

Seminario Internacional
MOVILIDAD Y CAMBIO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA
Mar del Plata, 4 y 5 de noviembre 2011

DE TRABAJADOR INDEPENDIENTE A EMPLEADO PÚBLICO PRECARIZADO
Itinerarios laborales de jóvenes profesionales argentinos (1998-2008)

Lorena Poblete

Investigadora del Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES-CONICET)
Profesora del Instituto de Altos Estudios Sociales (IDAES-UNSAM)

lorena.poblete@conicet.gov.ar

Resumen

Desde los años 90, el mercado de trabajo argentino experimenta una importante contracción y un marcado proceso de precarización de las condiciones laborales. En este contexto, los itinerarios laborales de los jóvenes profesionales muestran rupturas y recomposiciones, presentando un carácter más inestables que las trayectorias de las generaciones precedentes.

El objetivo de esta comunicación es analizar, a través de la reconstrucción de historias laborales, la manera en la que los jóvenes profesionales que ingresan a la administración pública a mediados de los años 90 se representan su posición respecto de la de las generaciones anteriores. El análisis de datos cualitativos nos muestra que, para aquellos jóvenes profesionales cuya proyección laboral era “ser independiente”, el ingreso a la administración pública en tanto que signatarios de contratos de locación de servicios aparece como una manera de consolidar una posición “estable” en el mercado de trabajo. Sin embargo, respecto de las generaciones precedentes esta posición parece marcar una forma de movilidad social descendente.

Palabras clave:

Jóvenes profesionales, trabajo independiente, precaridad laboral, movilidad social

En las últimas décadas, la evidencia de un proceso generalizado de desestandarización del empleo dio lugar a importantes cambios dentro de los estudios sobre historias laborales. En primer lugar, se cuestiona la noción de *carrera* entendida como una sucesión de posiciones jerárquicamente organizadas dentro de un sistema profesional (Hughes, 1997).

El concepto de *carrera*, tal como fuera concebido por Hughes y otros sociólogos de la Universidad de Chicago durante los años 50 y 60, supone un recorrido que va desde posiciones inferiores en términos de prestigio a posiciones superiores. Estas posiciones implican mayores competencias y más experiencia, por lo que frecuentemente están asociadas con la edad (Becker & Strauss, 1956). Este concepto, que permite pensar de manera articulada las historias individuales y los procesos sociales, surge en un contexto en el que los sistemas profesionales se caracterizan por una gran estabilidad o inercia. Cuando a principios de los 80 la crisis del petróleo marca los límites de la capacidad de absorción de mano de obra de los mercados de trabajo urbanos, en los países centrales se deja de lado el concepto de *carrera* porque se considera más adecuado hablar de *trayectorias* laborales.

La noción de *trayectoria* traduce la ruptura de la linealidad de las carreras profesionales “típicas” de los años 50 y 60 que tanto inspiraron a sociólogos norteamericanos y europeos. El crecimiento del desempleo y la proliferación de formas precarias de empleo rompen con el estereotipo de carrera, es decir con la idea de una ascensión ininterrumpida dentro de una profesión (Théanton, 1960). La noción de *trayectoria* laboral incorpora la idea de obstáculos, de interrupciones, de retrocesos, sin embargo, conserva la de direccionalidad. Basándose en el modelo de la balística, se piensa la *trayectoria* como el recorrido hacia una dirección inicial a través de un campo de fuerzas, recorrido cuya estructura está definida por numerosas interacciones (Passeron, 1989). Dentro de esta perspectiva se enmarcan los estudios sobre trayectorias educativas, laborales y familiares.

Durante los años '90, la creciente desestructuración y precarización de las diversas posiciones en el mercado de trabajo lleva a algunos sociólogos a criticar la noción de *trayectoria* laboral justamente porque lo que parece estar en cuestión es la inserción en el mercado de trabajo como destino inexorable de los individuos. Los

nuevos modos de organizar el trabajo que aparecen como consecuencia de la crisis del sistema de empleo hegemónico durante la segunda mitad del siglo XX (Lallement, 1999), estructuran la experiencia de los trabajadores como un *itinerario*. Ya no se trata de una trayectoria más o menos lineal sino de un *itinerario* sin un horizonte preciso, hecho de marchas y contramarchas, repleto de bifurcaciones, bloqueos intempestivos, aceleraciones y oportunidades (Zimmermann, 2011). La noción de itinerario permite pensar la unidad o coherencia de historias laborales fragmentadas; es decir, de aquellas historias laborales caracterizadas por la discontinuidad, o que resultan de la multiplicación y superposición de distintas formas de inscripción en el mercado de trabajo.

Uno de los mayores aportes que las investigaciones centradas en el análisis de *itinerarios laborales* hacen al estudio de la movilidad social es poner en evidencia su dimensión subjetiva. Esta dimensión ha sido excluida de la mayoría de los estudios centrados en la estructura del empleo y de las categorías socio-profesionales. La manera en la que los individuos viven y se representan la movilidad social, sobre todo la movilidad intergeneracional, no ha despertado gran interés entre los especialistas de la estratificación social, aún cuando la dimensión subjetiva ocupe un lugar importante en las teorías clásicas, tanto marxistas como weberianas (Attias-Donfut y Wolff, 2001).

