorzar y descansar, romper o fracturar el esquema familiar para reacomodar horas de trabajo, mudarse de ciudad, son algunas de las selecciones realizadas por estos trabajadores para compensar procesos y eventos de precarización e inseguridad. En estos trabajadores la elección por el negocio propio fue una decisión forzada, luego de los avatares sufridos en el trabajo asalariado. Son obreros, o trabajadores calificados de grandes empresas que, mediante liquidaciones o indemnizaciones, prefirieron formar un capital, que, a su vez, es un recurso de seguridad muy importante para la mayoría de ellos: muebles, mercadería, carteles, chapas, ubicación del local, son algunos de los elementos que mencionan como capital acumulado de los últimos años. En esta cohorte, y a diferencia de las más jóvenes, el trabajo no asalariado opera efectivamente como una actividad de refugio y protección frente a la posibilidad de la desocupación y el deterioro de las condiciones de vida.

Otro elemento divergente con respecto a las cohortes más jóvenes es el tipo de emprendimiento seleccionado para operar en el proceso de de-salarización: mientras entre los trabajadores mayores se observa una relativa diversidad o diversificación de actividades no asalariadas (salones de venta, ferreterías, comercios asociados al transporte y la metalurgia), en el caso de las cohortes más jóvenes las opciones han estado acotadas al transporte (taxi) y la gastronomía.

Un análisis diferenciado merece el caso de los profesionales y de los trabajadores que cuentan con puestos altamente calificados. Para ellos, el núcleo de su seguridad se define por la educación y sus méritos profesionales. Un punto interesante de divergencia entre Monterrey y Rosario es que mientras en la primera ciudad, la renuncia a la identidad profesión- puesto de trabajo es una estrategia para enfrentar problemas de inseguridad, en el caso de Rosario dicha identidad es la que genera seguridad.

El segundo elemento que distingue a los profesionales de esta cohorte es que entre ellos comienzan a vislumbrarse mecanismos asociados a preferencias electivas que sólo se observarán en las cohortes más jóvenes a un nivel más generalizado. Es la educación o la profesión el medio que les permite realizar dichas selecciones.

Finalmente, en esta cohorte, se hace un uso efectivo de los recursos públicos, para enfrentar los problemas de inseguridad: subsidios, planes de trabajo, programas sociales, salud pública. La figura del estado también sigue siendo central para configurar la distribución de riesgo de estos trabajadores, lo fue en el pasado y lo sigue siendo en el presente, mediante otro tipo de mecanismos. Como se verá más adelante, a medida que las cohortes son más jóvenes la figura del estado se va desdibujando de las representaciones sociales como actor central en la redistribución de los riesgos laborales (producto de una sociedad descentrada): mientras en la cohorte intermedia todavía persiste aunque desde la confrontación o la demanda de derechos, en la más joven, ni siquiera existe como interlocutor.

Algunas de las estrategias para enfrentar a la inseguridad, asociadas directamente a los recursos y bienes públicos, están dadas por no pagar impuestos o pagarlos con retraso, a medida que la situación baja mejorando, por tener un *“pie adentro y otro afuera del sistema”*, y cuando los recursos estatales se agotan, se comienza a *“jugar”* con el mercado. Primero mediante mecanismos públicos (jubilaciones, pensiones, planes sociales, programas de gobierno, impuestos) y en segundo orden, alternativas del mercado. Esa es la lógica estratégica de esta cohorte para enfrentar los problemas de inseguridad asociados al trabajo. Las principales diferencias en su interior, están dadas por el tipo de inserción ocupacional: entre los asalariados predomina la lógica del empleo de por vida con sus respectivas prestaciones sociales; entre los ex asalariados, sobresalen las estrategias familiares y el abaratamiento de los costos de productividad en el mercado de trabajo; finalmente, entre los más calificados se observa una

combinación entre desvinculación del puesto de la profesión y estrategias alternativas de generación de ingresos por vías secundarias (el taxi, la renta del cuarto, etc.).

2.2 Trayectorias progresivas

a. La extensión del presente

En la siguiente cohorte, la intermedia, se puede observar el inicio de un desplazamiento hacia trayectorias más reversibles. Sólo un número pequeño de trabajadores en esta cohorte cuentan con trayectorias irreversibles: profesionales asalariados del sector público o financiero.

La configuración del grupo perteneciente a trayectorias progresivas es de lo más diversa: trabajadores independientes con emprendimientos productivos relativamente prósperos, trabajadores asalariados del sector servicios, y trabajadores que combinan desde hace muchos años ocupaciones asalariadas con trabajo por cuenta propia para poder garantizar cierta seguridad y bienestar material.

Las trayectorias regresivas están formadas por mujeres no asalariadas que después de haber pasado gran parte de su vida laboral en el empleo, decidieron (en estos relatos, el trabajo no asalariado aparece como una elección para finalizar la carrera laboral) optar por el trabajo independiente.

La distinción dentro de las trayectorias reversible también admite diferenciaciones por género: mientras los varones que se encuentran allí están desocupados en la actualidad (aunque tienen distintos niveles educativos), en el caso de las mujeres se trata de trabajadoras domésticas u obreras de maquilas.

En esta segunda cohorte, la situación de las mujeres es de mucha mayor inseguridad que en la primera ya que, con excepción de las profesionales que tienen trayectorias irreversibles, en el resto de los casos se trata de mujeres que combinan una profunda inseguridad socioeconómica con importantes niveles de inestabilidad laboral en la totalidad de su trayectoria. Además, los puestos de trabajo a los que han accedido las mujeres de la cohorte más vieja son relativamente más estables que los de la cohorte intermedia.

En el caso de los varones, la principal diferencia con la primera cohorte es la inestabilidad al inicio de la trayectoria laboral. En la cohorte más vieja se trata de trayectorias tempranas estables que sólo al final padecen las consecuencias de la desocupación y la inseguridad laboral.

En cambio, entre los hombres que promedian los cuarenta años de edad, la característica es la variabilidad y la reversibilidad de las trayectorias marcada por el inicio de la carrera laboral. Si bien muchos de ellos logran estabilizarse en el tiempo (porque las crisis que afectaron a la primera cohorte al final de su vida a ellos los afecta al inicio), las rotaciones y transiciones de un trabajo a otro son mucho más frecuentes que entre el primer grupo de trabajadores.

