

Ponencia:

UNA IDENTIDAD LABORAL DETERIORADA. LA RELACIÓN
SUBJETIVA CON EL PUESTO DE TRABAJO EN LOS AGENTES DE
SEGURIDAD PRIVADA

Khalil Esteban y Tomás Guevara

Universidad de Buenos Aires



Grupo 1: Identidades/ Alteridades

Buenos Aires, 29 y 30 de septiembre de 2005

Introducción

Con unas pocas empresas pioneras, creadas en su mayoría por actores con saberes técnicos y modos de organización aprendidos durante el ejercicio de la función pública en las fuerzas armadas y de seguridad, nació en los años '60 la industria de la seguridad privada en la Argentina. Hasta finales de los años '80 fue una actividad relativamente marginal, tanto en lo que hace al volumen de negocios como a la incorporación de mano de obra. Pero experimentó desde entonces una gran expansión que hace de ella una de las industrias más dinámicas en cuanto a la creación de empleos.¹ Atentos a este crecimiento de la industria de la seguridad privada, nuestro objetivo es *indagar si la permanencia de los individuos en esta actividad está dando lugar a una relación subjetiva con el puesto de trabajo susceptible de ser el punto de partida para la construcción de una identidad laboral asociada al rol de agente de seguridad privada*. Con este fin, hemos realizado 23 entrevistas en profundidad con vigiladores que tuvieran objetivos asignados en Capital Federal y alrededores. La selección de la muestra fue realizada utilizando la técnica de la “bola de nieve”, comenzando con entrevistas a personas accesibles a través de nuestros contactos más directos, y luego solicitándoles a algunas de ellas que nos facilitaran el contacto con otras. Una de las razones por las que seleccionamos la muestra de esta manera es que las características particulares del rol del agente hacen difícil acceder directamente a los mismos en su lugar de trabajo. No es frecuente que estén dispuestos a distraerse hablando con personas extrañas durante el servicio, porque ésta es una de las principales tácticas que utilizan aquellos que pretenden cometer algún robo o “fechoría”². Hemos trabajado las entrevistas desde la perspectiva de las identidades narrativas, intentando dar cuenta de la trama argumental que da sentido a la multiplicidad de acontecimientos que forman la experiencia personal de los entrevistados. Entendemos que la narrativa es una forma de dar sentido a la trayectoria personal, y que en ella se cristaliza la identidad del propio actor, personaje principal de la narración (Di Tella, 1989).

¹ La industria empleaba aproximadamente a 40.000 trabajadores en 1992, 60.000 en 1997 y 90.000 en el año 2002 (Beccaria y Lorenc Valcarce, 2005).

² En palabras de Juan, uno de los entrevistados: “Cuando la gente te habla, ahí tenés que estar más atento que nunca, porque ahí es cuando te van robar”. Incluso tienen un nombre para dicha estrategia: “Se le

1. El trabajo como agente de seguridad privada

Los trabajadores de la seguridad privada constituyen una categoría sociolaboral relativamente heterogénea cuya unidad concreta viene dada por el hecho de realizar funciones de vigilancia de bienes y personas, en la mayoría de los casos contratados por una empresa especializada en la prestación de este tipo de servicios.

1.1. La actividad de los agentes y las modalidades de control

Según muestran las entrevistas y los casos de vigiladores relevados en la EPH³, la tarea más frecuente entre los vigiladores es el control de accesos de la propiedad (sea una planta industrial, un centro comercial o un edificio de departamentos). Sin embargo, en la relación concreta con los clientes de la empresa para las que el agente trabaja, estas funciones se vuelven menos claras y delimitadas. En muchos lugares las tareas no están claramente estipuladas (especialmente en los consorcios) y a veces los agentes se ven sometidos a la presión de los clientes, que pretenden que realicen tareas que no concuerdan con lo pautado con la empresa. Incluso, a veces se les pide que realicen tareas que lindan con lo ilegal, por ejemplo: que demoren e identifiquen a una persona, le pidan un documento de identidad, anoten sus datos, revisen sus bolsos y demás tareas que sólo puede realizar la policía. De esta manera, los vigiladores son el blanco de los requerimientos de los clientes y de la empresa, cuyos intereses muchas veces no coinciden, lo que los coloca en una situación vulnerable. Podemos evidenciar esto en el relato de uno de nuestros entrevistados:

“Si vos actuás como vigilador, las órdenes del vigilador, recto, ‘acá no puede entrar nadie que no tenga...’ y, por ahí si laburás así chocás con el cliente. Ese cliente que entra todos los días y te saluda y vos le decís ‘no, mirá disculpame, no podés entrar con la carterita, porque...’ (...) Y por ahí venía alguien con un taxi, que tenía que bajar cuatro cajas y yo le daba una mano bajando las cajas del taxi. Y muchas veces me dijeron: ‘Ese no es tu trabajo. Tu trabajo es de seguridad. Vos no le tenés que dar una mano con las cajas’. Yo le daba a entender que sin descuidar mi trabajo, porque yo no me iba a una cuadra a buscarle las cajas, sino acercarme tres metros a la vereda. Yo no descuidaba mi trabajo, y estaba haciendo una obra de bien con el cliente. No le podés decir a esa persona que te dice ‘¿no

llaman *mechero*, que es un grupo de personas que va a robar en grupo para distraer en el mismo momento a todos lo vigiladores”.