Introducir la subjetividad en el análisis implica abandonar la concepción unidimensional de la movilidad social, y por consiguiente adoptar una visión multidimensional. Esta propuesta no es nueva, las críticas a las teorías de la estratificación social basadas en una única dimensión – la socio-ocupacional - son casi tan antiguas como aquellas a las que se refieren (Lenski, 1954; Kenkel, 1956; Goffman, 1957, Landecker, 1963). En su mayoría, los críticos sostienen que este abordaje no permite dar cuenta de la complejidad de los procesos de estratificación social. Para estos autores, la estratificación social reposa sobre la coexistencia de diferentes formas de jerarquización social que no siempre mantienen una correlación perfecta entre ellas. En este sentido, el estudio de los itinerarios laborales permite

poner en tensión diferentes modos de jerarquización social, aún cuando la dimensión socio-ocupacional siga siendo privilegiada¹.

El objetivo de esta comunicación es analizar, a través de la reconstrucción de itinerarios laborales familiares, el significado que los actores atribuyen a la posición ocupada por los jóvenes profesionales en el mercado de trabajo. El caso elegido es el de jóvenes profesionales que ingresan a la administración pública a fines de los años 90, gracias a la firma de un contrato de locación de servicio. El interés en este caso está dado por el hecho que la situación laboral que resulta de la firma de un contrato de locación de servicios parece cristalizar una forma muy particular de precariedad laboral, que caracterizamos como pseudo-autonomía (Poblete, 2008).

Esta ponencia está basada en un material biográfico recogido entre 2001 y 2008 en Buenos Aires, La Plata y Mendoza. Durante ese período realizamos 50 entrevistas en profundidad a distintos miembros de 14 familias con el objeto de reconstruir historias laborales familiares. Algunos fueron entrevistados en más de una ocasión durante ese período. Sin la intención de producir “genealogías sociales” (Bertaux, 1995), a medida que se desarrollaba el trabajo de campo, fueron también entrevistados los familiares de los cónyuges de algunos de los miembros de la tercera generación. La mayor parte de las entrevistas se concentraron en la segunda y tercera generación.

Dado que el objetivo de la investigación era estudiar las transformaciones del trabajo independiente, uno de los criterios de selección de los entrevistados fue que en cada una de las generaciones hubiera miembros que hubiesen ejercido una actividad como trabajadores independientes. Para la segunda y tercera generación, otro de los criterios de selección fue que hubiesen realizado estudios universitarios. Para poder analizar conjuntamente los distintos recorridos se buscó que todos los miembros de la tercera generación se encontraran en la misma etapa del ciclo de vida; es decir que hubieran ingresado por primera vez al mercado de trabajo a fines de los años 90.

Es por ello que en las 14 familias entrevistadas encontramos que en la primera generación alguno de los cónyuges trabajó de manera independiente (por lo

¹ Attias-Donfut y Wolff afirman que entre las distintas dimensiones que exploraron cualitativamente en su investigación, según los actores, la dimensión ocupacional sigue siendo central para pensar procesos de movilidad social intergeneracional.

general se trata de los hombres, aunque hay varias viudas que fueron jefes de hogar). En la mayoría de los casos fueron dueños de un pequeño comercio: almacén de barrio, dueño de una empresa de camiones, dueño de un negocio de electrodomésticos. En el caso de las mujeres, las que trabajaron de manera independientes lo hicieron en tanto que costureras a domicilio, o cocinando para “afuera”. La posición consolidada de esta primera generación, en un contexto de extensión de la educación pública, permitió que todos (o casi todos) los miembros de la segunda generación realizaran estudios universitarios.

Esta segunda generación es la que ingresa al sistema universitario alrededor de los años 60. Algunas de las profesiones que encontramos son: abogado, médico, contador, ingeniero, arquitecto, docente de nivel medio o superior. Durante el trabajo de campo, los entrevistados pertenecientes a esta segunda generación estaban todavía en actividad. Todos eran propietarios de sus domicilios, y por lo menos la mitad tenía un domicilio secundario y/o alguna otra propiedad en alquiler.

En la tercera generación, los títulos universitarios que encontramos son: abogado, médico, contador, ingeniero, arquitecto, administrador de empresas, publicista, psicólogo, diseñador, trabajador social, historiador, antropólogo, bioquímico. Entre las 14 familias entrevistadas, 12 tenían miembros de la tercera generación cuya primera inscripción en el mercado de trabajo implicó un contrato de locación de servicios. En el momento de la primera entrevista, en 2001, la mayoría de ellos llevaba alrededor de uno o dos años trabajando en la administración pública. Aproximadamente un tercio de los entrevistados vivía en pareja sin ser dueños de su vivienda, otro tercio vivía en el domicilio familiar y otro tercio vivía solo o en pareja en un domicilio propio adquirido por la segunda generación.

La ponencia está dividida en dos partes. En la primera analizamos el tipo de relación laboral que establecen los contratos de locación de servicios. La segunda parte contiene el análisis del significado que los jóvenes profesionales atribuyen a esta posición en el mercado de trabajo al compararla con la situación lograda por las generaciones precedentes, y al mirarla a luz de las oportunidades que tiene su generación a fines de los años 90 y principios del 2000. Concluye con algunas reflexiones en torno a los sentidos que adquiere la movilidad social desde la perspectiva de los actores en un contexto de contracción del mercado de trabajo.

1. Relaciones laborales pseudo-autónomas

La inscripción en la categoría “trabajador autónomo” se presenta, en algunas ocasiones, como una condición impuesta por el empleador. Esa intimación a aceptar el estatuto de trabajador autónomo adquiere una forma legal dentro del sector público a través de la utilización de contratos de locación de servicios. En este caso, la categoría “trabajador autónomo” parece jugar un nuevo rol, ya que permite el desarrollo de un tipo particular de flexibilización del empleo. Dado que los trabajadores autónomos son considerados como empresas unipersonales, la relación que los une al Estado se presenta como una relación de subcontratación.