Esta diferencia, entonces, se inscribe más allá de los efectos cohorte. La transición de la desocupación es aquí un evento más común y repetitivo que en el primer caso. Mientras los hombres mayores padecieron, la mayoría de ellos, la desocupación una sola vez en su trayectoria laboral, en el caso de esta cohorte intermedia es un evento que se intercala entre un trabajo y otro. Ello también está asociado, a lo mencionado en el apartado anterior con respecto a la acotación de las estructuras temporales en las trayectorias, en la medida en que son carreras mucho más fragmentadas y discontinuas. La percepción de un tiempo más acotado, la dimensión subjetiva de la fragmentación temporal de las experiencias, tiene su correlato y su condicionamiento en este tipo de trayectorias frágiles y reversibles.

Por otra parte, si bien la desocupación es mayor (en cuanto a frecuencia) y más intensa (en cuanto a duración) entre las personas menos calificadas de la cohorte, también se observan casos entre profesionales o entre varones de mayor nivel educativo. Evidentemente, esta cohorte, es en promedio, más educada que la primera y, a diferencia de la anterior también, en este caso, la educación tiene un poder explicativo más directo para determinar los casos exitosos, es decir, aquellas trayectorias irreversibles en la medida en que sólo los profesionales se encuentran en ese grupo.

La inserción laboral también es más importante aquí que en la primera cohorte ya que entre las trayectorias más estables se encuentran sólo trabajadores asalariados en grandes empresas o bien insertos en empleos públicos.

En síntesis: en la segunda cohorte se observa un desplazamiento hacia trayectorias más reversibles con respecto a la primera que indicaría un aumento progresivo hacia mayores niveles de inseguridad laboral; en segundo lugar, con excepción de las trayectorias progresivas, en el resto, la composición interna de los tipos es sumamente homogénea: trabajadores del sector público y financiero en trayectorias irreversibles y desocupados y trabajadoras domésticas en trayectorias reversibles; en tercer lugar, la distribución de las mujeres por cada una de las trayectorias muestra una dispersión mucho mayor a la de la primera cohorte en función de dos atributos: nivel de escolaridad e inserción laboral.

b. Hacia el trabajo asalariado como refugio

Así como para los trabajadores más viejos, “antes” no se requería de un curriculum para demostrar qué se podía hacer en un trabajo, para la cohorte intermedia ya no alcanza con este tipo de requisitos formales para lograr encontrar un buen puesto de trabajo: la confianza depositada en la relación entre capital y trabajo que percibía la cohorte anterior en los momentos de la consolidación de su trayectoria, se traduce, en la siguiente cohorte en un manejo parcial y discrecional en función de la relación que se tenga con los patrones o contratantes.

Uno de los principales cambios que se comienza a observar con respecto a la cohorte anterior es que estos trabajadores, que han consolidado sus trayectorias laborales en épocas de crisis y recesiones económicas, utilizan estratégicamente al trabajo asalariado como refugio, como alternativa, como selección forzada, cuando el trabajo no asalariado no genera los suficientes ingresos o no permite asegurar las condiciones mínimas de bienestar para su familia. Tal como se plantea en algunos estudios de la región, quizás más que la jerarquización de este tipo de actividades no asalariadas, lo que se produce es una degradación de ocupaciones remuneradas.

Ello tiene que ver con un condicionamiento histórico al que son sometidos estos trabajadores en el mercado de trabajo. Los miembros de la segunda cohorte ya no conocieron, al menos en la misma medida o magnitud, el significado y las protecciones del trabajo asalariado tal como lo había hecho la cohorte anterior. Para muchos de los trabajadores de esta cohorte, el trabajo no asalariado o independiente es la opción lógica para consolidar una trayectoria laboral que ha estado signada por procesos de precarización en el mundo asalariado. Por lo tanto, “la vuelta” discontinua, irregular y fragmentada al trabajo remunerado se convierte en una última

posibilidad (porque se sabe que *es inseguro, que se pierde en cualquier momento, que no pagan bien, que hay que trabajar muchas horas, etc.*) cuando el trabajo independiente “*aprieta*”. El intercambio entre trabajo asalariado y no asalariado se vive como un paso natural y lógico para enfrentar los condicionamientos del mercado.

En esta segunda cohorte también hay importantes diferencias de género en la manera de percibir la inseguridad laboral. A diferencia de la cohorte anterior, las mujeres de la cohorte intermedia trabajan y acceden al mercado de trabajo combinando relaciones de pareja relativamente solidarias y más democráticas. Otro elemento que genera seguridad en las trabajadoras, a diferencia de los varones, al menos en la narrativa, es la importancia del carácter, de la disposición, del trato hacia el otro, para poder mantener un empleo. Ello es un rasgo que se observa en las diferentes cohortes y está mucho más asociado al género que a la etapa del curso de vida de los trabajadores. Sin embargo, es cierto que ello se observa con mayor intensidad en las mujeres más calificadas o con mayor nivel educativo.

Entre las menos calificadas, los principales mecanismos de seguridad se concentran en dos modalidades: en las prestaciones que otorga el trabajo asalariado, tal como las mujeres de la cohorte anterior, y en la combinación permanente entre trabajo remunerado y trabajo independiente. En muchos casos, las condiciones del trabajo asalariado para estas mujeres son extremadamente duras: el ambiente es hostil, de mucho control, y en ese contexto, cualquier modificación o cambio favorable es percibido como una mejora en sus condiciones de seguridad donde la concepción y la exigibilidad de derechos no son tan notorias entre las trabajadoras de Monterrey y son más explícitas entre las trabajadoras de Rosario.

En el caso de los trabajadores no asalariados, las estrategias para enfrentar la incertidumbre en el mundo del trabajo son similares a la cohorte anterior y están asociadas al abaratamiento de los costos de productividad y diversificación: “*el negocio tiene que tener algo diferente, sino no funciona*”. Lo importante de este aspecto es que, a diferencia de la primera cohorte, en estos trabajadores el trabajo no asalariado está asociado a un proyecto individual, de vida, de generación de ingresos, y también de realización personal. Entre estos trabajadores, el trabajo independiente no aparece como una alternativa final, como resultado de la falta de empleo (de hecho los trabajadores han renunciado a sus trabajos para realizar emprendimientos productivos) sino como una meta buscada y asociada a la seguridad y a la satisfacción personal. Incluso, para

quienes están en serias condiciones de inseguridad o desocupados, el proyecto del trabajo independiente permanece.