³ Encuesta Permanente de Hogares, 2003.

me podés ayudar a entrar estas cajas?’, ‘no, señora, esas cajas éntrelas usted porque esa no es mi labor’. Vos le contestás de esa manera y está la queja al cliente y después te sacan a vos.” Javier, 36 años.

Los agentes de seguridad están sometidos a un mecanismo de control dual. Por un lado, las empresas organizan un sistema formal articulado a través de los supervisores, que realizan chequeos periódicos sin previo aviso, en cualquier momento y circunstancia y de manera personal o por radio. La intención es que el agente se vea presionado a estar permanentemente en estado de alerta. Los supervisores suelen rotar, además, para evitar que se generen lazos de amistad entre supervisor y agente, que permitan relajar el control. En paralelo a este sistema formal de control a través de supervisores, existen mecanismos de control informal que operan de hecho sobre la propia actividad de los agentes de seguridad. La escasa variación de los salarios entre las distintas categorías de vigiladores⁴, la voluntad de evitar objetivos que entrañan cierta incomodidad (largos viajes, trabajo a la intemperie, horarios rotativos, circulación por múltiples objetivos, falta de trato con personas), ejerce un fuerte control informal sobre los vigiladores, que tienden a ajustar su conducta a un estándar de “buen desempeño”. El conocimiento de esto por parte de los agentes de seguridad privada opera ejerciendo un control muy fuerte y que no requiere ningún esfuerzo por parte de las empresas. Cuando un agente llega a un objetivo que le es conveniente, se esforzará por mantenerlo, por el temor de que un eventual cambio sea para peor:

“Te cambian. Podés caer en un lugar mejor o te pueden mandar a algún lugar donde te podés arrepentir... eso va en suerte (...) El no cambio de objetivo es porque no sabés dónde vas a caer. No sabés a dónde vas a ir a parar. Uno siempre prefiere estar en el mismo lugar.” Marcelo, 38 años.

La tensión entre las demandas de la empresa y las de los clientes, y el sistema dual de control al que se ven sometidos los agentes de seguridad privada, pueden llevar a que la actividad sea muy desgastante, a pesar de que las tareas no son específicamente exigentes en lo físico. Según la percepción de los entrevistados, basta con una llamada del cliente para que sean trasladados de objetivo, sin posibilidad de defensa o réplica

⁴ El convenio colectivo vigente, estipula tres categorías: vigilador, vigilador bombero y vigilador principal, con remuneraciones escasamente diferentes cada uno (ronda los \$550 de básico). Además, no estipula distinciones según el tipo de objetivo, el turno, la portación de armas, el tipo de tareas realizadas, etc.

alguna. Se requiere de una cierta habilidad para poder sobrellevar la difícil posición en la que se encuentra el agente en la articulación cliente-empresa de seguridad, y la imposibilidad de lograr esto aparece como el principal causante de la rotación entre objetivos y empresas. Una cierta flexibilidad para poder adaptarse a un sistema de relaciones sociales ya establecido (donde además de la empresa y el cliente hay otros numerosos actores, como pueden ser los clientes del cliente u otros empleados del cliente, por ejemplo) aparece como el requisito más importante para desempeñarse correctamente en este puesto de trabajo. Eso es lo que nos comenta, por ejemplo, Alberto:

“¿Cómo le decís a alguien que vive acá que no podés cruzarlo ni mirarlo que cruce? Al otro día te dice que cambies al vigilador porque... y como esas mil cosas se te plantean que no son normales. Yo siempre digo que las consignas particulares del lugar están bárbaras, pero no son intransigibles, no son para cumplir a rajatabla, porque es imposible. Y menos en un barrio como éste. Donde cada uno tiene sus... sus costumbres.” Alberto, 54 años.

La rotación de los vigiladores no es solamente el castigo más típico, sino también la forma más común y eficiente para expulsar a los agentes de seguridad privada sin necesidad de despedirlos expresamente. Se los agota mediante un constante cambio de objetivo, o bien mediante la asignación de objetivos que resulten particularmente incómodos de acuerdo a la distancia respecto de su lugar de residencia.

“Acá en seguridad es muy difícil que te echen, tenés que ser muy... yo ando mal acá y te mandan allá a Lujan, y te tenés que ir... te derivan a otro lado, y a la larga... renunciás”. Martín, 55 años.

O, en el mismo sentido:

“Que por ahí te mandan, si te portás mal, te portás mal, por ejemplo, yo me llego a portar mal acá (...) pero, me mandan allá a Pilar, donde tienen todos los countries, (...) Ese es un objetivo que mandan a los que son castigados... queda lejísimos.” Mario, 52 años.