Una de las características principales de toda relación de subcontratación es que presupone que la empresa que subcontrata y la empresa subcontratada comparten el conjunto de riesgos y responsabilidades relativos a esa relación contractual (Morin, 2000). Además, debido a la pluralidad de clientes y al hecho de que esa forma de movilización del trabajo se presenta frecuentemente como una sucesión de relaciones de subcontratación, la gestión del riesgo del empleo se difumina sobre toda la cadena de subcontratación (Morin, 1994).

Sin embargo, cuando la cadena de subcontratación se limita a un solo cliente o a un cliente principal que representa la mayor parte de la demanda de trabajo, los riesgos y responsabilidades característicos de la relación de subcontratación dejan de ser compartidos por el conjunto de actores involucrados. De esta manera, el equilibrio sobre el cual se basa la relación de subcontratación se rompe. En el caso de la subcontratación de un trabajador autónomo se observa claramente este desequilibrio porque el conjunto de riesgos y responsabilidades recae de manera exclusiva sobre el trabajador.

En términos jurídicos, la situación de estos trabajadores es ambigua. Por el hecho que se registran como trabajadores autónomos, el marco legal que rige su actividad es el que regula los contratos civiles y comerciales. Sin embargo, esa relación de subcontratación particular pone a los trabajadores en una situación laboral caracterizada por la dependencia económica respecto del empleador principal. Algunos de estos trabajadores autónomos gozan de autonomía jurídica, ya que no existe “una relación jerárquica entre el empleador y el trabajador, donde el segundo tenga que obedecer a las órdenes del primero” (Supiot, 2002). Pero otros,

asumen relaciones de trabajo que se caracterizan tanto por la dependencia económica como por la subordinación jurídica respecto del cliente principal. En este último caso, estamos en presencia de una relación de trabajo híbrida, que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado “trabajo independiente dependiente” (ILO, 2003).

Esta relación laboral pseudo-autónoma no es otra manifestación del trabajo asalariado disimulado, sino que presenta características propias que la ubican en la zona gris que se extiende en la frontera entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente (Azaïs, 2010). Si bien comparte con el trabajo asalariado la dependencia económica y jurídica respecto de un empleador principal, el acceso a las protecciones sociales es más limitado. Por una parte, por la misma estructura del sistema de seguridad social, los trabajadores autónomos obtienen menores beneficios en relación con los aportes realizados. Por otra parte, el acceso a las protecciones sociales depende de una integración estable en el mercado de trabajo que le permita aportar regularmente. El trabajo “independiente dependiente”, en tanto que relación laboral híbrida, genera un marco de incertidumbre jurídica que da lugar a una relación laboral “incierta” (Marshall, 1991).

Técnicamente, los contratos de locación de servicios son contratos por tiempo determinado que no pueden ser renovados. Para que el trabajador permanezca en el mismo puesto, al finalizarse su contrato tiene que firmar uno nuevo. Hasta 2002, primaron los contratos cortos. El 19,7% de los contratos de locación firmados ese año eran contratos de un mes de duración; 10,9% de tres meses; 15% de 6 meses; 16,2% de 10 meses y sólo 11,8% de un año (ONEP, 2005). A partir de 2003, en razón de una nueva reglamentación, se generalizaron los contratos de un año. Sin embargo, la mayor duración de los contratos no representa ninguna garantía respecto a la renovación del mismo. Por consiguiente, la indeterminación de la duración de la relación laboral agrega incertidumbre a la ambigüedad de su estatuto jurídico.

La normativa que permite la integración masiva de trabajadores autónomos en la administración pública surge en 1995, en un contexto de crisis de financiación del Estado, como una forma excepcional de contratación. Sin embargo, este régimen de contratación flexible, con el paso del tiempo, se generaliza y adquiere una fuerte

legitimidad. Durante varios años, el número de trabajadores contratados a través de contratos de locación de servicio superó ampliamente el 20% establecido por la reglamentación (ONEP, 2005). Los trabajadores autónomos (en su mayoría monotributistas) empezaron a formar parte del elenco estable del sector público, llegando incluso a convertirse en una categoría de funcionarios reconocida por los mismos actores.

Esta categoría permitió la incorporación en la administración pública de jóvenes profesionales en calidad de consultores externos o como empleados administrativos. Entre 2003 y 2005², los menores de 34 años representaban cerca del 50% de los contratados. En 2006 y 2007, su número disminuye, y representan un poco más del 30%. En su gran mayoría, los jóvenes contratados tenían estudios secundarios o universitarios completos. Estos trabajadores entran a la administración pública en las categorías intermedias dentro de la jerarquía de posiciones establecida para los contratados a través de los contratos de locación de servicios. Esto los ubicaba en los rangos intermedios en términos de ingresos.

2. El significado de un contrato de locación de servicios

El significado que adquieren los contratos de locación de servicios para los distintos actores, particularmente para la tercera generación, no es unívoco. La posición que este tipo de contratos establece en el mercado de trabajo es calificada de manera diferente cuando se la compara con las posiciones alcanzadas por las generaciones precedentes que cuando se la evalúa en relación con los miembros de la misma generación.

2.1. La perspectiva intergeneracional

Tanto para la segunda generación como para la tercera, el hecho que la primera forma de inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes sea la firma de un contrato de locación de servicios marca claramente el estancamiento en términos de movilidad intergeneracional. Si bien en los relatos no aparecen los signos de empobrecimiento que otros investigadores registraron en investigaciones cualitativas

² Los únicos datos disponibles, que son los proporcionados por la Oficina Nacional del Empleo Público, abarcan el período 2003-2007.

sobres las clases medias realizadas durante los años 90 (Kessler, 1999; Bayón, 2005), la inserción de los jóvenes en la administración pública a través de contratos de locación de servicios pone en evidencia que un proceso de movilidad intergeneracional descendente está en curso.