Entre quienes viven situaciones más apremiantes en el mercado, el fiado, el trueque, la mano de obra secundaria dentro del hogar, son las estrategias predominantes. Sin embargo, la diversidad de estrategias es mucho más amplia en todo esta cohorte, comparada con la más vieja: la migración, la venta de productos casa por casa, la construcción de un tejaban en terrenos ocupados, la ocupación de casas abandonadas, las tandas y créditos informales e incluso, actividades delictivas o evasivas, se encuentran entre las principales formas de enfrentar a la inseguridad en el mercado laboral.

En el caso de los trabajadores asalariados, el núcleo de la seguridad laboral de esta segunda cohorte está formado por las posibilidades de capacitación y formación permanente (*“que te preparan para cualquier evento de infortunio”*) así como por la responsabilidad y el control que se tiene sobre el puesto de trabajo. Ello es importante en la medida en que no es el contrato de trabajo o la estabilidad en el empleo lo que genera seguridad sino la prevención de la calificación a futuro así como el saber hacer presente dentro de las empresas.

En términos generales, habría cuatro grandes mecanismos que permiten distinguir las estrategias de esta cohorte con respecto a la antecesora, para enfrentar la inseguridad en el mercado de trabajo: en primer lugar, un aumento sustantivo de la diversidad de prácticas y recursos con los cuentan estos trabajadores y, especialmente, de los que hacen uso. Los relatos de esta cohorte dan cuenta de un abanico mucho más amplio de estrategias de enfrentamiento así también como un uso más extendido y generalizado. En segundo lugar, la reivindicación que se le otorga al trabajo independiente como generador de recursos y productividad pero también como aspiración y selección. El trabajo no asalariado deviene así una alternativa válida y una consecuencia lógica y esperada de procesos de decisión individual. En tercer lugar, el acotamiento de la brecha entre concepción de derechos y “privilegios” del trabajo asalariado. Las trabajadoras de la maquila en Monterrey dejan ver, por ejemplo, hasta qué punto, frente a condiciones de excesiva inseguridad (disfuncional), la garantía de principios básicos de la ciudadanía laboral se termina percibiendo como un obsequio, como parte de un atributo personal, anteponiendo además, relaciones diádicas a las laborales en el mismo ambiente de trabajo. Finalmente, mayores rasgos asociados al consumo se comienzan a vislumbrar en esta cohorte. La incapacidad de ahorro de algunos

trabajadores de esta cohorte descansa en el “uso ilimitado de la tarjeta” de crédito, mecanismo no sólo de (in)seguridad económica sino también símbolo de estatus y prestigio social.

2.3 Diversificación de las trayectorias

a. Cuando el tiempo no para

El comportamiento de la cohorte más joven de análisis es el más heterogéneo de los tres grupos. En primer lugar, se observa que un corrimiento aún mayor que en la segunda cohorte, hacia la inestabilidad total: la gran mayoría de las trayectorias jóvenes tienen trayectorias reversibles, especialmente los varones.

Entre las mujeres, hay una diferencia interna de edad interesante ya que las que se encuentran en mejor situación son las mayores de este grupo, no asalariadas y emprendedoras de empresas familiares o negocios propios. Las más jóvenes, asalariadas o no, están mucho más expuestas a la inestabilidad y a las malas condiciones de trabajo.

Un tercer elemento que se observa entre los varones más jóvenes es que si bien la desocupación es extensa, más extensa que en la cohorte anterior, también es más intermitente y a la vez parecería que menos condicionada por factores estructurales, ya que prevalecen menos razones de mercado (a diferencia de las dos cohortes anteriores). Entre estos jóvenes, la desocupación, a veces, se considera una opción o una selección frente a trabajos de mala calidad u ocupaciones tediosas y rutinarias. El problema que se observa en esos casos es que, cuando ello ocurre, las posibilidades de encontrar un nuevo empleo son más difíciles y aún más de obtener un trabajo de mejor calidad al que tenían.

El cuarto dato interesante de este grupo es que en las trayectorias irreversibles y progresivas, se encuentran intentos tempranos por el trabajo no asalariado, por emprendimientos que han tenido relativos buenos resultados en comparación con aquellos llevados a cabo en la misma etapa del curso de vida, por la cohorte anterior.

La educación juega un papel muy ambiguo entre los más jóvenes: si bien es cierto que hay profesionales en una y cada una de las trayectorias, aquellos trabajadores que cuentan con niveles educativos bajos, se ubican exclusivamente en las trayectorias reversibles, observación que

permitiría acercarse más a la tesis sobre el condicionamiento de factores estructurales para la determinación de los niveles de inseguridad laboral. Es decir, no todos los trabajadores calificados tienen trayectorias irreversibles, pero, a su vez, todos los trabajadores menos calificados se encuentran entre los casos de mayor reversibilidad. Y ello es un dato en sí mismo.

Finalmente, si bien no se observan importantes diferencias por género en esta ocasión, llama la atención que no hay varones ubicados en las trayectorias irreversibles y ello se debe principalmente, a la gran inestabilidad laboral que presentan estos trabajadores en los comienzos de su vida laboral.

A través de una mirada de conjunto se puede advertir que mientras en la cohorte más vieja predominan trayectorias irreversibles y regresivas, en la segunda lo hacen trayectorias progresivas y reversibles mientras en la más joven sobresale un incremento de la heterogeneidad aunado a una profundización de trayectorias laborales reversibles.

La primera conclusión a la que se podría aspirar a través de estos resultados es que se asiste, por tanto, a un incremento relativo en los niveles de inseguridad laboral que afecta tanto a los más jóvenes (quienes tienen en mayor medida trayectorias reversibles) como a los trabajadores de la primera cohorte, cuyas trayectorias han sido bifurcadas hacia procesos de mayor precarización laboral a partir de eventos de inestabilidad que sufrieron hacia el final de sus vidas laborales. El comportamiento de la primera cohorte deja ver el aumento de heterogeneidad social que ha sufrido esa generación: son los trabajadores más viejos los que más cuentan con trayectorias irreversibles (por lo tanto, de manera aislada podría deducirse que son los menos afectados por los cambios en el modelo de acumulación); sin embargo, a su vez, son los que en menor medida han podido tener trayectorias progresivas a lo largo de su carrera laboral, quienes menos han podido revertir la dirección de sus trayectorias.