1.2. Capacitación para el puesto y formación de un grupo ocupacional

¿Hasta qué punto los vigiladores constituyen un grupo social con existencia propia, o simplemente una categoría estadística? La existencia de una capacitación específica y de instancias sindicales de encuadramiento son elementos que deberían verificarse en la conformación de un grupo social con características propias en el sector de la vigilancia.⁵

El surgimiento de la seguridad privada estuvo estrechamente ligado a las trayectorias de ex agentes de las fuerzas armadas y de las fuerzas de seguridad de nuestro país. Esta asociación original se fue modificando a medida que la industria se desarrollaba. En los niveles superiores, la presencia de militares y policías retirados se fue concentrando cada vez más en el puesto de director técnico⁶, mientras que en los niveles inferiores se empezó a incorporar mano de obra poco calificada, en detrimento de ex policías y ex militares. Sin embargo, en algunos testimonios esta relación original todavía aparece vigente. Se plantea allí una clara diferenciación entre un agente de trayectoria militar, policial u otra, y un agente de trayectoria civil. Esta diferencia consiste en que el primero está mejor capacitado en lo que hace a los distintos procedimientos necesarios para vigilar un objetivo, mientras que el segundo lo está para adaptarse a las condiciones cambiantes del trabajo. Así, mientras uno es portador de un saber especializado, la rigidez de su formación lo priva de la flexibilidad que a veces requiere el trabajo. Esta tensión entre el saber técnico y la adaptabilidad se resuelve cada vez más en la segunda dirección: la prestación de los servicios de seguridad se ve sometida a cambios permanentes, a veces en el día a día, que requieren una gran flexibilidad por parte de los trabajadores, mientras que el saber militar-policial pierde relevancia en la medida en que la seguridad privada se institucionaliza con sus propias normas organizativas. A esta cuestión refiere claramente Humberto en su relato:

“Por un lado están más preparados en cuanto a por ahí, lo que sea procedimientos. Hay cosas que por ahí yo no sé y ellos por ahí sí. Pero yo no creo que estén preparados para tratar con la gente. Les cuesta muchísimo llegar y ser amenos. O hay cosas que por ahí te

⁵ La existencia de una identidad laboral definida también contribuye a la constitución real de todo grupo profesional. Abordaremos esta cuestión en la segunda parte de nuestra ponencia.

⁶ El director técnico es el jefe operativo de las empresas, que se ocupa específicamente de la parte procedimental.

vienen acá con un martes 13 y yo las veo y las dejo pasar. Son muy toscos... en el sentido de relaciones personales... a veces van al choque con la gente...". Humberto, 40 años.

Y también Celso:

"Yo he trabajado con muchos vigiladores tanto viejos como jóvenes que, la diferencia es... por ejemplo, vos vas a uno que ya se jubiló en una fuerza de seguridad y él sabe todo, todas las reglas, pero ¿de qué?: de la policía, del Ejército (...) Y lo quieren aplicar acá y acá no funciona, ¿me entendés?". Celso, 39 años.

Una parte importante de los trabajadores señalan que la capacitación que reciben es insuficiente. Su deseo de recibir una capacitación específica que les permita tener un oficio choca contra la falta de interés que las empresas muestran a la hora de formar verdaderos agentes, o en proporcionar mejores condiciones de trabajo que promuevan mayor compromiso con el rol y una mayor profesionalización.⁷ Sobre todo para los trabajadores de mayor edad, el punto más débil de la capacitación está relacionado con lo procedimental: la capacitación es caracterizada como demasiado teórica, sin aplicación concreta. El trabajo que realizan los puede llegar a poner frente de una situación de riesgo (un robo, un incendio, un accidente), y no se sienten suficientemente preparados para desenvolverse en tales situaciones.

Un elemento de particular importancia en lo que hace a la capacitación está relacionado con la portación y el uso de armas. Si bien la modalidad armada de la seguridad privada es cada vez menos voluminosa, todavía tiene vigencia, especialmente en los objetivos alejados de los centros urbanos (fábricas, countries y barrios privados, depósitos) y en los bancos. La descripción de los entrevistados sobre la capacitación recibida para el uso de armas merece ser destacado. Muchas empresas se limitan al conocimiento teórico sobre armamento y a la asistencia mínima al polígono de tiro requerida para sacar y renovar la CLU⁸. Algunos entrevistados incluso afirman haber portado armas sin recibir capacitación en lo absoluto.

⁷ Las entrevistas con empresarios realizadas por nuestro equipo de investigación indican que la profesionalización de los vigiladores es también un objeto de disputa entre los distintos actores del sector: un grupo de empresarios, con trayectoria y vocación, promueve la profesionalización, mientras otro grupo, de mas reciente acceso y mas oportunistas, abogan por un abuso de la situación de los trabajadores promoviendo la rotación y la flexibilidad.

⁸ Credencial de Legítimo Usuario, es la habilitación oficial para la portación o tenencia de armas.

“Tenés que ir al Tiro Federal, donde hacés una sesión de tiro. ¡UNA sesión de tiro, de media hora o de lo que dure el cargador que pagás vos!”. Celso, 39 años.

La poca importancia que gran parte de las empresas le dedican a la capacitación está, sin duda, relacionada con los costos laborales que implica, pero demuestra también el poco interés que tienen en contar con personal preparado, y de contar con una planta de trabajadores estable. Es también un indicio de lo poco regulada que está aun la actividad o, en todo caso, lo poco que se controla el cumplimiento de las regulaciones que pesan sobre ella.⁹ Existe una capacitación mínima requerida para ser un vigilador en las diferentes jurisdicciones del país¹⁰ pero, según los testimonios, en gran medida no se cumple.