Con el objeto de analizar este proceso vivido por los jóvenes profesionales que se insertan por primera vez al mercado de trabajo a fines de los años 90 y principio del 2000, vamos a centrarnos en el testimonio de Natalia. La historia de su familia se presenta como una historia ejemplar a la luz del conjunto de historias laborales familiares reconstruidas a través de los testimonios de algunos de sus miembros. Además, la riqueza del relato permite poner en relieve los componentes clave de la percepción de la movilidad social para la tercera generación.

“La historia de mi familia... Bueno, por el lado materno, mi abuelo era italiano, y se vino solo a los 16 años, como inmigrante, acá. Ahí mejor preguntale a mi mamá. No sé muy bien como fue. Sé que tenía una bicicletería en su casa y empezó a armar un negocio de electrodomésticos. Y bueno, como que fue creciendo en ese negocio. No sé, era el negocio en el que trajeron el primer televisor, la cocina a gas, todas esas cosas. Y como fueron creciendo un poco con eso, de allí que mi madre pudiera estudiar y hacer una carrera universitaria. Y bueno, en el caso de ella, ha ejercido su profesión como profesora de letras desde que se recibió. Empezó dando clase en colegios rurales, que es como todo el mundo empieza. Que es lo que nadie quiere agarrar, lo agarran los principiantes. Después terminó en colegios del centro, y así en la universidad, y ahora es adjunta en una cátedra.

Y por el otro lado, mis dos abuelos paternos, ambos españoles. Pero por la parte de mi abuelo, no sé bien qué hacía a qué se dedicaba, porque él se murió cuando mi papá tenía 11 años. Así que lo que sé por el lado de mi abuela, es que ella se dedicaba a tejer. Y después tuvo como una pensión en su casa, una especie de restaurante. Bueno, y mi papá empezó a trabajar desde que iba al colegio secundario. Hizo la universidad, estudió para contador. Él estuvo trabajando al principio para algunas dependencias del gobierno, y daba clases en la universidad. Y en la época de los militares quedó cesante. Y después empezó a trabajar en lo privado. Entró a trabajar como contador en la bodega, y ahí fue como haciendo carrera. Estuvo 18 años trabajando ahí. Llegó a ser gerente general durante varios años. Y después, hace cuatro años, la vendieron a una empresa chilena y por ende reemplazaron al gerente general. Y después de eso él se asocia con otra gente y arma una consultora de negocios. Que es otra gente que había estado en la bodega. Y también arma una sociedad con otras personas y compran una bodega chiquita.

La familia de Natalia, desde la primera generación, participa de un proceso de movilidad social ascendente. Incluso, los abuelos maternos de Natalia experimentan movilidad intrageneracional en una época donde la misma alcanza a un porcentaje muy reducido de la población. Tanto del lado materno como del paterno, entre la primera y la segunda generación se observa un proceso de movilidad intergeneracional ascendente que se cristaliza en el acceso a mayores niveles de educación, a posiciones en el mercado de trabajo mejor remuneradas, y a la posibilidad de acumular un patrimonio que será heredado por la tercera generación.

La situación mía es diferente a la de mis padres. Ellos son la primera generación de profesionales dentro de la familia, y yo como que ya... No sé, como que cuando yo vengo a tener uso de razón, ellos ya están en una buena situación económica. Para mí era como obvio estudiar, no tuve que trabajar para tener que pagarme una facultad privada. Y era ya, como obvio que los hijos íbamos a estudiar, hacer una carrera. Y teóricamente, en términos de expectativas, se esperaba, no sólo que pudiéramos estudiar una carrera fácilmente, sino también hacer un postgrado. Por lo menos, yo lo sentí así cuando estudiaba. Como que tenía bastantes posibilidades.

Dentro de mi carrera, que es muy amplia, esperaba poder insertarme dentro de lo que a mí me gustaba. Y... a mí me gustaba lo que tenía más que ver con la psicología comunitaria, con poder trabajar en relación a lo Estatal, no sólo en cuanto a la clínica y lo privado. No sólo hacer consultorio, sino poder entrar en algún programa, en algo que tuviera que ver con algunos temas de mi interés, que sé yo: niñez, derechos del niño y adolescente. Por ahí pensaba, que eso no es demasiado redituable dentro de la psicología, pero justamente como yo tenía una posición económica más bien cómoda, me podía dar el gusto de estar uno, dos años tratando de insertarme, o estar haciendo lo que hay que hacer para insertarse porque no tenía que salir a trabajar. Pero es como que cada vez hay menos espacios. Cada vez se achican más.

Por ejemplo, cuando yo estudiaba había nada más que cuatro pasantías de residencia para salud mental. Y era muy poco, porque residencias para especialidades de medicina había muchísimas más. Ahora hay muchas menos para cualquier especialidad y para psicología hay sólo una. Y todos los cargos que habían en los hospitales públicos, en los centros de salud para profesionales de salud mental se han recortado. Casi no hay. Hay muchos centros de salud en los que casi no hay psicólogos, y además están los programas que se hacen así temporarios, los programas específicos, también es como que se han recortado programas. Los otros campos de la psicología que por ahí son más redituables, que tienen que ver con la psicología laboral, el hecho de trabajar en una empresa en selección de personal, todo eso, sigue siendo más redituable pero también se ha achicado. Porque ahora las

pequeñas y medianas empresas ahora tampoco van a tener un equipo de recursos humanos, o si pueden hacer la selección a ojo, sin contratar a un profesional lo van a hacer.