El segundo punto a rescatar es que la mayor heterogeneidad no sólo se observa a través de la etapa del curso de vida, de los niveles educativos de los trabajadores o del género, sino también del tipo de inserción laboral en el mercado. Una parte de la hipótesis a evaluar en esta sección es si la inseguridad laboral ha cambiado en extensión, es decir, en qué medida afecta a grupos que anteriormente no afectaba. Ni las trayectorias mayoritariamente asalariadas son irreversibles ni las trayectorias en las que predomina el trabajo independiente son las más regresivas o

reversibles. En este caso, la distinción está dada, básicamente, por el tipo de inserción anterior y posterior que se logra a partir de un evento de inestabilidad laboral. Este tipo de resultados es indicativo, aún más, de la importancia de la mirada longitudinal y dinámica para observar los procesos de inseguridad laboral que compromete, de manera extendida y persistente, la capacidad de los individuos para asegurar por sí mismos su independencia social (Castel 2010).

b. Yo no me visualizo

Esa es la respuesta que da Florencia a la pregunta sobre la percepción de su futuro. Esa negación de expectativas asociadas a la incertidumbre del trabajo se observa en la gran mayoría de los jóvenes de esta cohorte (Beynon y Blackburn 1972, Drake 2001, Nolan 2005). Sin embargo, las modalidades de dicha negación difieren profundamente en función de algunas características de los trabajadores.

En esta tercera cohorte se encuentran las mayores condiciones de inseguridad de todos los entrevistados. El tipo de inserción laboral de estos jóvenes no representa una opción como en el caso de la cohorte anterior o una elección final como en el caso de la primera cohorte. El trabajo asalariado es tan precario como lo es la informalidad al trabajo independiente. Sin embargo, se vislumbra también en estos jóvenes, si no expectativas de cambio, mayores afinidades electivas para decidir qué tipo de trabajo realizar y bajo qué condiciones. Evidentemente, ello está directamente vinculado con la etapa del curso de vida por la que están atravesando. Una conclusión apresurada llevaría a decir que el incremento de elecciones laborales combinadas con altos grados de inseguridad es fruto de la inexistencia de trayectorias familiares o “responsabilidades” con terceros. No obstante, muchos de estos jóvenes son madres o padres, contribuyen al gasto familiar o desempeñan roles como cuidadores de hermanos u otros miembros del hogar. La gran diferencia con las cohortes anteriores está dada, en realidad, por el significado que le otorgan al binomio trabajo-seguridad, donde el primero no es la única modalidad posible de garantizar lo segundo.

Los trabajadores asalariados son los que perciben mayores niveles de incertidumbre en su trabajo, especialmente porque cuentan con pocos y débiles recursos para hacerle frente. Si bien, el llamado capital social, o los compañeros de trabajo o las amistades, son importantes mecanismos para la obtención de un empleo, la mayoría de estos jóvenes han encontrado su último trabajo a

partir de medios como el periódico o internet. Mientras en la cohorte intermedia, hay claramente un vínculo más estrecho entre capital social y empleo, en la última cohorte de observación, parecería que esta relación se comienza a diluir. Claro está, la posibilidad de contar con los llamados lazos débiles, más propicios instrumentalmente para la obtención de un empleo, puede ser más acotada y sobre todo, menos frecuente, entre el grupo de trabajadores más jóvenes. No cuentan con capital económico, no cuentan con capital social, y mientras tanto, la distinción por niveles educativos arroja resultados heterogéneos.

Así como entre algunos trabajadores “vuelve” a aparecer la decisión o la selección de la profesión a partir del trabajo (como sucedía con la cohorte más vieja), en otros casos el aprendizaje obtenido a partir de la trayectoria laboral recoge experiencias negativas o, en cierta parte, disfuncionales.

También como en el caso de las cohortes anteriores, para muchos trabajadores asalariados jóvenes, las prestaciones sociales son, objetivamente, un recurso importante del que disponen para hacer frente a situaciones de inseguridad o riesgo laboral. La diferencia, quizás, radique en el peso o incluso, en el (re)conocimiento que se tiene de dicho recurso (y derecho).

Entre los jóvenes más calificados existe la percepción de que la educación ya no es un recurso necesario para obtener un buen empleo. A la vez, entre los menos educados, se observa una creencia generalizada de la necesidad de estudiar y contar con una profesión como medio fundamental para conseguir un trabajo estable. Pareciera que *“lo bueno, lo positivo, lo que se debe hacer bien”* para lograr cierta seguridad, está en el otro, en el que es distinto o contrario, en quien hizo las cosas diferentes a uno:

“Yo pienso que yo mismo tengo la culpa de no tener trabajo, porque tuve muchas oportunidades que las desaproveché, pude haber hecho carrera, pude haber hecho muchas cosas pero porque me gustó el dinero o porque me gusta andar en la calle, porque me casé, porque tuve hijos, no seguí estudiando, no hice las cosas, yo digo que es por mi culpa por no tener estudios”.

(Pancho, 26 años, desocupado)

Aparece en este relato uno de las configuraciones centrales asociadas a la inseguridad laboral: el binomio responsabilidad- culpa, o bien, la llamada individualización y privatización de los

riesgos. Efectivamente, es en las cohortes más jóvenes donde aparece con mayor claridad la relación entre inseguridad e individualización en la distribución de los riesgos, donde “la idea” de estado ni siquiera aparece en las representaciones sociales, donde el concepto de derechos adquiere presencia más como referencia histórica que como mecanismo de exigibilidad (Leisering 2003). Sin embargo, también se observa un componente de reflexividad importante que acompaña, como se ha señalado, a la mayor cantidad de selecciones y afinidades electivas que tiene esta cohorte con respecto al trabajo.

A Modo de Consideraciones Finales

La distribución de los riesgos entre estado, mercado y familia es un viejo debate asociado a los sistemas de bienestar y a los modos de reproducción social con los que cuenta cada sociedad (Esping Andersen 2001, Huber 2005). El paso hacia sociedades cada vez más diferenciadas supone no sólo un desplazamiento del estado sino también del mercado, en la medida en que son sociedades descentradas que no cuentan con ningún núcleo duro particular que centralice mecanismos de coordinación y orden social. Los problemas asociados a la reestructuración económica que afectan no sólo las relaciones de trabajo sino también el conjunto de las relaciones sociales han sido estudiados en los últimos años desde varias perspectivas (Lash y Urry 1998, Beck 1998, Sennett 2000, Yeates 2001, Venard 2002, Mora Salas 2003, Pérez Sáinz y Mora Salas 2004, Castel 2004, Barba Solano 2004). Lo que deja entrever los resultados de este análisis es que los posibles cambios en la manera de distribuir, organizar y administrar los riesgos asociados al trabajo, no pueden observarse desde categorías exclusivamente dicotómicas o a través de pasos lineales y progresivos totalizadores. Las instituciones públicas no han desaparecido de la esfera de las representaciones sociales (la desmercantilización de los riesgos aún persiste con todas sus debilidades); el mercado de trabajo en particular y el mercado económico en general no es ni el centro ni el único agente que determina las posiciones de seguridad de los trabajadores (la mercantilización de los riesgos asociada a la desregulación y a la privatización social se ajusta a través de una diversidad de mecanismos que van desde la ilegalidad hasta las afinidades electivas); y la familia aparece y desaparece de la escena de las trayectorias laborales (como agente de autorregulación de los riesgos) en función de la etapa del curso de vida, de las condiciones estructurales de la familia de origen de los trabajadores, del

género e incluso de las posibilidades de movilidad social inter-generacional (Kohli 1986, Johnson 1997, Ferrie 2001, Heinz 2003).