La existencia de organizaciones que aglutinan y representan a una categoría socio-laboral puede ser considerada como la objetivación de una cierta identidad. Sin embargo, abunda en los testimonios de los entrevistados un profundo desconocimiento de todo lo relacionado con su propio sindicato. Muchos de ellos no están afiliados, algunos no lo estuvieron nunca y otros se desafiliaron después de un tiempo por considerarlo innecesario. Se nota en los testimonios que este descrédito es parte de un fenómeno que afecta al conjunto del sindicalismo y no en particular al de trabajadores de la seguridad. Los líderes sindicales son catalogados como “traidores”, “vendidos”, interesados en mantener sus posiciones de poder más que en defender los derechos de los trabajadores:

“No, este... la verdad que no, no quiero saber nada con la vida sindical... los sindicatos se manejan como se están manejando hoy desde hace muchísimos años, y por ejemplo tenemos verdaderas momias dentro de los sindicatos (...) Ya eran conocidos cuando yo me inserté en el campo laboral. Entonces, como no se manejan democráticamente, este... se manejan de un modo que a mí no me gusta entonces no me meto...” Omar, 56 años.

Circula incluso la versión de que el sindicato de los trabajadores de la seguridad privada, fue creado “desde arriba” por la misma patronal, por lo que cualquier reclamo, reivindicación o medida de fuerza aparece como inviable. Esto muestra hasta qué punto

⁹ Las instancias de control de sectores no cuentan con inspectores propios y dependen de la disponibilidad de personal policial para realizar sus tareas. Una vez que los policías están en el terreno, no está claro que sean más leales a las autoridades políticas que a un empresario que puede resultar, en muchos casos, un antiguo camarada.

¹⁰ En la ciudad de Buenos Aires es, por ejemplo, de 60 horas de un curso inicial, y de 30 horas anuales.

un sindicato puede ser una instancia de control, antes que un órgano de representación de los trabajadores.

En los casos en que todavía mantienen su afiliación al gremio, esta se reduce a lo meramente instrumental, a algún beneficio material del que pueden gozar por su condición de afiliado (obra social, centros de recreación, instalaciones, etc.). Ese es el caso de Carlos, por ejemplo, que se afilió recién cuando un integrante de su familia tuvo un problema de salud:

-“¿Cómo fue tu decisión de afiliarte?

-Se me enfermó una nena, y no tenía como hacerla atender... y mis compañeros me dijeron ‘¿no tenés un par de meses acá dentro, no hiciste los carnets de obra social?’ y ahí lo hice, conviene (...) porque tenés un buen descuento de medicamentos...” Carlos, 38 años.

Además de la debilidad y la poca representatividad de las organizaciones que los agrupan, las características mismas del trabajo de agente obturan la constitución de un ámbito común entre los sujetos. La actividad se organiza por objetivos, los cuales funcionan de manera independiente entre sí.¹¹ No existe mayor contacto entre los agentes de diferentes objetivos que la que se produce por su rotación, o aquella que se establece circunstancialmente en el caso de los que se desempeñan como “retenes”.¹² Salvo esta última situación, no existen lugares o circunstancias que reúnan a los agentes que trabajan para una misma empresa. Inclusive el pago se realiza a través de un banco o en el mismo objetivo, a través de los supervisores. Únicamente los objetivos de gran envergadura pueden servir de marco para una cierta comunidad entre los agentes. Todas estas características determinan que los vigiladores se hallen atomizados, sin lazos sociales que los unan. Por ello encuentran grandes dificultades para definirse a sí-mismos en relación con un colectivo.



¹¹ Sin pretensión de ser exhaustivos se pueden mencionar los siguientes objetivos: consorcios, oficinas, barrios privados o countries, bancos, comercios, shoppings y supermercados, plantas industriales, escuelas, universidades, hospitales, trenes, subtes, estadios de fútbol, etc. Las características que tiene un agente asignado a cada uno de esos objetivos son muy diferentes de acuerdo a las funciones que debe cumplir y los requisitos que debe poseer. A la heterogeneidad propia de las tareas de vigilancia se agrega aquella que introducen los propios “clientes”: a pesar de las precisas directivas de las empresas que los emplean, muchos trabajadores terminan haciendo tareas no específicas de seguridad, a veces incluso tareas propias del “objetivo”.

2. Modos de construcción identitaria y tipos de trayectoria laboral

La identidad está relacionada con la percepción de sí-mismo que tienen los individuos. Implica un acto de reflexividad. Tal vez sería más apropiado hablar de identificación que de identidad, para evitar la esencialización y para dar cuenta de lo dinámico que es el proceso de construcción de una identidad. Nunca se constituye definitivamente, está en permanente cambio. Se puede hablar de identidades sociales, cuando la percepción que tiene de sí-mismo el individuo está asociada a la pertenencia a un colectivo, a un grupo de pertenencia, con el que comparte ciertas características y cuya pertenencia lo define como sujeto. El trabajo ha sido tradicionalmente uno de esos ejes que articulaban identidades sociales (Svampa, 2000).