La tercera generación parte entonces de una posición mejor que la segunda. Sin embargo, esto no es suficiente para sostener el proceso de movilidad social intergeneracional ascendente. De la tercera generación, como dice Natalia, se espera que supere el nivel de estudios de los padres. Gracias a la posición alcanzada por la segunda generación, la tercera puede realizar sus estudios universitarios sin tener que trabajar, así como también pensar en la posibilidad de realizar estudios de postgrado. Puede desarrollar distintas estrategias para insertarse tanto en el sector público como en el sector privado. Incluso, puede “darse el lujo” de buscar el empleo deseado extendiendo el período de búsqueda de empleo más allá de los límites temporales tradicionalmente establecidos.

Yo también trabajo en consultorio. Y...¿qué pasa?, que digamos, la clase media, que antes tenía una obra social más o menos sólida y podía hacer una psicoterapia... ahora lo que pasa es que muchas de esas obras sociales están paradas. Digamos, pueden pasar 8 meses sin que paguen a los profesionales, entonces por ejemplo, la asociación de psicólogos a la que yo pertenezco, que maneja los convenios con las obras sociales, empieza a cortarlos.(...) Entonces bueno, como que la opción de llegar a atender a esa gente es recibir una obra social que a la larga uno se arriesga a no cobrar nunca el trabajo que hizo, o si no lo que se empieza a hacer es cobrar honorarios muy bajos, que equivalgan casi al plus que tiene que pagar un afiliado de un obra social, y uno prefiere quedarse con ese plus en la mano, antes que esperar a cobrar una orden que puede no cobrarla nunca. Entonces, termina atendiendo una hora de psicoterapia por 7 u 8 pesos. Entonces, tampoco es muy redituable. Yo en mi consultorio, atiendo 8 pacientes, con los cuales cubro los gastos que tengo fijos. O sea que no tengo por el momento ninguna ganancia. Atiendo 8 pacientes semanales como a la espera de que algún día crezcan en número y llegue a hacer alguna diferencia, pero por ahora no me genera ganancias. A mis compañeros que han empezado con consultorios, les pasa lo mismo que a mí. O sea que están sosteniendo la práctica en el consultorio como para ir haciéndose un nombre. Sosteniendo el espacio como para ir teniendo un lugar, pero que no les da ganancia, y entonces también trabajan en alguna cosa que no tiene que ver con la profesión, sea de secretaria en una veterinaria, en una tienda de ropa. O sea que los que tienen el consultorio, lo tienen que completar con otra cosa. En algunos casos, trabajan en el consultorio que les presta el padre algunas horas, porque es médico, o que armaron una piecita en la

casa para consultorio, de manera que si tienen poquitos pacientes (4 ó 5) no tienen que tener un gasto fijo, y entonces sí obtienen una pequeña ganancia.

A ver, eso siempre ha sido así, que cuando empezás en la práctica privada, se considera un tiempo que en el cual estás al costo o estás gastando más de lo que ganás. Porque es lo lógico, tenés que hacerte conocer. Hay un tiempo en el cual tus primeros pacientes te tienen que recomendar a otros, hasta que se haga un círculo y vos puedas tener un número de pacientes. Más o menos se considera un año o dos años hasta que más o menos estás al costo, y eso se empieza a ser como una bola que va generando más gente. Lo que me da la sensación ahora, es que eso estuviera más parado.

Lo que Natalia pone en evidencia es que el proceso de inserción al mercado de trabajo tal como estaba pautado deja de ser eficaz. Ya no alcanza con estar dos años trabajando al costo para poder hacerse una clientela estable que permita un desarrollo profesional en ese campo. Lo que aparece tanto en el relato de Natalia como en el de otros jóvenes entrevistados, es que en ese momento se pierden las referencias respecto a la manera de estructurar una carrera profesional exitosa. El repertorio de etapas que anteriormente aseguraban el pasaje de la universidad al inicio de una carrera profesional parece ya no tener vigencia. Esto es una fuente adicional de incertidumbre para los jóvenes que buscan una inserción estable en el mercado de trabajo a fines de los 90 y principios del 2000.

Yo, justamente, después de estar dos años o tres años ad honorem logré entrar en un programa social. Que era lo que yo quería. En un programa del Estado, donde tengo 12 horas semanales contratadas. Es un programa de maltrato infantil. Me gustaría poder proyectarme en eso. Es un campo que me gusta, y me gustaría proyectarme en eso pero tengo un contrato (justamente no soy personal de planta) que se renueva cada tres meses, donde dice en cada una de las cláusulas que me pueden echar bajo cualquier concepto, y que cada vez que hay un ajuste o llega fin de año se resuelve si el programa continúa o no continúa. Si se achica el presupuesto. En este momento, estamos por ejemplo a 6 de enero, mi contrato era hasta el 31 de diciembre y yo todavía no renuevo el contrato. Estoy trabajando esta semana pero no sé si me lo van a renovar o no. Si me lo renuevan va a ser por dos meses. Dentro de dos meses voy a volver a estar sin saber si me lo renuevan o no.

Es un contrato como autónomo, porque es como que te contratan como proveedor. Entonces yo estoy inscripta como responsable no inscripto. Yo hago mis aportes en una caja de profesionales. Es como responsable no inscripto, pago yo mi jubilación aparte, y me descuentan del bono de sueldo, me descuentan Ingresos

Brutos que es el 2%. Mi contrato es de 12 horas son \$400, y bueno de eso me pagan el 2% menos, y yo pago \$56 pesos de jubilación.