Las narrativas sobre las trayectorias laborales de estos trabajadores de diferentes cohortes de análisis permiten ilustrar este doble proceso. Las referencias al estado, a lo político, a lo social, a lo meta individual, se encuentran más ausentes a medida que las cohortes son más jóvenes. Mientras entre los más viejos, la vinculación entre estado y riesgo es directa en cuanto el primero es fuente y distribuidor de lo segundo (Gauchet 2003), en la cohorte intermedia, el estado aparece desde la confrontación, desde el reconocimiento de su ausencia y por lo tanto, la necesidad de su reemplazo vía, especialmente, la mercantilización de la seguridad, y finalmente, en la tercera cohorte, ni siquiera aparece éste como agente válido de interlocución, ni presente, ni ausente. No forma parte de su universo de representaciones sociales. La distinción entre lo público y lo privado se vuelve menos válida cuando los sujetos, los trabajadores en este caso, cumplen una diversidad de roles que entremezclan entre los espacios públicos y privados: el obrero que dejó de serlo, ahora es activista, trabajador, abuelo, consumidor, productor. Ello no implica, no obstante, que las exigencias de autorrealización desde la esfera pública se hayan diluido completamente. La llamada presión social, vinculada especialmente al estatus y el prestigio, sigue teniendo su peso fundamental en la determinación de las trayectorias laborales. La diferencia radica en que a ello se agrega una diversidad de componentes identitarios entre los que los trabajadores pueden seleccionar modos de ser y vivir en sociedad. Como se sabe, cuando la capacidad selectiva de los sistemas sociales es mayor, la complejidad y la incertidumbre también aumenta, y por lo tanto, la diferenciación se hace más necesaria, tal como lo indica esta trabajadora de sesenta y un años:

“Yo siempre digo que en cada uno de nosotros hay una multiplicidad de Ana, es que es así, hay una Ana de barrio, hay una Ana laburadora, hay una Ana ama de casa, hay una Ana intelectual, una Ana rebelde, todo eso, está junto, pero está separado, no sé cómo explicarte”.

Lo mismo sucede desde la perspectiva de los derechos laborales y sociales. *No éramos ciudadanos normales* decía un trabajador de la primera cohorte cuando perdió su trabajo en la fábrica; *si no tienes trabajo asalariado no existes para el sistema*, agrega un trabajador de la segunda cohorte; *prefiero hacer lo que me gusta, al cabo el seguro ni lo ocupas*, señala uno de la tercera. La percepción de incumplimiento de derechos así como de su exigibilidad va perdiendo capacidad explicativa para dar cuenta del debilitamiento de la ciudadanía laboral. Hay un cambio

que va más allá de lo que acontece en el mercado laboral, que está más acá de los contextos institucionales, también (Alexander 2000). Lo que aquí se quiere resaltar es que a medida que las cohortes son más jóvenes se vislumbra una relación más instrumental con el trabajo, sin llegar a construir de manara totalizada una absoluta y única experiencia subjetiva (Drolas, Montes Cató y Picchetti 2005).

“El trabajo es importante, no lo es todo, pero es un cincuenta por ciento”. (Segunda cohorte)

“El trabajo no es nada importante para mí, o sea, no es importante, siempre y cuando hoy en día el trabajo para mí es sólo una herramienta, hoy es una herramienta, el día que yo haga que trabaje de algo que a mí me gusta, va ser importante, pero trabajar de algo que solamente para ganar dinero, es una herramienta, es un medio no un fin”. (Tercera cohorte)

La figura del estado se difuma del horizonte de expectativas de seguridad y de la experiencia de inseguridad de los trabajadores. Los derechos enflaquecen como principios exigibles derivados de pactos sociales. La referencia histórica también pierde capacidad negociadora con el riesgo. El tiempo hace lo suyo sobre las trayectorias laborales de estos trabajadores y mientras el peso del pasado sigue siendo importante entre los trabajadores de la cohorte intermedia, en la medida en que se han socializado bajo principios de seguridad y solidaridad social, entre los más jóvenes, esas referencias también se están erosionando. No se puede construir hacia adelante porque tampoco hay un pasado común, sólido que permita la configuración de expectativas, aunque sea por oposición (Wilson 1997). Los padres de la cohorte más joven, consolidaron sus trayectorias en medio de crisis económicas. Los hijos no conocieron, como hijos, el significado de la estabilidad laboral o la idea del trabajo de por vida. Muchos de ellos, ni siquiera conocen o saben, o tienen claridad sobre la trayectoria laboral de sus padres.

Una trabajadora de la segunda cohorte, recuerda el trabajo de sus padres:

“Lo que pasa es que antes había más estabilidad, mucha más estabilidad, yo pienso en mis viejos y era otra cosa. Me parece que había más estabilidad que ahora, cuando yo era chica. Mi papá trabajaba en el ferrocarril y mi mamá tenía una peluquería, entonces era re estable la cosa. Mi papá era el típico empleado público que nunca le faltó nada hasta que se jubiló y mi mamá trabajaba en la casa, siempre con nosotros alrededor, sin dejarnos a nosotros pero también

teniendo su propia plata y haciendo lo que le gustaba, viste, esas peluquerías de barrio. Quién lo iba a echar a mi papá del ferrocarril, es como si me dijeras que en la municipalidad echan a un secretario por recorte de personal, así era la cosa antes, un empleado de ferrocarril se parecía a un funcionario público, en el sueldo, en las prestaciones. Eso, más estabilidad había antes”.

A la pregunta sobre la trayectoria laboral del padre, un trabajador de la tercera cohorte, responde:

“No, no sé, algo, pero no sé bien qué hacía, ha tenido varios trabajos, así en empresas, pero no sé, ¿él a mi edad? no tengo la menor idea de lo que hacía, después, bueno, varias cosas, fue fletero, también trabajó en el municipio, pero bien no sé”.