La trayectoria laboral es uno de los principales ejes de análisis que tomamos en nuestra investigación. Las trayectorias relevadas en las entrevistas son diversas. En líneas generales, tomamos dos criterios principales a la hora de analizarlas: la edad y la posesión de una identidad laboral previa. La edad es un indicador del contexto socio-histórico en el que los entrevistados se insertaron en el mercado laboral: los vigiladores de mayor edad conocieron un mercado de trabajo que aseguraba trabajos estables (muchos de ellos en el sector industrial), cobertura social y remuneraciones relativamente superiores a las actuales, mientras que los vigiladores más jóvenes ingresaron a la vida activa en un contexto marcado por la inestabilidad, la falta de protección social y los bajos salarios. Por su parte, quienes han desempeñado durante un periodo relativamente extenso una determinada ocupación predispone de manera diferenciada frente al nuevo empleo. Del cruce de estos dos aspectos, edad y estabilidad de la trayectoria laboral, hemos conformado dos tipos de agentes de seguridad privada. Mientras más cercanos a la frontera entre estos tipos se encuentren los casos concretos, más difícil resulta clasificarlos en uno u otro tipo. Nuestra hipótesis de trabajo es que los trabajadores más jóvenes, que no dispusieron de empleos estables con anterioridad, tienen una mayor predisposición a reconocerse como vigiladores y aceptar las condiciones de trabajo que les ofrece el sector, mientras que los trabajadores de mayor edad (y sobre todo aquellos que se desempeñaron en una actividad que les servía como base para una identidad social más o menos estable) tienen mayores resistencias a la

¹² Los retenes son vigiladores que realizan “guardias” en la base central de la empresa, estando disponibles en caso de que deba cubrirse un objetivo con urgencia por la ausencia del vigilador “titular”.

hora de reconocerse como agentes de seguridad, estableciendo una relación más instrumental con su puesto y considerándolo un lugar que sirvió como refugio en el marco de un proceso de caída.

2.1. Los “caídos”

El primer tipo ideal está conformado por agentes de edad adulta, mayor a 35 años, que se distribuyen en dos grandes categorías: trabajadores manuales (ex obreros industriales y de la construcción) y víctimas del ciclo depresión-crisis comenzado en 1997-1998 que se reclutan en múltiples categorías ocupacionales. Ven dificultada su inserción en otro tipo de actividades, principalmente por su edad. Habiéndose insertado en un contexto de relativa seguridad en el mercado laboral, presentan una trayectoria laboral estable, que está en la base de una identidad laboral asociada a una de las ocupaciones desempeñadas. La conformación de una nueva identidad laboral asociada al trabajo como agente de seguridad privada se ve obstaculizada principalmente porque siguen identificándose con su ocupación de origen. A pesar de no ejercerla, sienten que todavía esa profesión los define como trabajadores. En oficios de aplicación muy concreta (electricista, plomero, gasista, etc.) es común que todavía realicen algunos trabajos informales y casuales (“changas”) para complementar su ingreso; o que simplemente lo hagan en su casa, para ayudar a un familiar o a algún vecino. De esta manera, aunque no sea de manera remunerada o estable, siguen ejerciendo su oficio, lo que les permite mantener la relación subjetiva con él:

“Me gustaría volver a la plomería... Hago todavía, pero gratis (...) No sé, me gustaba el hecho de sentirme útil. De decir, pongo un caño, pongo otro, abro la canillita de paso, sale agua... no sé, quizás era el ego, o no sé como llamarlo, pero no sé... me sentía útil.” Juan, 43 años.

O en este otro caso:

“Y seguí buscando... Es más, seguí haciendo otras actividades. Por ejemplo seguí haciendo service de electrodomésticos... Así todo personal. Y de alguna manera trataba de compensar la falta de ingresos que había tenido al pasar a la seguridad...” Alberto, 54 años.

Estas personas perciben a la seguridad privada como una actividad que les permite solventar sus gastos mientras están fuera de la actividad que les es propia. Están atentos a cualquier oportunidad de reinserción, e incluso continúan realizando búsquedas formales a través de diarios o enviando solicitudes a los empleadores. En un caso extremo, uno de nuestros entrevistados, Alberto, logró reinsertarse en su ocupación de origen a partir de los contactos hechos en su trabajo como agente de seguridad privada. Alberto destacó durante toda la entrevista su identificación con el trabajo anterior y su resignación frente a la imposibilidad de volver a él y a la necesidad de permanecer en la seguridad privada. Vive el regreso a su profesión de origen con gran satisfacción:

“El tema fue así: yo ya sabía que cambiaban, porque después de tanto tiempo trabajando ya había confianza con el administrador (...) Entonces me propusieron quedarme como encargado de mantenimiento. Como sabían a lo que yo me dedicaba, los conocimientos que tenía, porque era técnico en electricidad... Justo se habían quedado sin encargado de mantenimiento y bueno, me propusieron quedarme (...) El tema de la seguridad fue porque... como te decía al principio, como el 99% de la gente que está en seguridad; o sea, lo acepté, lo asumí, lo hice con responsabilidad, pero por necesidad y no por vocación. No es algo que a mí me guste, que sea mi vocación. Entonces bueno, se me presentó esta oportunidad de dejar de estar en seguridad y no lo pensé demasiado.” Alberto, 54 años.