Esta situación es...que sé yo. La sensación para mí que me estoy tratando de insertar en el mercado laboral, era como decir, me quiero subir al mundo cuando se está achicando. Yo que logré entrar en ese programa, digo que tengo 12 horas, y que aspiraría o me gustaría a lo mejor que el programa siga y tener más participación. Pero, por ejemplo, a la persona que era el jefe técnico de ese programa, que es un pediatra reconocido a nivel nacional e internacional, que lleva 40 años trabajando en el tema, que tiene premios en el país por su trayectoria, lo echaron. Hace tres meses. Entonces, yo digo, yo que quiero empezar...no sé.

Más allá de las ventajas de las que goza la tercera generación, no puede sostener la posición a la que llegó la segunda generación, ni tampoco evitar la movilidad descendente. La importante contracción que experimenta el mercado de trabajo durante fines de los años 90 y principio del 2000 se presenta como el punto de quiebre de la trayectoria familiar ascendente. Natalia evoca, en primer lugar, la reducción de los puestos de trabajo en todos los sectores. Esta reducción afecta tanto a los jóvenes como a trabajadores que se encuentran al final de su carrera, aún con carreras socialmente valorizadas. La segunda es la desestructuración de los mecanismos “clásicos” de inserción laboral establecidos en función de cada profesión. Por consiguiente, aún contando con mayor capital social y económico, la tercera generación no puede evitar una inserción “incierto” en el mercado de trabajo. Los puestos a los que pueden acceder imponen estatutos laborales como el de “trabajador independiente dependiente” que precarizan fuertemente la posición de los jóvenes en el mercado de trabajo, y limitan sus posibilidades de mantener la posición social de partida.

Y que como yo te decía antes, yo tenía la idea de que yo iba a poder trabajar de lo que a mí me gustaba. De que iba a poder vivir trabajando no sólo de la psicología, sino que dentro de la psicología de lo que a mí me gustaba. Y ahora me parece que no voy a poder hacerlo. O sea, no dejo de hacer proyectos para intentar hacerlo. Pero en el fondo siento que no. Y he empezado a pensar en cosas que antes las desechaba. Igual, todavía las pienso dentro de la psicología, porque yo me estoy dando el lujo de que todavía tengo 28 años y vivo con mis padres, y tengo una obra social que paga mi papá, entonces tengo un montón de necesidades cubiertas. Y me estoy dando el lujo de pensar opciones que estén dentro de la psicología. Si me he quedado en esta situación es para seguir invirtiendo mi tiempo en hacer proyectos que me permitan, en

algún momento, trabajar en la psicología y poder independizarme económicamente desde ahí. Pero si yo hubiese tenido otra situación familiar, y realmente hubiera necesitado independizarme económicamente, en estos tres años que hace que me recibí, hubiera tenido que buscar otra cosa fuera de la psicología.

Lo que yo veo es que mis padres hicieron en su momento el esfuerzo por estudiar una carrera y como que en ese momento, era como que uno era profesional, tenía un título, te insertabas laboralmente, y más o menos, si hacías las cosas bien, si ponías bastante esfuerzo y hacías las cosas bien, inteligentemente, se suponía que ibas avanzando en el tiempo. De hecho en el caso de ellos fue así. Entonces por ahí lo esperable era que yo estudiara, me insertara laboralmente, y obviamente, como te decía, al principio no vas a tener el nivel alcanzado por ellos pero que en algún momento lo ibas a poder alcanzar. O incluso que tenías esas ventajas que no tuvieron ellos en su momento de poder darte tiempo para ciertas cosas, no trabajar mientras estudiabas, poder darte tiempo para buscar un trabajo que realmente te gustara antes de poder independizarte. Eso era como la expectativa. Y lo que yo veo ahora es que sí, como ellos tienen esa posición económica llegamos hasta eso: a que yo no tenga que trabajar para pagarme los estudios. Yo he podido mantener mi nivel de vida porque vivo con ellos, pero si yo en este momento pienso en independizarme, pasaría a una situación de absoluta precariedad. O sea es como que, si yo ahora me independizara, con el trabajo que yo tengo no tengo ni obra social, tengo un ingreso mínimo, sumamente inestable porque no sé en qué momento me quedo sin trabajo. O sea como que cualquier posibilidad mía con mantener el estatus de vida, tendría que ver con seguir dependiendo de ellos. O que siguiera viniendo directamente de ellos, o que mi papá me siguiera pagando la obra social, que no sé, que me diera un lugar para vivir, o que me diera un crédito, o que me prestara plata para que me comprara un auto y yo se la fuera devolviendo de a poco, o me pagara mi obra social por unos años. Tendría que ver directamente con que ellos, desde la posición que tienen, me apuntalaran. Pero no es que con lo que ellos me dieron yo hoy podría acceder a algo mejor de lo que ellos accedieron en su momento. O sea yo por mi misma ahora, estaría en la misma situación de precariedad en la que estuvieron ellos cuando empezaron no teniendo todo este respaldo por atrás. Lo que ellos consiguieron se pierde en término de oportunidades. O sea yo podría mantener el estilo de vida si ellos me dieran plata directamente, pero no por las oportunidades que me dieron. Yo no podría acceder, yo, por mis medios a tener ese estilo de vida. Yo como profesional, con la profesión que elegí, no podría.”

La transferencia del capital acumulado por las dos primeras generaciones se diluye a raíz de la transformación de la estructura de oportunidades (Filgueira, 2001). Por una parte, los diplomas universitarios han perdido su valor en el mercado de

trabajo. Por lo tanto, el nivel de estudios alcanzado ya no garantiza una posición superior en la jerarquía de las ocupaciones. Se debilita entonces la relación entre un diploma universitario y la posición social que ocupan los individuos (Peugny, 2007).