La tercera cohorte de análisis, es en definitiva, una segunda generación con inserción inestable. Sus padres, en general, jóvenes, han ingresado al mercado de trabajo en la década de los ochenta, manifestando biografías laborales signadas por la inestabilidad. De esta manera, para este grupo de trabajadores, la inestabilidad se naturaliza a medida que la imagen del trabajo como situación estable va desdibujándose de la experiencia transmitida por sus padres y otros adultos de su entorno (Kessler, 2002).

A través del análisis por cohorte se puede observar que los niveles de inseguridad que tienen los jóvenes actualmente comparados con los que tenían los trabajadores de la primera cohorte a su misma edad, son mayores. También es mayor la heterogeneidad de situaciones que se observan al inicio de las trayectorias laborales. Mientras las cohortes más viejas comienzan su vida laboral con relativa estabilidad, entre los más jóvenes se evidencia una mayor movilidad y un número mucho más alto de transiciones y rotaciones entre un trabajo y otro (Micco and Pagés 2004). Esta característica es más pesada entre quienes tienen menos nivel educativo aunque nunca de forma exclusiva. Las duraciones tan cortas de los más jóvenes resultan así insuficientes para aprender oficios, para capacitarse a través del puesto de trabajo o incluso para establecer lazos sociales más duraderos o estables.

En segundo lugar, la intensidad de la inseguridad es mayor ahora que en el pasado, en la medida que las tres cohortes han experimentado cambios hacia la pauperización y la inestabilidad de sus puestos de trabajo. En las diversas trayectorias laborales se observa que los aspectos calificantes y socializantes del mundo laboral clásico están sumamente restringidos por la calidad de los

puestos de trabajo. El trabajo ya no cuenta con los atributos tradicionales de los comienzos de la primera cohorte y en cuanto tal, la capacidad explicativa de los principales ejes diferenciadores de las trayectorias se diluye para dar cuenta de los niveles y formas de la inseguridad laboral actual. Así es como se observan experiencias de trabajadores que conviven en un universo sin regulación ni reglas, pero a las que están acostumbrados; experiencias donde la educación marca pautas diferenciales o donde no es suficiente para garantizar el acceso al trabajo; experiencias de rabia y frustración, donde la normalidad social es saqueada por la desocupación; experiencias de logros basados en el trabajo no asalariado; experiencias de bienestar con inseguridad donde el primero está definido a través de criterios que van más allá del tipo de trabajo.

En tercer lugar, se observa también una mayor diversidad y heterogeneidad entre los grupos que más perciben y experimentan la inseguridad. Mientras en las primeras cohortes la distinción entre tipo de inserción y la calificación asociada al puesto de trabajo condiciona en gran medida las condiciones y percepciones de inseguridad, entre los más jóvenes ello es mucho más difícil de diferenciar. Hay trabajadores no asalariados que se encuentran en una mejor situación que muchos asalariados, hay jóvenes profesionales que experimentan una inseguridad permanente, el trabajo asalariado pierde, en muchos casos, su jerarquía relativa como garante principal de la seguridad laboral (especialmente entre la cohorte intermedia y la más joven), y, al mismo tiempo, aparecen principios individuales o sociales que permiten desvincular al trabajo del ingreso, del significado del bienestar e incluso de la identidad y del sentido de pertenencia.

En cuarto lugar, mientras en la cohorte más vieja y en la intermedia, la seguridad se persigue exclusivamente a través del trabajo, en la cohorte más joven, la búsqueda de seguridad se establece por muchas y variadas vías, entre las cuales, el trabajo es una más, que está ahí, que es fundamental, pero no es la única. Se pierde así la determinación unidimensional del trabajo sobre la seguridad. Hay entonces, más decisión, más selectividad, pero también más inseguridad. Se comienza a pasar así, de una lógica del trabajador en las primeras cohortes a una lógica de provisión en la última. Como bien lo explica Kessler (2002), la diferencia se ubica en la fuente de legitimidad de los recursos obtenidos. En la lógica del trabajador, ésta reside en el origen del dinero, consecuencia lógica del trabajo en una ocupación que al menos, se pretende, sea estable y reconocida socialmente. En la lógica de la provisión, la legitimidad del recurso no se encuentra

en el origen sino en su utilización para satisfacer necesidades. Un trabajador de la segunda cohorte comparte la siguiente experiencia:

“Ahí conocí a unas personas que con tarjetas de créditos clonadas o con cheques falsos compraban aparatos en tiendas grandes y compraban televisiones de plasma, y compraban computadoras, proyectores, compraban muchas cosas y como yo tenía en mi celular el teléfono de todos los ricos que iban a antros y yo les hablaba oye tengo una plasma, tengo esto y empecé a vender, fue muy buen negocio, no es orgulloso, ni lo mejor del mundo pero me mantuvo a mí y a mi familia por un año”

En quinto lugar, un elemento que refuerza la idea anterior es la pérdida de peso de la familia de origen en la determinación de la seguridad laboral de los más jóvenes. En muchos casos, se observa una desvinculación selectiva, decidida y arriesgada (o con mucha menos aversión al riesgo), con respecto a los padres y al camino que ellos han seguido para determinar la dirección de sus trayectorias laborales. Jóvenes que tenían la posibilidad de trabajar en grandes empresas gracias a la distribución hereditaria de plazas y puestos laborales, práctica habitual en América Latina, han decidido, sin embargo, tomar caminos diferentes (hay ejemplos de trabajadores de Pemex, Luz y Fuerza, hospitales públicos, migraciones de contexto porque el padre era demasiado conocido en un determinado lugar, etc.). Ello implica, no sólo la importancia de la individualización en la actualidad sino también del cambio en la manera de significar y dar contenido al sentido de la inseguridad laboral. Muchos de estos jóvenes buscaron y utilizaron nuevas estrategias de diferenciación social respecto de sus padres, quizás, frente al debilitamiento progresivo de antiguas barreras de distinción. La negación a la continuidad de la carrera laboral de los padres aparece en estos jóvenes como espacios de producción de “estrategias de distinción”, es decir, como un conjunto de selecciones que configuran un estatus diferente con respecto a su familia de origen (aunque la consecuencia inmediata sea el aumento de la inseguridad). La diferenciación se antepone así a la aversión al riesgo.