Los individuos que se aproximan a este tipo ideal son portadores de ciertos valores asociados al trabajo que ya no se corresponden con las características actuales del mercado laboral. Ingresaron al mercado en un contexto de bajo desempleo, en el cual la continuidad del trabajador en la empresa era algo valorado por los empleadores. Se insertaron a una edad muy temprana, por necesidad o para aprovechar las numerosas oportunidades laborales del momento, abandonando sus estudios. El esfuerzo y la responsabilidad eran recompensados con una carrera de ascensos, incluso pudiendo llegar hasta puestos para los cuales, desde una perspectiva actual, distaban mucho de estar capacitados en términos de educación formal. Estas vivencias son rememoradas con cierta añoranza por parte de los entrevistados, que son concientes de las transformaciones que se han operado en nuestro país. Aparece en su narración una clara conciencia de que su suerte estuvo determinada en gran parte por el contexto socio-histórico. Mantienen, a pesar de esto, una cierta ética del trabajo, destacando que es

necesario encarar la ocupación con seriedad y responsabilidad¹³, sea o no una ocupación de su elección.

Ahora bien, cuando se indaga por la posibilidad de que el trabajo del agente de seguridad privada conforme un oficio en el sentido que ellos estaban habituados, la opinión es negativa. Este límite remite a dos problemas fundamentales. En primer lugar, el relativo desprecio de las tareas propias del vigilador, que contrasta con la valoración positiva de sus ocupaciones previas. Tanto para los trabajadores que vienen de oficios manuales como para aquellos que conocieron empleos de calidad en tareas administrativas, el trabajo de vigilador carece de “grandes secretos”. En el imaginario de los ex obreros industriales, el trabajo como vigilador tenía antes de empezar una valoración negativa. Era tildado de pasivo, que no requería ningún esfuerzo. “Meter el lomo”, trabajar con las manos, en algo que implique cierto esfuerzo, fue una característica siempre valorada por el trabajador manual tradicional. El segundo factor que impediría la conformación de un oficio del agente de seguridad privada es la imposibilidad de “progresar”. Estos agentes no perciben la existencia de una escala de ascensos determinada que permita despegar desde el puesto de agente. Y aún cuando esa posibilidad existe, el ascenso es percibido como insuficientemente remunerado en relación con la responsabilidad que implica; por lo que algunos entrevistados incluso afirman que de serles ofrecido un ascenso, lo rechazarían:



“Me decían ‘mirá, te ofrecemos el cargo de encargado, pero la misma plata’. No, no. Estábamos en la misma. Tenés más responsabilidad y... Si vos tenés más responsabilidad es para tener más plata, no ganar menos o ganar lo mismo.” Marcelo, 38 años.

Los agentes que pueden ser incluidos en este tipo sufren un proceso de defasaje identitario, que se produce a medida que la reinserción en la actividad de origen se muestra imposible. Relatan su trayectoria laboral en referencia a un momento de inflexión, donde se produce su “caída”, la expulsión de su sector de actividad. En un primer momento buscan reinsertarse activamente. De una u otra manera comienzan a trabajar en seguridad privada, pero siempre considerándolo algo temporal. A medida que va pasando el tiempo y la reinserción no se logra, la búsqueda va mermando y da

¹³ Para profundizar sobre la subjetividad del trabajador industrial tradicional ver Thompson (1967) y para profundizar en el cambio de mentalidad, de la mano de las transformaciones recientes, ver Bauman (2000).

lugar a la resignación. La relación subjetiva con el puesto de trabajo puede ser caracterizada, en este caso, como una “identidad por defecto”: la persona asume su condición de agente de seguridad privada, se acostumbra al puesto y puede estar conforme con él, pero dejando siempre en claro que su verdadera ocupación es la anterior:

“En realidad cuando uno ya está más viejo, ya se lo va tomando como que es un trabajo en serio, yo cuando entré, era un trabajo hasta que vuelva a la construcción. (...) Pero ahora ya sé que si me echan de acá voy a volver a buscar en seguridad.” Carlos, 38 años.

La resignación que implica esta identidad por defecto es tanto más grande cuanto más cerca se percibe el momento de la jubilación. La vigilancia aparece en algunos casos como un mal necesario para cumplir con los años de aportes requeridos:

“Todavía sigo mandando currículums... tengo entrevistas y todo, pero la edad (...) Entonces no hay otra cosa que quedarse a esperar la... lamentablemente la jubilación acá ¿no? O sea, me faltan diez años.” Martín, 55 años.

La seguridad privada se convierte así en un reducto muy importante de absorción de trabajadores que están entrando al último tramo de su vida laboral¹⁴. Esta característica es muy valorada por los agentes y está determinada en gran parte por los criterios de selección de las empresas. Los empleadores perciben que una persona de más de 35 años tiene mayores probabilidades de ser un jefe de familia con personas a su cargo y que, por consiguiente, se mostrará más responsable que otros más jóvenes y con menos responsabilidades¹⁵.