Por otra, el trabajo independiente que, tanto para la primera como para la segunda generación, era considerado una posición de prestigio en el mercado de trabajo, una posición deseable porque aparecía como sinónimo de autonomía profesional, hoy al presentarse bajo la forma de contratos de locación de servicios es percibido como una posición degradada. En el caso de los monotributistas contratados en la administración pública, la condición de trabajador autónomo no traduce el éxito profesional sino que da cuenta de una posición refugio frente al desempleo. Al ceder al “chantaje al empleo” (Doroy, 1995) aceptando una relación laboral pseudo-autónoma e “incierta”, los jóvenes profesionales dejan en evidencia que sus posibilidades de acceder a una inserción estable (o completa en términos de derechos laborales y sociales) son reducidas.

Esta historia familiar ejemplifica un tipo particular de movilidad social intergeneracional que parece generalizarse en Argentina, en los últimos años. Se trata de movilidad social “espuria” o “asimétrica”. Este tipo de movilidad aparece cuando “un puesto que antes otorgaba cierto estatus y bienestar, hoy ha disminuido de categoría, por lo que se produce una falta de correspondencia entre movilidad social y acceso a bienestar” (Kessler y Espinoza, 2003:28).

2.2. La perspectiva intrageneracional

Si bien los contratos de locación de servicios establecen un tipo de relación laboral “incierta”, a fines de los 90 y principios del 2000, numerosos jóvenes profesionales buscan acceder a este tipo de inscripción precaria. En comparación con otro tipo de inserciones precarias o frente al desempleo, los contratos de locación de servicios ofrecen ciertos beneficios. Hay que recordar que en 2003, la tasa de desempleo de los jóvenes duplica la tasa de desempleo abierto, llegando a 51%.

Cuando hablan de su experiencia en la administración pública, los jóvenes profesionales describen un tipo de estabilidad que podríamos pensar como caracterizada por la continuidad sin regularidad. La estabilidad está dada por la

sucesión irregular de ciertos eventos. Esta forma de estabilidad atraviesa la duración de los contratos, los cambios de programa y de perfiles de los puestos.

La duración de los contratos es muy variable. Sin embargo, la duración explícita tiene, en sí misma, poca importancia. Según la reglamentación, el contrato puede ser interrumpido en cualquier momento o no renovado, sin que medie justificación alguna. La incertidumbre asume diferentes dimensiones dependiendo de la posición del trabajador en el programa en el que participa, y del número de contratos haya firmado en el pasado. Disminuye cuando se encuentra en un puesto de alta responsabilidad. Según los entrevistados, el nivel de compromiso en los proyectos funciona como una especie de seguro. *“Yo soy directora de un proyecto de formación, si no me renuevan, no hay proyecto. Al menos por un rato”*, nos explica Marina³. *“Uno al final se vuelve necesario”*, agrega riéndose.

La incertidumbre respecto del tiempo no se centra exclusivamente en la renovación del contrato, sino también en la continuidad del programa en el que los trabajadores autónomos han sido asignados dado que la reconducción del contrato depende del financiamiento del programa. Si bien los traspasos de un programa a otro son frecuentes, no están asegurados. La posibilidad de cambiar de programa está fuertemente ligada a las relaciones personales que el trabajador autónomo haya podido establecer con las autoridades y los otros miembros del equipo. La pertenencia a una red de fidelidades puede contribuir a “asegurar” la movilidad entre proyectos. Sin embargo, cuando la pertenencia a un equipo no ha sido todavía consolidada, la incertidumbre persiste.

Los trabajadores autónomos entrevistados interpretan su situación de manera ambivalente. Cuando hablan en presente, sus dudas sobre una eventual ruptura de la cadena de contratos se hacen manifiestas. Pero cuando cuentan sus experiencias pasadas, la sucesión de contratos aparece como “la regla”. Es entonces esa sucesión de contratos casi automática que se confirma a lo largo del tiempo, la que permite a los trabajadores autónomos pensar en una situación laboral estable en el tiempo.

³ Marina trabaja en un ministerio de educación provincial, como consultante B. Cuando la entrevistamos acababa de terminar su doctorado en historia.

La incertidumbre respecto de la renovación del contrato, deudora de la continuidad del programa al cual los trabajadores están asignados, implica al mismo tiempo la desestabilización de un proyecto profesional. Adaptarse a las fluctuaciones de la actividad de la administración pública significa aceptar ser reafectado en varias ocasiones a diferentes jurisdicciones. Todos esos desplazamientos exigen que los trabajadores autónomos reestructuren sus perfiles profesionales. Entonces, si bien el tipo de trabajo cambia, el puesto (o *un* puesto) parece estar siempre ahí. Ese puesto, cambiante, fluctuante o móvil, permite a los jóvenes profesionales la experiencia de cierta estabilidad laboral, tal como puede ser concebida en un contexto de desempleo masivo.

A pesar de que los contratos de locación de servicios establecen una relación laboral “incierto” en razón de las incertidumbres jurídicas a las que da lugar, en la práctica, para los jóvenes profesionales que se insertan por primera vez en el mercado de trabajo a través de estos contratos, los mismos representan una forma particular de estabilidad laboral. A la luz de las experiencias de sus pares, los signatarios de contratos de locación de servicios hacen una lectura optimista de la posición que permiten alcanzar.



La posición en el mercado de trabajo que designan los contratos de locación de servicios es percibida de diferentes maneras por quienes se insertan por primera vez al mercado de trabajo a través de este tipo de contratos.