El sexto punto relevante es la pérdida relativa del peso explicativo de la educación como condicionamiento de los niveles de inseguridad. Mientras en la primera cohorte, la educación es un atributo importante que explica no sólo grados diferenciados de inseguridad sino una profunda diferenciación social, en las cohortes más jóvenes sólo lo hace en parte en la medida en que crece fuertemente la heterogeneidad en el interior de cada una de ellas. Los jóvenes menos calificados

se “quejan” del aumento en los requerimientos educativos, cuyo incremento generacional, además, no se traduce en un mejoramiento de los niveles de seguridad laboral, situación que padecen muchos jóvenes profesionales. Finalmente, quizás el denominador común más importante con respecto a las percepciones de inseguridad laboral entre estos trabajadores, es el desencanto generalizado hacia un sistema que dejó de protegerlos (primera cohorte), que no alcanzó a protegerlos (segunda cohorte) y que finalmente, se extinguió antes de poder advertir su desaparición (tercera cohorte).

Si bien en este texto se ha privilegiado el análisis por cohorte por encima del análisis por contexto, es preciso vislumbrar algunas hipótesis a partir de las distinciones que comienzan a asomarse en las trayectorias de los trabajadores de las dos ciudades.

Según lo analizado en este trabajo, estamos asistiendo a una transformación de larga duración en la forma del manejo de los riesgos sociales. Sin embargo, si la idea de sociedad de bienestar se concretiza sólo durante veinte años, si la figura del estado nación es ineludiblemente identificada con el siglo veinte, si en definitiva y especialmente en nuestras sociedades, el riesgo ha sido la norma histórica y no la excepcionalidad ¿Qué es lo nuevo de este fenómeno para la vida de los trabajadores?

La primera respuesta que se evidencia de las entrevistas, aunque de manera mucho más clara en Monterrey, es la familiaridad de la transformación social en ambos contextos. El cambio se da pero no se percibe, el riesgo no se desea pero se naturaliza; la incertidumbre, en definitiva, ocurre sin desastre histórico (Sennet 2000). A pesar de esta generalización se puede advertir una profunda diferencia en la manera de experimentar y responder a la inseguridad laboral en cada una de las ciudades a partir, especialmente, de los modelos de regulación institucional que se aprecian en cada caso. El referente institucional es mucho más fuerte en Rosario que en Monterrey, a pesar de su gran debilitamiento en los últimos años (o precisamente por ello).

La reconstrucción de las trayectorias laborales en ambos contextos deja ver que asistimos a una nueva inseguridad laboral en grupos sociales que históricamente se habían caracterizado por tener un conjunto relativamente estable y seguro de creencias y expectativas con respecto a sus trabajos. En Rosario, son especialmente los riesgos clásicos los que ahora comprometen a un nuevo sector social: el asalariado industrial. Este sector es el que mejor conoce, por regularidad

histórica, los beneficios de la protección social, la universalidad de los derechos laborales o la permanencia indeterminada en la carrera laboral, y por lo tanto, el más habilitado para reconocer sus limitaciones actuales. La percepción de inseguridad que se evidencia entre estos trabajadores, especialmente los de mayor edad, no se encuentra en ningún otro grupo social. En Rosario lo que habría son riesgos laborales clásicos cuyos criterios de distribución se han modificado a través de la ruptura y recomposición de los pactos sociales nacionales. En Monterrey, son nuevos riesgos laborales los que predominarían, asociados a las nuevas formas de producción y organización del trabajo que afectan, especialmente a los trabajadores de la cohorte más joven y con mayores desventajas sociales. Monterrey cuenta históricamente con débiles sistemas de manejo de los riesgos laborales comparado con Rosario. Allí la inseguridad se explica más como evidencia del fracaso personal (Leisering 2003) mientras que en Rosario, a pesar de su deterioro institucional, se sigue observando un mayor imperativo de ciudadanía laboral.

Si bien en las dos sociedades se comprueba una tendencia hacia la individualización de la inseguridad laboral, su impacto es diferencial en cada contexto de análisis. En Rosario se observa una mayor desafiliación institucional (que explica también la diferencia entre ambos países con respecto a los niveles de desempleo e informalidad) que no se traduce automáticamente en una apropiación individual de la inseguridad como en el caso mexicano. Los trabajadores rosarinos, en mayor intensidad que los regiomontanos, construyen su identidad laboral mediante continuos retornos al pasado (más que a través de los ajustes en las diferentes esferas de la vida en el presente como lo hacen en Monterrey). La debilidad institucional para garantizar niveles mínimos de seguridad aparece en los relatos argentinos como una construcción social, como una demanda de derechos sociales, con niveles mínimos de responsabilidad individual. Posiblemente por ello, la experiencia de la inseguridad laboral se vive de manera mucho más desprotegida o desolada en Rosario que en Monterrey donde es más fácil apreciar la naturalización de los riesgos asociados al trabajo.

Finalmente, a través de las entrevistas se puede observar que en ambas ciudades, la inseguridad laboral genera nuevos mecanismos de desigualdad que exigen dispositivos morales diferentes o marcos normativos innovadores que aseguren el derecho a la discontinuidad de las trayectorias como parte integrante y no disruptiva del curso de vida (García 2006). La necesidad de reconocimiento social y regulatorio a lo discontinuo está asociada a que la inseguridad implica

también estar fuera de sincronía con los ritmos de la sociedad que genera una dificultad permanente para participar en organizaciones estructuradas (Presser 1998, Mills 2004) y reduce las posibilidades y oportunidades de interacción e inclusión social.

Bibliografía

Alexander, Jeffrey (2000). *Sociología cultural: formas de clasificación en las sociedades complejas*. México. Anthropos.

Barba Solano, Carlos (2004). “Régimen de Bienestar y reforma social en México”. *Serie Políticas Sociales 92*. Santiago de Chile. CEPAL.

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona. Paidós.

Berg J, Ernst C and Auer P (2006). *Meeting the Employment Challenge. Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy*. Geneva. Rienner.

Beynon Huw and Blackburn Robert (1972). *Perceptions of Work. Variations within a factory*. Cambridge. Cambridge University Press.

Blossfeld Hans (2003). “Globalisation, social inequality and the role of country specific institutions. En Conceicao Pedro, Heitor Manuel y Lundvall Bengt (eds.). *Innovation, competence building and social cohesion in Europe: Towards a learning society*. Cheltenham. Edward Elgar Publishing.

Blossfeld y Hofmeister (2005). “Globalife: Life Courses in the Globalization Process. 1999-2005”. *Final Report*. Bamberg. Otto Friedrich University of Bamberg.

Castel Robert (2004). *La inseguridad social*. Buenos Aires. Manantial.