2.2. Jóvenes, flexibles y precarios

El segundo tipo está conformado por agentes de seguridad de menor edad, menor a 35 años, que por haber ingresado al mercado laboral en un contexto de desempleo, flexibilización y desindustrialización, presentan trayectorias más inestables que los del

¹⁴ “La mayoría de los trabajadores tiene entre 51 y 65 años (34%), seguidos por aquellos de entre 31 y 40 años (22%), y luego por los trabajadores de entre 41 y 50 años (17%). Los jóvenes de hasta 25 años solamente representan al 11.5% y aquellos entre 26 y 30 años son el 10.7% de los ocupados” (Beccaria y Lorenc Valcarce, 2005).

¹⁵ Según la EPH, un 70% de los agentes son jefes de familia. Ver Beccaria y Lorenc Valcarce (2005) para una caracterización de los empleadores y los cuadros de las empresas.

primer caso. De hecho, su identidad social no se organiza en torno al trabajo y, por lo tanto, tampoco existen condiciones para el desarrollo de una identidad laboral nueva y estable. En todo caso, hay una “identidad de facto” que se expresa en las opciones de búsqueda laboral y en las estrategias de capacitación, que tienden a concentrar los esfuerzos en un ámbito en el que sienten haber acumulado cierto capital laboral.

Estos individuos muestran una mayor tendencia a presentar una relación instrumental con su trabajo, y tienen trayectorias marcadas por la precariedad, la discontinuidad y la flexibilidad:

“Empecé laburando por mi cuenta vendiendo pirotecnia... después plantitas... después estuve ayudando en un depósito... después estuve ayudando a levantar un depósito... después vendiendo medialunas... después laburé de moto, de repartidor y después acá (...)
Yo no tengo drama de laburar de cualquier cosa...”. Pablo, 22 años.

En la mayoría de los casos, la llegada a la seguridad privada significa una mejora en términos salariales y de condiciones laborales (aportes, obra social, vacaciones, etc.) que es reconocida y valorada por los entrevistados. Pero esto no necesariamente implica conformidad con el puesto y menos una necesaria identificación: los turnos prolongados (jornadas de 12 horas en muchos casos), el trabajo de noche, la frecuente rotación entre objetivos, la distancia a recorrer hasta el objetivo, el riesgo que implican algunos de ellos, entre otras cosas, son mencionados reiteradamente como causas del poco apego que sienten por su trabajo, reforzando la relación instrumental mencionada anteriormente. Como nos dice Pablo nuevamente:

“Mi suegro me decía que ganaba bien, dentro de todo... y ganás bien... estoy ganando más de lo que estaba ganando antes... pero no te pagan lo que te tendrían que pagar, por lo que trabajamos.” Pablo, 22 años.

Carecen de una identidad laboral anterior a su llegada a la seguridad. Pero esto no significa que se encuentren “disponibles” para adquirir la identidad de “vigilador”. En realidad, no tienen (o tienen de manera más soterrada) esa cultura del trabajo que caracteriza al primer grupo, ni la predisposición a constituir su subjetividad en el plano ocupacional. Por lo tanto, tampoco sufren un proceso de defasaje identitario porque, típicamente, carecen de una identidad laboral previa. Su identidad se conforma con

otros elementos, muchos de los cuales provienen de la esfera del consumo (ropa, música, fútbol, etc.).

Estos agentes tienen gran parte de su trayectoria laboral por delante. Es por eso que en su relato la cuestión del futuro laboral está muy presente, a diferencia de los agentes del primer grupo cuya trayectoria laboral está más cercana a su fin. Son concientes de lo restrictivo que es el mercado laboral actualmente, pero tienen perspectivas y expectativas de movilidad social. Hablan de “crecer”, “moverse”, evolucionar”. Dicho movimiento está asociado por lo general a algún tipo de estudio, capacitación, o curso de especialización. Algunos ven a la seguridad privada como el ámbito donde pueden llegar a desenvolverse, pero otros niegan rotundamente esta posibilidad. Si bien no son unívocos los testimonios al respecto, el perfil particular de la empresa en la que se desempeña parece ser un factor que influye en la toma de una u otra postura. Según los entrevistados, hay empresas que tienen un perfil más profesional, que hacen mucho hincapié en la capacitación, y que brindan algunas posibilidades de movilidad a los agentes (ascenso a jefe de servicio, empleado administrativo, custodio de caudales, custodio VIP, etc.). Como nos cuenta Gastón:

“Hay que pegarla, es como todo. Yo por ejemplo, gracias a Dios, encontré esto, y si hubiera seguido en el bingo, ahí sí que no tenía futuro para nada. Acá si, hay una iniciativa de algo, para el día de mañana. Puedo pensar algo el día de mañana con esta empresa”.

Gastón, 21 años.