Desde una perspectiva diacrónica, aparece como una posición degradada. Al compararla con la que pudieron alcanzar los padres al final de la carrera, pero también al pensarla en relación a su propia posición de partida, los jóvenes entrevistados se sienten inmersos en un proceso de movilidad intergeneracional descendente. El costo de sostener la posición social de partida es alto, significa mantener una relación de dependencia económica respecto de los padres. Esto implica la desincronización del ciclo de vida, que se observa claramente en el retraso del ingreso a una vida de adulto independiente y en la temporalidad que adquieren las uniones.

Sin embargo, desde una perspectiva sincrónica, esta posición degradada se presenta como el primer paso necesario a toda vida profesional. Estos contratos son considerados como una oportunidad para ejercer una profesión, extender redes en el campo laboral, repensar sus objetivos profesionales. La precariedad del estatuto, si bien compromete el futuro, es decir la posibilidad de construir una “carrera” profesional, no invalida, en el presente, la apreciación positiva que expresan los jóvenes profesionales.

Retrospectivamente, esta primera inserción en el mercado de trabajo es fuertemente valorada. Cuando encontramos a los mismos jóvenes en 2007 y 2008, la mitad de ellos había dejado la administración pública, la otra mitad seguía en ella. Para los primeros, que dejaron la administración pública para trabajar por su cuenta, esa primera experiencia laboral fue decisiva para la definición de su itinerario laboral; es decir, para poder instalarse como profesionales autónomos. En los casos donde la integración al mercado de trabajo presente no era satisfactoria, nuestros interlocutores hablaban de volver a conseguir un contrato de locación para tener “algo fijo”. Quienes seguían en la administración pública, lo hacían por esa misma razón. El contrato de locación de servicios representaba la posibilidad de mantener un equilibrio presupuestario que permitiera ejercer una profesión como trabajador autónomo. La combinación de relaciones laborales autónomas y pseudo-autónomas parece satisfacer las expectativas de los jóvenes profesionales entrevistados. Aún si esa posición como trabajador independiente no es idéntica a la que ocuparon sus padres, sigue siendo pensada como una posición que traduce de alguna manera el éxito profesional.

Bibliografía

Attias-Donfut, Claudine y Wolff, François-Charles, “La dimension subjective de la mobilité sociale”, *Population*, 56 (6): 919-958

Azaïs, Christian (ed.) (2010) *Labour and Employment in a globalising World. Autonomy, collectives and political dilemmas*. Brussels: P.I.E. Peter Lang

Bayón, María Cristina (2005) “Las huellas de los noventa en la sociedad argentina. Trayectorias, identidades e incertidumbres desde la inestabilidad laboral”, *Revista Mexicana de Sociología*, 67 (4): 729-753

Becker, Howard S. y Strauss, Anselm L. (1956) “Careers, Personality, and Adult Socialization”, *American Journal of Sociology*, 62 (3), p. 253-263

Bertaux, Daniel (1995) “Social Genealogies commented on and compared: an instrument for observing social mobility processes in the 'longue durée'”, *Current Sociology*, 43: 69-88

- Doroy, F. (1995) "La vérité sur le faux travail indépendant", *Droit Social*, 7/8: 638-641
- Filgueira, Carlos (2001) "La actualidad de viejas temáticas: sobre los estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina", CEPAL, LC/R. 2034
- Goffman, Irwin W. (1957) "Status consistency and preference for change in power distribution", *American Sociological Review*, 22: 275-281
- Hughes, Evert C. (1997) "Careers", *Qualitative Sociology*, 20 (3): 389-397
- ILO (2003) *The Scope of the Employment Relationship*, Report V, International Labour Conference, 91st Session, Geneva.
- Kenkel, Williams F. (1956) "The relationship between status consistency and politico-economic attitudes", *American Sociological Review*, 21: 365-368
- Kessler, Gabriel (1999) "L'expérience de paupérisation de la classe moyenne argentine", *Culture&Conflits*, 35: 71-93
- Kessler, Gabriel y Espinoza, Víctor (2003), "Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunas paradojas del caso Buenos Aires", CEPAL, *Serie Políticas Sociales* (66), Santiago de Chile.
- Lallement, Michel (1999) *Le gouvernement de l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer
- Landecker, Werner S. (1963) "Class crystallization and class consciousness", *American Sociological Review*, 28: 219-229
- Lenski, Gerhard E. (1954) "Status Crystallization: A Non-Vertical Dimension of Social Status", *American Sociological Review*, 19 (4): 405- 413
- Marshall, Adriana (1991), "Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo 'temporario' en la Argentina", *Desarrollo Económico*, 31 (122): 265- 278
- Morin, Marie-Laure (1994) « Sous-traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi*, 60: 23-44
- Morin, Marie-Laure (2000) « Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contribution au débat sur la réforme du droit du travail », *Droit Social*, 7/8: 730-738
- Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto N° 1 184/01 durante el año 2003*, mayo 2005
- Passeron, Jean-Claude (1989) "Biographies, flux, itinéraires, trajectoires", *Review Française de Sociologie*, XXXI: 3-22
- Peugny, Camille (2007) "Éducation et mobilité sociale: la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960", *Economie et statistique*, 410: 23-45
- Poblete, Lorena (2008) *De la gestion de l'autonomie. Parcours de travailleurs autonomes argentins dans les années 90*". Tesis de doctorado en sociología, EHESS, París, Francia. Publicada en línea por el CCSD-CNRS (Centre pour la communication scientifique directe- Centre National de la Recherche Scientifique) <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00407491/fr/>
- Théanton, Jean-René (1960) "Le concept de 'carrière'", *Review Française de Sociologie*, 1 : 73-80
- Zimmermann, Bénédicte (2011) *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Paris: Economica