Castel, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

- DiPetre Thomas (2002). "Life Course Risks, mobility regimes, and mobility consequences: a comparison of Sweden, Germany and the United States". En *American Journal of Sociology*. Volume 108. N° 2. Chicago. University of Chicago Press.
- Drake, John (2001). *Downshifting: how to work less and enjoy life more*. Londres. Berrett Koehler.
- Drolas A, Montes Cató J y Picchetti, V (2005) "Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo". Fernández Arturo (comp.) (2005). *Estado y Relaciones Laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires. Prometeo Libros.
- Elder Glen and O'Rand Angela (1995). "Adult lives in a changing society". Cook Karen, Fine Gary and House James (eds.). *Sociological perspectives on social psychology*. Needham Heights. Chapter 17.
- Elder Glen, Kirkpatrick Johnson Monica, Crosnoe Robert (2003). "The emergence and development of life course theory". Mortimer Jeylan and Shanahan Michael (eds.). *Handbook of the life course*. Kluwer Academic. Plenum Publishers. New York. Chapter 1.
- Esping Andersen, Gosta (1989). "The Three Political Economies of the Welfare State". En *Canadian Review of Sociology and Anthropology*. Vol. 26. N°2.
- Esping- Andersen, G (1999). *Social Foundations of post industrial economies*. Oxford Press. Londres.
- Esping Andersen, Gosta (2001). *Fundamentos Sociales de las Economías Postindustriales*. Barcelona. Ariel.
- Ferrie, Jane (2001). Is job insecurity harmful to health? En *Journal of the Royal Society of Medicine*. Vol. 94. Febrero 2001.
- García, Brígida (2006). "El sentido de las transformaciones laborales en América Latina". El Colegio de México. Agosto 2006.

- Gauchet, Marcel (2003). *La religión en la democracia*. Barcelona- Madrid. Editorial del Cobre y Editorial Complutense.
- Hareven Tamara (1982). "Introduction: Aging and generational relations over the life course". Hareven Tamara (ed.) *Aging and generational relations. Life course and cross cultural perspectives*. Guilford Press. New York.
- Hareven Tamara and Masaoka Kanji (1988). "Turning points and transitions: perceptions of the life course". *Journal of Family History*. Volume 13. Number 3. JAI Press.
- Heinz, Walter (2003). "From Work Trajectories to Negotiated Careers". En Mortimer, Jeylan y Shanahan, Michael (eds.). *Handbook of the Life Course*. New York. Kluwer Academic Plenum Publishers.
- Huber Evelyne (2005). "Globalization and Social Policy Developments in Latin America". Glazter Miguel and Rueschemeyer (eds.). *Globalization and the future of the Welfare State*. Pittsburgh. University of Pittsburgh Press.
- Johnson, Karen (1997). "Shiftwork from a work and family perspective". *Research Paper R-98-2E*. Applied Research Branch, Strategic Policy Group, Human Resources Development. Ottawa.
- Kessler, Gabriel (2002). "Entre fronteras desvanecidas. Lógicas de articulación de actividades legales e ilegales en los jóvenes". En Gayol Sandra y Kessler Gabriel (comps.) (2002). *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Manantial. Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires.
- Kohli, Martin (1986). "Social Organization and Subjective Construction of the Life Course". Sorensen A, Winert F, Sherrod L (eds.). *Human Development and the life course: multidisciplinary perspectives*. Lawrence Erlbaum. New Jersey.
- Lash, Scott y Urry, John (1998). *Economías de Signos y Espacio. Sobre el Capitalismo de la Posorganización*. Buenos Aires. Amorrortu Editores.

- Leisering, Lutz (2003). "Government and the Life Course". Mortimer, Jeylan and Shanahan, Michael (eds.). *Handbook of the Life Course*. New York. Kluwer Academic Plenum Publishers.
- Mayer, Karl Ulrich (2001). "The paradox of global social change and national path dependencies. Life course patterns in advanced societies". Chapter 6. Inclusions and Exclusions in European Societies.
- Micco, A and Pagés, C (2004). *Employment protection and gross job flows: A differences-in-differences approach*. Washington DC. IADB. Working Paper N° 158.
- Mills, Melinda (2000). "The transformation of partnerships. Canada, The Netherlands and the Russian Federation in the age of modernity". Amsterdam. Thela Thesis Population Studies Series.
- Mora Salas Minor (2003) "Desigualdad Social: ¿nuevos enfoques, viejos dilemas?. En *Cuadernos de Investigación*. Centro de Estudios Sociológicos. El Colegio de México. Cuaderno N° 2. Septiembre.
- Mora Salas Minor (2003a). "El riesgo laboral en tiempos de globalización". *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*. Vol. XXI. N°63. Septiembre- Diciembre 2003.
- Nolan, Jane (2005). "Job insecurity, gender and work orientation: an exploratory study of breadwinning and caregiving identity". *GeNet Working Paper*. N° 6. Febrero 2005. University of Cambridge.
- Pérez Sáinz Juan Pablo y Mora Salas Minor (2004). "De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo". *Revista Alteridades*. Año 14. N° 28. Julio- Diciembre. México. Universidad Autónoma de México.
- Presser, Harriet (1998). "Toward a 24 hour economy: the US experience and implications for the family". Vannoy, Dana y Dubeck, Paula (eds.). *Challenges for work and family in the Twenty First Century*. New York. Aldine De Gruyter.

- Rosanvallon Pierre (1995). *La nueva cuestión social*. Buenos Aires. Manantial.
- Sengenberger, W. (1992) “Revisiting the legal and institutional framework for employment security: an international comparative perspective”. Koshiro, K. (ed) *Employment Security and Labour Market Flexibility*. Detroit, Wayne State University Press.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.*, Barcelona. Anagrama.
- Settersten, Richard (2003). “Age Structuring and the Rhythm of the Life Course”. Chapter 4. *Handbook of the Life Course*.
- Todd, Nelson (2000). “Cohort perspectives”. *Enciclopedia of Sociology*. Second Edition. Cambridge University Press. Cambridge.
- Venard, Bertrand (2002). “Organisational change in service multinationals: from radical change to destabilization”. *The Service Industries Journal*. Volume 22. Issue 1.
- Wagner, Peter (1997). *Sociología de la modernidad. Libertad y disciplina*. Barcelona. Herder.
- Wilson, William (1997). *When Work disappears. The World of the New Urban Poor*. New York. Vintage Books Edition.
- Yeates, Nicola (2001). *Globalisation and Social Policy*. Londres. Sage Press.