Y Javier, quien pudo cumplir sus expectativas de movilidad:

“Sí, muy bueno. Me fui para seguir creciendo. Me fui muy bien, seguí tratando de crecer y bueno, a través de una entrevista eh... En los recibos de sueldo cada tres, cuatro meses te viene si te querés anotar para hacer “acuda” o trabajar en los camiones de caudales y esas cosas. Y bueno, yo me anoté para unos puestos administrativos que había dentro de la central, tuve que ir un día a una entrevista, donde éramos muchos. Y bueno, me llamaron y hoy estoy trabajando en el departamento de seguridad.” Javier, 36 años.

Aquellos que considerarían desempeñarse a futuro en la seguridad son concientes de estas diferencias entre las empresas. Los casos en que se considera la actividad como una opción a futuro, se percibe el puesto de agente como una etapa a ser superada, el

primer escalón. Los entrevistados dan cuenta de un cierto “capital laboral” acumulado (experiencia, saber, capacidades, etc.) el cual no dudarían en poner en juego en caso de verse obligados a buscar un nuevo empleo. Ante la pregunta de que harían ante una eventual situación de desempleo, no dudan en afirmar que volverían a recurrir a la seguridad privada.

3. Conclusiones

El fenómeno de la seguridad privada está estrechamente relacionado con las transformaciones estructurales que ha sufrido nuestro país en los últimos 30 años. Estas transformaciones terminaron de consolidar un modelo de acumulación neoliberal durante las sucesivas presidencias de Menem y De la Rúa en la década de 1990 y comienzos del 2000. La flexibilización, que desestructuró un mercado laboral argentino que se caracterizaba desde el primer peronismo por presentar cierta protección y garantías para el trabajador, y la desindustrialización, causada por la apertura comercial indiscriminada, caracterizan a este período (Aronskind, 2001). Como consecuencia, la exclusión social se extendió a amplios sectores de la población, viéndose entonces condenadas a ganarse la vida en actividades marginales de muy baja productividad. Estas transformaciones estructurales no pueden dejar de tener correlato en la subjetividad de las personas, en sus vivencias y experiencias cotidianas y, especialmente, en la percepción y relación con el trabajo. Para las nuevas generaciones, el trabajo dejó de constituir el principal marco de integración social y de construcción de la subjetividad. Las identidades fuertes y estables en el tiempo y las organizaciones en las que se objetivaba dicha identidad se vieron, entonces, debilitadas (Svampa, 2000).

Teniendo como marco este contexto de transformaciones, en este trabajo hemos analizado el caso específico de los agentes de la seguridad privada. De nuestro análisis surgieron dos tipos sociales con características definidas y modos de construcción identitaria propia: por un lado, un grupo de edad avanzada, que fue expulsado de su actividad de origen, con la cual tenía un cierto grado de identificación, y que encontró en la seguridad una fuente de ingreso temporal hasta lograr su reinserción. A medida que esta se hacía improbable se produce una “identificación por defecto” con el puesto, caracterizada por una fuerte resignación. Su perspectiva de futuro está marcada por la

cercanía del fin de su trayectoria laboral, justificando a partir de ello su permanencia en el sector. Por otro lado, un grupo de menor edad, que por haber ingresado a un mercado laboral desestructurado, presenta una trayectoria más diversa y accidentada, poco propicia para el desarrollo de una identidad laboral y más propensa a una relación instrumental con el trabajo. El rol como agente de seguridad significa una mejora material y una acumulación de “capital laboral”, pero que no implica necesariamente identificación, sino lo que hemos llamado “identidad de facto”.

Bibliografía

ARONSKIND, Ricardo (2001): *¿Más cerca o más lejos del desarrollo? Transformaciones económicas en los '90*, Editorial Libros del Rojas, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2001.

BAUMAN, Zygmunt (2000): *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Editorial Gedisa, Buenos Aires, 2001.

BAYON, María Cristina (2002): *Coping with Job Insecurity: The Experience of Unemployment in Contemporary Argentina*, The University of Texas at Austin, August 2002.

BECCARIA, Alejandra y LORENC VALCARCE, Federico (2005): *Transformaciones sociopolíticas y mercado de trabajo. El caso de la seguridad privada en Argentina*, ponencia presentada en el VII Congreso de la ASET, Buenos Aires, agosto 2005.

BOURDIEU, Pierre (2000): *Las estructuras sociales de la economía*, Ediciones Manantial, Buenos Aires, 2001.

DI TELLA, Torcuato (1989): *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*, Emecé Editores, Buenos Aires.

FELDMAN, Silvio, y MURMIS, Miguel (2002): “Las ocupaciones informales y sus formas de sociabilidad: apicultores, albañiles y feriantes”, en *Sociedad y Sociabilidad en la Argentina de los 90*, Editorial Biblos, Buenos Aires, Argentina.

HALL, Stuart (2003): “Introducción: ¿quién necesita identidad?” en DU GAY, Paul y HALL, Stuart, *Cuestiones de identidad cultural*, Amorrortu editores, Buenos Aires, 2003.

KESSLER, Gabriel (2000): “Redefinición del mundo social en tiempos de cambio. Una topología para la experiencia de empobrecimiento”, en *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2000.

SVAMPA, Maristella (2000): “Introducción” e “Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal” en *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2000.

THOMPSON, Edward Palmer (1967): “Time, work-discipline, and industrial capitalism”, *Past and present*, N° 38, diciembre 1967, pp. 56-97.